



“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 PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES RISKA FAKTORI

Saīsinājumu saraksts

DAS	Darba aizsardzības speciālists
EUR	Eiro (valūta)
LVL	Latvijas lati (valūta)
MK	Latvijas Republikas Ministru kabinets
OVP	Obligātā veselības pārbaude
SSK-10	Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija, 10. redakcija
VDI	Valsts darba inspekcija

Psihoemocionālie darba vides riska faktori

Šī pielikuma ietvaros tiks analizēti dažādi psihoemocionālie riska faktori, ar ko nodarbinātie saskaras darba vidē. Tādu psihoemocionālo risku faktoru analīzi, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām, piemēram, maiņu darbs, virsstundu darbs, u.tml., iespējams aplūkot pielikumā "Darba tiesiskās attiecības".

Kas ir psihoemocionālie darba vides riska faktori?

Ar jēdzieniem "psihoemocionālie" jeb "psihosociālie" riska faktori saprot situāciju un darba vietā sastopamu faktoru kopumu, kas nodarbinātajam var kaitēt psiholoģiski, sociāli vai pat fiziski [4]. Šos riska faktoros mēdz dēvēt arī par stresoriem, kas spēj nelabvēlīgi ietekmēt nodarbinātā stresa līmeni. Būtiski ir apzināties, ka stress ir neatņemama daļa no jebkuras personas dzīves, jo ar tā palīdzību notiek organisma aizsardzības spēku mobilizācija un pielāgošanās stresoram. Stresa negatīvā ietekme rodas brīdī, kad stresa rezultātā tiek patērētas pārāk daudz no nodarbinātā organisma spēka rezervēm. Tas parasti notiek brīdī, kad dažādi darba vides apstākļi neatbilst nodarbinātā organisma resursiem [4]. Tā dēļ iespējams gadījums, kad darba vietā strādā divi nodarbinātie, no kuriem viens izjūt stresu, bet otrs to nejūt, jo šīm personām ir dažādi organisma spēka resursi. Pēdējā laikā viens no biežākajiem stresa radītājiem veselības traucējumiem ir izdegšanas sindroms, kas rodas ilgstoša stresa ietekmē un kā rezultātā nodarbinātajam pasliktinās gan fiziskais, gan garīgais veselības stāvoklis. Tāpat stresa iedarbība var pastiprināt citu slimību attīstību.

Lai mazinātu stresa ietekmi uz nodarbinātā veselību, nepieciešams izprast darba vietā esošos stresorus jeb psihoemocionālos riska faktoros un to, kā tie ietekmē konkrētā nodarbinātā darba spējas un veselības stāvokli. Biežākie sastopamie darba vides psihoemocionālie riska faktori ir:

- darba saturs (vienveidīgs darbs, nepatīkams darbs, slikti saprotamas darba prasības u.tml.);
- darba slodze un darba temps (pārāk liela/maza darba slodze, nekontrolējams darba temps u.tml.);
- darba laika organizācija (nemaināms darba grafiks; pārāk garš/īss darba laiks, darbs bez sociāla kontakta u.tml.);
- nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā (nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā, pārāk liela/maza atbildība u.tml.);
- organizācijas kultūra (slikta iekšējā komunikācija, neskaidri mērķi/attīstība u.tml.);
- karjeras attīstība (izaugsmes trūkums, nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs, nedrošība par darbu, negodīga samaksa u.tml.);
- attiecības ar citiem nodarbinātajiem (sociāla vai fiziska izolācija, kolēģu atbalsta trūkums, sliktas attiecības ar kolēģiem u.tml.);
- darba vides fiziskās īpašības (slikti organizēti darba procesi, nepietiekams apgaismojums, nekārtīga darba virsma u.tml.);
- mājas un darba attiecības (konfliktējošas prasības mājās un darbā, atbalsta trūkums darba problēmās mājās vai otrādi u.tml.) [5].

Normatīvie akti, kas reglamentē psihoemocionālos darba vides riska faktorus darba vietās

Ministru kabineta (turpmāk – MK) 02.10.2007. noteikumos Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” noteikts, ka, veicot darba vides riska novērtējumu, darba devējam jānodrošina:

“darba vides un tajā esošo darba vietu vai darba veidu pārbaudi, nosakot tajos pastāvošos darba vides faktorus un konstatējot faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai” [9].

Turklāt šo noteikumu 1.pielikumā ir saraksts ar darba vides riska faktoriem, starp kuriem minēti arī psiholoģiskie un emocionālie faktori.

MK 10.03.2009. noteikumi Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” [8] nosaka kārtību, kādā veicamas obligātās veselības pārbaudes (turpmāk – OVP) nodarbinātajiem, kuri darba vidē ir pakļauti kaitīgajiem darba vides faktoriem. Normatīvajā aktā noteikts, ka darba devējiem nodarbinātie, kuri darba vietā pakļauti psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem (t.i. faktoriem, kuriem nav noteiktas robežvērtības) jānosūta uz periodiskām pārbaudēm reizi trijos gados. Šie psihoemocionālie riska faktori ir nakts darbs, paaugstināta atbildība, bieža tādu svarīgu lēmumu pieņemšana, kas var būtiski ietekmēt cilvēka dzīvību vai veselību vai daudzu cilvēku dzīves kvalitāti, atbildība par lielām materiālām vērtībām un cits augsts psihoemocionālais stress darbā, tajā skaitā psihoemocionāla pārslodze.

Psihoemocionālo darba vides riska faktoru izplatība darba vidē Latvijā

Darba devēju aptauja

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

Darba devēju aptaujā 2018.gadā noskaidrots, ka pieci kaitīgie darba vides riska faktori, kuru iedarbībai visbiežāk pakļauti viņu nodarbinātie, ir:

- tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri u.c. (2018.gadā – 75,8% (1.vieta)) – jauns jautājums 2018.gadā aptaujā;
- darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (2018.gadā – 67,5% (2.vieta), 2013.gadā – 41,5% (3.vieta), 2010.gadā – 48,4% (3.vieta), 2006.gadā – 33,1% (3.vieta));
- darbs ar datoru vismaz 2 stundas dienā (2018.gadā – 59,9% (3.vieta), 2013.gadā – 70,3% (1.vieta), 2010.gadā – 75,5% (1.vieta), 2006.gadā – 60,9% (1.vieta));
- vienvēidīgas kustības, piemēram, plaukstu locītavā vai plecos (2018.gadā – 55,6% (4.vieta) – jauns jautājums 2018.gada aptaujā);
- summētais darba laiks (2018.gadā – 42,2% (5.vieta), 2013.gadā – 42,2% (2.vieta), 2010.gadā – 43,7% (4.vieta), 2006.gadā – 37,6% (2.vieta)).

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos, arī 2018.gadā biežāk izplatīto riska faktoru vidū ir psihoemocionālie darba vides riska faktori. Piemēram, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav kolēģi, 2018.gadā ierindojās pirmajā vietā, turklāt, šajā pētījumā tas minēts biežāko riska faktoru vidū (darba vides riska faktors – tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri u.c. nodarbināto aptaujā 2018.gadā tika iekļauts pirmo reizi). 2013.gada aptaujā darba devēji vēl kā svarīgākos kaitīgos riska faktorus minēja – distances darbs, teledarbs (2018.gadā – 29,2% , 2013.gadā – 37,8% (4.vieta), 2010. un 2006.gadā nav starp pieciem biežāk minētajiem riska faktoriem) un darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 2018.gadā – 33,7%, 2013.gadā – 36,9% (5.vieta), 2010.gadā – 52,5% (2.vieta); 2006.gadā – 30,9% (5.vieta). 2010.gadā darba devēji

kā piekto svarīgāko kaitīgo darba vides riska faktoru minēja – smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 2018.gadā – 32,1%, 2013.gadā – 17,5%, 2010.gadā – 42,9% (5.vieta), 2006.gadā – 28,5% (6.vieta). 2006.gadā kā ceturtais svarīgākais kaitīgais darba vides riska faktors tika minēts laika trūkums (2018.gadā – 39,2%, 2013.gadā – 33,5%, 2010.gadā – 38,8% (7.vieta), 2006.gadā – 32,2% (4.vieta)).

Nodarbināto aptauja

Arī 2018.gada nodarbināto aptaujā psihoemocionālie riska faktori minēti starp pieciem biežākajiem. Tomēr vērojams arī, ka tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav darbinieki darba vietā, vairs nav visizplatītākais riska faktors nodarbināto vidū, kā tas bijis 2010. un 2013.gada pētījumu laikā.

Biežāk minētie riska faktori nodarbināto aptaujā 2018.gadā bija:

- darbs piespiedu pozā (2018.gadā – 75,1% (1.vieta), 2010.gadā – 70,2% (2.vieta), 2006.gadā – 63,8% (1.vieta));
- vienveidīgas kustības (2018.gadā – 66,6% (2.vieta), 2010.gadā – 56,1% (4. vieta), 2006.gadā – 56,1% (3. vieta));
- tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. (2018.gadā – 60,9% (3.vieta), 2013.gadā – 63,9% (1. vieta), 2010.gadā – 75,4% (1.vieta), 2006.gadā – 63,8% (2.vieta));
- darbs ar datoru (2018.gadā – 53,0% (4.vieta) – jauns jautājums 2018.gada aptaujā);
- smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana (2018.gadā – 51,0% (5.vieta), 2013.gadā – 49,5% (4. vieta), 2010.gadā – 52,4% (3.vieta), 2006.gadā – 52,4% (4.vieta)).

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

2018.gadā tika veikta arī darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) aptauja, kuras laikā tika noskaidrots, ka būtiskākie darba vides riska faktori, ar ko nodarbinātie sastopas uzņēmumos, kuros DAS strādā, ir:

- darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (2018.gadā – 89,1% (1.vieta), 2010.gadā – 89,0% (1.vieta), 2006.gadā – 93,0% (1.vieta));
- smagu priekšmetu nešana vai celšana (2018.gadā – 81,6% (2.vieta), 2010.gadā – 76,7% (3.vieta), 2006.gadā – 69,8% (4.vieta));
- psihoemocionālie riska faktori, piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress (2018.gadā – 67,7% (3.vieta), 2010.gadā – 68,1% (5.vieta), 2006.gadā – 80,2% (3.vieta));
- vienveidīgas kustības, piemēram, plaukstu locītavā vai plecos (2018.gadā – 63,7% (4.vieta) – jauns jautājums 2018.gada aptaujā);
- paaugstināts redzes sasprindzinājums, t.sk. strādājot ar datoru (2018.gadā – 60,7% (5.vieta), 2010.gadā – 78,6% (2.vieta), 2006.gadā – 82,6% (2.vieta)).

Diemžēl šāda DAS aptauja netika veikta 2013.gada pētījumā, kas nozīmē, ka nav iespējams šī brīža situāciju salīdzināt ar iepriekšējo pētījumu. Bet, salīdzinot ar pieejamiem datiem, 2018.gadā biežāk sastopamie darba vides riska faktori nav būtiski mainījušies, tikai nedaudz pamainījusies to izplatība darba vietās. Joprojām visbūtiskākais riska faktors ir darbs piespiedu pozā, un, ja 2006.gadā un 2010.gadā viens no būtiskākajiem riska faktoriem bija mehāniski darba riski, strādājot ar darba aprīkojumu, tad 2018.gadā to ir aizstājis vienveidīgu kustību risks.

Aplūkojot visu aptauju datus (darba devēju, nodarbināto, DAS), vērojams, ka starp biežāk sastopamajiem darba vides riska faktoriem visās aptaujās ierindojas gan psihoemocionālie riska faktori (tiešs kontakts ar klientiem, summētais darba laiks u.c.), gan ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības). Turklāt domājams, ka nākotnē psihoemocionālo riska faktoru biežums tikai palielināsies, ņemot vērā jauno nodarbinātības formu izplatību, kur nodarbinātie

darbu veic attālināti, esot pakļauti dažādiem stresoriem, kā, piemēram, darbs vienatnē u.c. Nereti ir sarežģīti nošķirt psihoemocionālos riska faktoros no ergonomiskajiem riska faktoriem, ar ko nodarbinātie sastopas darba vidē, piemēram, nemaināms darba temps. Šādiem riskiem darba devējiem un DAS nepieciešams pievērst īpašu uzmanību darba vides risku novērtēšanas un preventīvo pasākumu veikšanas laikā.

Spēja ietekmēt darba pienākumus un darba tempu

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujas laikā noskaidrots, ka lielākā daļa nodarbināto spēj ietekmēt savus pienākumus un darba tempu (1. tabula):

- darba plānošanu: 2018.gadā – 86,9%, 2013.gadā – 86,0%, 2010.gadā – 91,0%, 2006.gadā – 85,6%;
- darba tempu: 2018.gadā – 89,0%, 2013.gadā – 89,0%, 2010.gadā – 92,6%, 2006.gadā – 88,3%.

1. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iespējas ietekmēt savus darba pienākumus un darba tempu, %

Pakāpe	2006		2010		2013		2018	
	Darba plānošana	Darba temps	Darba plānošana	Darba temps	Darba plānošana	Darba temps	Darba plānošana	Darba temps
Pilnībā	31	36	34	40	28	34	26,6	28,8
Diezgan daudz	37	37	40	39	40	39	40,4	42,8
Ļoti maz	18	16	16	13	18	16	20,0	17,5
Kaut kādā mērā	85,6	88,3	91,0	92,6	86,0	89,0	86,9	89,0
Nemaz	14	11	9	7	13	11	11,1	8,9
Grūti pateikt	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,7	2,0	2,0

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

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinājumā ar iepriekšējo pētījumu, rezultāti nav būtiski mainījušies (1. tabula).

Nodarbinātie 2018.gadā visbiežāk minējuši to, ka viņi nespēj ietekmēt sava darba plānošanu, tādās nozarēs kā:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 22,9%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 19,8%, 2013.gadā – 22,8%, 2010.gadā – 12,0%, 2006.gadā – 22,6%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 16,7%).

Analizējot atbildes par to, vai iespējams ietekmēt sava darba plānošanu, būtiskas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm 2018.gadā nav vērojamas. Sava darba plānošanu nemaz nespēj ietekmēt:

- vīrieši: 2018.gadā – 10,2%, 2013.gadā – 15,5%, 2010.gadā – 7,8%, 2006.gadā – 15,2%;
- sievietes: 2018.gadā – 11,8%, 2013.gadā – 11,7%, 2010.gadā – 9,4%, 2006.gadā – 13,2%.

Vērojams, ka dinamiskā vīriešu vidū samazinājies respondentu skaits, kas nespēj ietekmēt sava darba plānošanu.

Visbiežāk sava darba plānošanu nemaz nespēj ietekmēt jaunieši un gados vecākie nodarbinātie:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 15,9%, 25-34 gadi – 8,0%, 35-44 gadi – 8,6%, 45-54 gadi – 13,2%, 55-74 gadi – 13,9%;

- 2013.gadā: 18-24 gadi – 12,9%, 25-34 gadi – 11,2%, 35-44 gadi – 11,9%, 45-54 gadi – 14,9%, 55-74 gadi – 15,9%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 3,1%, 25-34 gadi – 8,4%, 35-44 gadi – 8,2%, 45-54 gadi – 9,7%, 55-74 gadi – 13,2%;
- 2006.gadā: 18-24 gadi – 12,1%, 25-34 gadi – 12,0%, 35-44 gadi – 13,3%, 45-54 gadi – 14,3%, 55-74 gadi – 18,6%.

Ievērojami biežāk to, ka viņi nespēj ietekmēt sava darba plānošanu, minējuši respondenti ar zemāku izglītības līmeni. Turklāt līdzīga situācija novērota arī iepriekšējos pētījumos:

- 2018.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 35,0%, pamatizglītība – 19,1%, vidējā – 15,0%, profesionālā vidējā – 12,9%, augstākā – 6,1%;
- 2013.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 28,4%, pamatizglītība – 16,6%, vidējā – 16,0%, profesionālā vidējā – 15,5%, augstākā – 8,5%;
- 2010.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 22,0%, pamatizglītība – 4,7%, vidējā – 9,2%, profesionālā vidējā – 10,9%, augstākā – 6,0%;
- 2006.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 12,9%, pamatizglītība – 23,3%, vidējā – 23,3%, profesionālā vidējā – 14,6%, augstākā – 6,8%.

2018.gadā saglabājas arī tendence, ka, paaugstinoties izglītības līmenim, samazinās respondentu īpatsvars, kuri nespēj ietekmēt sava darba plānošanu. Domājams, ka respondenti ar augstāku izglītību veic augstāka amata līmeņa darbus, kā rezultātā paši var organizēt savu darba laiku.

Tas vērojams arī respondentu atbildēs atkarībā no ieņemamā amata – nodarbinātie augstākā amatā retāk minējuši, ka nespēj ietekmēt sava darba plānošanu:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 1,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 5,8%, augstākā līmeņa speciālisti – 6,4%, speciālisti – 7,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 15,8%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 9,0%, nekvalificēti strādnieki – 24,4%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 7,4%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 4,2%, augstākā līmeņa speciālisti – 8,0%, speciālisti – 9,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 16,2%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 19,2%, nekvalificēti strādnieki – 14,1%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 14,1%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs – 7,4%, augstākā līmeņa speciālisti – 5,7%, speciālisti – 4,8%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 12,6%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 7,5%, nekvalificēti strādnieki – 7,5%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 3,1%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 4,0%, augstākā līmeņa speciālisti – 2,7%, speciālisti – 8,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 20,4%, kvalificēti strādnieki – 18,4%, nekvalificēti strādnieki – 18,4%.

Vadītāji pārsvarā ir tie, kas plāno gan savu, gan citu nodarbināto darbu, tādēļ viņi retāk minējuši, ka nespēj ietekmēt darba plānošanu.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora, kurā strādā nodarbinātais, biežāk darbu plānošanu nespēj ietekmēt nodarbinātie sabiedriskajās organizācijās:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 10,9%, 2013.gadā – 13,6%, 2010.gadā – 8,4%, 2006.gadā – 12,3%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 11,2%, 2013.gadā – 13,5%, 2010.gadā – 9,0%, 2006.gadā – 15,1%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 15,1%, 2013.gadā – 10,3%, 2010.gadā – 0,7%, 2006.gadā – 12,6%.

2018.gadā atšķirības atbildēs uz šo jautājumu starp respondentiem no dažādu lielumu uzņēmumiem nebija manāmas:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 10,6%, 11-49 nodarbinātie – 11,0%, 50-249 nodarbinātie – 11,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 9,4%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 8,2%, 11-49 nodarbinātie – 10,6%, 50-249 nodarbinātie – 14,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 20,6%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 8,5%, 11-49 nodarbinātie – 9,3 %, 50-249 nodarbinātie – 9,1%, 250 un vairāk nodarbināto – 13,2%;
- 2006.gadā: 1-9 nodarbinātie – 10,9%, 10-49 nodarbinātie – 12,0%, 50-249 nodarbinātie – 15,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 18,0%.

Līdzīgi kā ar darba plānošanu, lielākā daļa nodarbināto atbildējuši arī, ka spēj ietekmēt savu darba tempu (1. tabula).

2018.gada aptaujā nodarbinātie visbiežāk to, ka nespēj ietekmēt savu darba tempu, minējuši tādās nozarēs kā:

- pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozare (2018.gadā – 21,2%, 2013.gadā – 20,1%, 2010.gadā – 20,0%, 2006.gadā – 20,8%);
- ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozare (2018.gadā – 14,6%);
- veselības un sociālās aprūpes nozare (2018.gadā – 9,4%, 2013.gadā – 13,9%, 2010.gadā – 16,2%).

Šādi rezultāti skaidrojami ar nozaru specifiku, kuras dēļ nodarbinātajiem nav iespēja mainīt darba tempu [3].

Līdzīgi kā ar darba plānošanu, dzimumu starpā nav vērojamas atšķirības arī iespējā ietekmēt savu darba tempu, ko nemaz nespēj ietekmēt:

- vīrieši: 2018.gadā – 8,2%, 2013.gadā – 11,5%, 2010.gadā – 6,1%, 2006.gadā – 11,8%;
- sievietes: 2018.gadā – 9,5%, 2013.gadā – 10,5%, 2010.gadā – 7,8%, 2006.gadā – 10,8%).

Visbiežāk 2018.gadā to, ka nodarbinātais nespēj ietekmēt savu darba tempu, minējuši gados vecākie respondenti:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 10,3%, 25-34 gadi – 6,2%, 35-44 gadi – 7,7%, 45-54 gadi – 10,6%, 55-74 gadi – 11,8%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 7,7%, 25-34 gadi – 9,2%, 35-44 gadi – 10,6%, 45-54 gadi – 12,6 %, 55-80 gadi – 12,6%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 1,5%, 25-34 gadi – 5,9%, 35-44 gadi – 7,2%, 45-54 gadi – 7,9%, 55-74 gadi – 11,9%;
- 2006.gadā: 18-24 gadi – 8,7%, 25-34 gadi – 9,4%, 35-44 gadi – 11,8%, 45-54 gadi – 10,8%, 55-74 gadi – 14,6%.

Būtiski biežāk kā citu izglītības līmeņu respondentu vidū, nodarbinātie ar sākumskolas, nepabeigtu pamatzglītību 2018.gadā minējuši, ka nespēj ietekmēt savu darba tempu:

- 2018.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 42,3%, pamatzglītība – 9,9%, vidējā – 12,3%, profesionālā vidējā – 9,7%, augstākā – 6,1%;
- 2013.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 14,2%, pamatzglītība – 13,7%, vidējā – 12,8%, profesionālā vidējā – 11,9%, augstākā – 8,0%;

- 2010.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 0,0%, pamatizglītība – 4,5%, vidējā – 6,2%, profesionālā vidējā – 9,4%, augstākā – 5,0%;
- 2006.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 7,9%, pamatizglītība – 13,2%, vidējā – 14,0%, profesionālā vidējā – 11,5%, augstākā – 7,6%.

Tāpat kā bija vērojams ar darba plānošanu, arī darba tempu visbiežāk 2018.gadā nespēja ietekmēt nekvalificēti strādnieki:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 1,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 5,3%, augstākā līmeņa speciālisti – 5,5%, speciālisti – 6,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 12,8%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 7,4%, nekvalificēti strādnieki – 16,9%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 7,4%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 5,4%, augstākā līmeņa speciālisti – 8,2%, speciālisti – 8,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 10,6%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 14,8%, nekvalificēti strādnieki – 13,1%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 15,1%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs – 9,3%, augstākā līmeņa speciālisti – 2,9%, speciālisti – 3,9%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 10,1%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 5,7%, nekvalificēti strādnieki – 6,4%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 3,1%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 6,2%, galvenie speciālisti – 4,5%, vidējā līmeņa speciālisti, asistenti – 8,0%, apkalpojošā sfērā strādājoši ierēdņi, militārajā dienestā dienējošie – 18,2%, kvalificēti strādnieki – 13,5%, nekvalificēti strādnieki – 12,1%.

Visbiežāk darba organizāciju veido uzņēmumu vadītāji, kuriem nereti ir augstākā izglītība, tādēļ šīs respondentu grupas arī aptaujā retāk atzīmējušas, ka nemaz nespēj ietekmēt savu darba tempu.

2018.gadā atšķirības starp dažādu sektoru nodarbināto sniegtajām atbildēm nav manāmas. Tāpat arī dinamiskā rezultāti palikuši samērā nemainīgi attiecībā uz to, vai nodarbinātie spēj ietekmēt savu darba tempu:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 9,8%, 2013.gadā – 12,4%, 2010.gadā – 5,2%, 2006.gadā – 9,6%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 8,4%, 2013.gadā – 10,2%, 2010.gadā – 7,7%, 2006.gadā – 11,9%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 11,3%, 2013.gadā – 11,8%, 2010.gadā – 0,4%, 2006.gadā – 14,6%.

Arī dažādu lielumu uzņēmumu nodarbināto atbildes 2018.gadā bijušas līdzīgas. Dinamikā, savukārt samazinājies to nodarbināto īpatsvars, kas nespēj ietekmēt savu darba tempu lielajos uzņēmumos.

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 8,2%, 11-49 nodarbinātie – 8,8%, 50-249 nodarbinātie – 9,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 8,1%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 5,5%, 11-49 nodarbinātie – 10,0%, 50-249 nodarbinātie – 12,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 13,7%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 6,9%, 11-49 nodarbinātie – 7,1%, 50-249 nodarbinātie – 7,4%, 250 un vairāk nodarbināto – 9,6%;
- 2006.gadā: 1-9 nodarbinātie – 8,2%, 10-49 nodarbinātie – 8,4%, 50-249 nodarbinātie – 12,3%, 250 un vairāk nodarbināt – 16,2%.

Darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana

Darba devēju aptauja

Nedaudz retāk kā 2010. un 2013.gada pētījumā darba devēji atbildējuši, ka nodarbinātie viņu uzņēmumā kaut kādā mērā ir pakļauti darbam ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu (2018.gadā – 23,9%, 2013.gadā – 27,5%, 2010.gadā – 28,2%, 2006.gadā – 19,6%; 2. tabula).

2. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – darbs ar sarežģītām ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu, %

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018
Visi	4,5	7,9	9,1	8,3
Vairāk par pusi	2,2	3,5	3,3	3,2
Aptuveni puse	3,8	3,8	4,6	2,8
Mazāk par pusi	9,1	13,1	10,5	9,6
Kaut kādā mērā	19,6	28,2	27,5	23,9
Neviens	80,4	71,7	71,8	73,7
Grūti pateikt	0,0	0,1	0,7	2,4

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

Avots: darba devēju aptauja

Visbiežāk to, ka nodarbinātie darba vidē sastopas ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu, 2018.gada aptaujā minējuši darba devēji, kuru uzņēmumu galvenā nozare ir:

- ieguves rūpniecība, karjeru izstrāde (2018.gadā – 49,5%, 2013.gadā – 37,4%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 48,7%, 2013.gadā – 33,7%, 2010.gadā – 42,8%, 2006.gadā – 27,0%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 46,1%, 2013.gadā – 51,5%, 2010.gadā – 56,0%).

Retāk darba devēji 2018.gadā to minējuši tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība (2018.gadā – 26,0%, 2013.gadā – 29,0%, 2006.gadā – 32,7%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 27,0%, 2013.gadā – 15,2%, 2010.gadā – 14,4%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 15,0%, 2013.gadā – 77,4%, 2010.gadā – 5,3%).

Ievērojami biežāk kā pārējās uzņēmumu grupās, šādu darba vides risku minējuši darba devēji, kuru uzņēmumos nodarbināti vairāk kā 250 cilvēki:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 22,6%, 11-49 nodarbinātie – 31,6%, 50-249 nodarbinātie – 36,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 77,1%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 23,0%, 11-49 nodarbinātie – 51,2%, 50-249 nodarbinātie – 57,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 78,7%;

- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 26,4%, 11-49 nodarbinātie – 33,2%, 50-249 nodarbinātie – 53,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 71,8%;
- 2006.gadā: 1-9 nodarbinātie – 17,2%, 10-49 nodarbinātie – 24,3%, 50-249 nodarbinātie – 29,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 56,2%.

Dinamikā starp dažādu uzņēmuma lieluma grupām vērojams, ka mazajos un vidējos uzņēmumos samazinājies darba devēju īpatsvars, kas apstiprinoši atbildējuši uz jautājumu, vai nodarbinātie saskaras ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu.

Līdzīgi kā 2013.gada pētījumā, arī 2018.gadā ievērojami biežāk to, ka nodarbinātie darba vietā pakļauti darbam ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu, minējuši darba devēji, kuru uzņēmums dibināts līdz 1990.gadam:

- 2018.gadā: līdz 1990.gadam – 40,6%, 1991.-1995.gads – 23,9%, 1996.-2000.gads – 21,5%, 2001.-2005.gads – 23,6%, 2006.-2010.gads – 26,3%, no 2011.gada – 22,1%;
- 2013.gadā: līdz 1990.gadam – 48,8%, 1991.-1995.gads – 27,0%, 1996.-2000.gads – 20,8%, 2001.-2005.gads – 23,7%, 2006.-2010.gads – 31,0%, 2011.-2013.gads – 13,8%;
- 2010.gadā: līdz 1990.gadam – 30,1%, 1991.-1995.gads – 24,4%, 1996.-2000.gads – 26,6%, 2001.-2005.gads – 29,0%, 2006.-2010.gads – 39,0%;
- 2006.gadā: līdz 1990.gadam – 22,4%, 1991.-1995.gads – 17,4%, 1996.-2000.gads – 18,8%, 2001.-2005.gads – 21,2%.

Domājams, ka senāk dibinātiem uzņēmumiem ir lielāka pieredze darba aizsardzības prasību jautājumos, tādēļ vairāk darba devēju apzinās, ka viņu nodarbinātie veic darbu apstākļos, kuros viņiem nākas saskarties ar šādu darba vides risku. Ņemot vērā to, ka mūsdienās liela daļa darba vietu tiek modernizētas, tajās ieviešot mūsdienīgas tehnoloģijas, pozitīvi vērtējams arī tas, ka 2018.gadā jaunākajos uzņēmumos palielinās darba devēju īpatsvars, kas atbildējuši apstiprinoši uz šo aptaujas jautājumu. Tas liecina par to, ka darba devēju izpratne par darba vides riskiem ir uzlabojas.

Attiecībā uz darbības sektoru, kurā darbojas uzņēmums, biežāk darba devēji 2018.gadā atzinuši darba ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanas esamību valsts sektorā:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 52,9%, 2013.gadā – 54,5%, 2010.gadā – 56,1%, 2006.gadā – 26,2%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 23,2%, 2013.gadā – 25,8%, 2010.gadā – 28,0%, 2006.gadā – 19,2%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 15,8%, 2013.gadā – 26,2%, 2010.gadā – 16,6%, 2006.gadā – 19,9%.

Turklāt dinamikā kopš 2013.gada sabiedriskajās organizācijās ievērojami sarucis darba devēju īpatsvars, kas atzīmējuši, ka to nodarbinātie saskaras ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu.

Nodarbināto aptauja

Arī nodarbināto vidū dinamikā nedaudz samazinājies respondentu īpatsvars, kas minējuši darbu ar ātri mainīgām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu darba vietās. Tomēr nodarbinātie 2018.gada aptaujas laikā šāda riska esamību uzņēmumos minējuši biežāk kā darba devēji (2018.gadā – 28,9%, 2013.gadā – 31,6%, 2010.gadā – 34,0%, 2006.gadā – 33,2%; 3. tabula).

3. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – darbs ar ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu, %

Biežums	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	2,6	2,2	2,7	1,8

Biežums	2006	2010	2013	2018
Gandrīz visu laiku	3,3	3,7	4,0	3,1
Apmēram 75% no visa laika	3,3	2,4	2,2	2,8
Apmēram 50% no visa laika	4,3	4,2	4,5	4,5
Apmēram 25% no visa laika	8,5	10,5	8,9	9,0
Gandrīz nekad	11,2	11,0	9,3	7,7
Kaut kādā mērā	33,2	34,0	31,6	28,9
Nekad	66,4	65,6	67,3	69,2
Grūti pateikt	0,5	0,4	1,1	1,9

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

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie darbu ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu 2018.gadā visbiežāk minējuši tādās nozarēs kā:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 58,6%, 2013.gadā – 37,8%, 2010.gadā – 58,6%, 2006.gadā – 45,5%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 55,9%, 2013.gadā – 50,2%, 2006.gadā – 41,5%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 55,5%, 2013.gadā – 51,8%, 2010.gadā – 54,5%).

Visretāk šis darba vides risks pēc nodarbināto domām 2018.gadā bijis sastopams tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 22,2%, 2013.gadā – 51,8%, 2010.gadā – 68,5%, 2006.gadā – 10,9%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 19,3%, 2006.gadā – 21,3%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 14,6%, 2006.gadā – 41,1%).

Ievērojami biežāk darbu ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu veic vīrieši:

- vīrieši: 2018.gadā – 37,5%, 2013.gadā – 41,5%, 2010.gadā – 47,7%, 2006.gadā – 41,0%;
- sievietes: 2018.gadā – 22,3%, 2013.gadā – 23,3%, 2010.gadā – 24,2%, 2006.gadā – 26,8%.

Šāda tendence vērojama visu pētījumu ietvaros, un domājams, ka tas ir saistīts ar to, ka vīrieši biežāk veic darbu, kas saistās ar t.s. bīstamajām nozarēm, kurās nereti izmanto sarežģītas iekārtas un tehnoloģijas.

2018.gadā, atkarībā no nodarbināto vecuma, visbiežāk darbam ar tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu ir pakļauti gados jaunie respondenti vecumā no 25-35 gadiem, kas bija vērojams arī 2013.gada pētījumā. Turklāt dinamikā samazinājies respondentu īpatsvars, kas pakļauti šādam darba vides riskam gandrīz visās vecuma grupās:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 31,9%, 25-34 gadi – 34,6%, 35-44 gadi – 29,5%, 45-54 gadi – 24,6%, 55-74 gadi – 24,6%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 36,7%, 25-34 gadi – 38,6%, 35-44 gadi – 33,6%, 45-54 gadi – 29,0%, 55-74 gadi – 23,6%;

- 2010.gadā: 18-24 gadi – 32,1%, 25-34 gadi – 36,9%, 35-44 gadi – 36,8%, 45-54 gadi – 34,8%, 55-74 gadi – 24,4%;
- 2006.gadā: 18-24 gadi – 37,8%, 25-34 gadi – 38,4%, 35-44 gadi – 37,6%, 45-54gadi – 29,4%, 55-74 gadi – 23,5%.

2018.gadā, tāpat kā iepriekšējos pētījumos, vērojama tendence, ka, paaugstinoties nodarbināto izglītības līmenim, palielinās nodarbināto īpatsvars, kas, veicot darbu, pieņem svarīgus lēmumus un strādā ar ātri mainīgām, sarežģītām tehnoloģijām:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 8,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 23,8%, vidējā izglītība – 21,2%, vidējā speciālā izglītība – 27,4%, augstākā izglītība – 34,9%;
- 2013.gadā: pamatizglītība – 23,9%, vidējā – 26,0%, profesionālā vidējā – 30,9%, augstākā – 37,6%;
- 2010.gadā: pamatizglītība – 29,6%, vidējā – 25,0%, profesionālā vidējā – 33,5%, augstākā – 45,1%;
- 2006.gadā: nepabeigta pamatizglītība 39,3%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 20,4%, vidējā izglītība – 27,3%, vidējā speciālā izglītība – 32,7%, augstākā izglītība – 43,5%.

Uzņēmuma vadītāji 2018.gadā biežāk kā nodarbinātie citos amatos minējuši, ka viņi darba vietās saskaras ar sarežģītām tehnoloģijām vai svarīgu lēmumu pieņemšanu:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 45,8%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 46,7%, augstākā līmeņa speciālisti – 31,0%, speciālisti – 36,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 22,9%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 29,3%, nekvalificēti strādnieki – 8,7%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 34,3%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 45,2%, augstākā līmeņa speciālisti – 35,4%, speciālisti – 42,9%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 23,5%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 54,1%, nekvalificēti strādnieki – 10,2%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 58,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs – 47,0%, augstākā līmeņa speciālisti – 40,5%, speciālisti – 46,9%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 18,2%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 43,8%, nekvalificēti strādnieki – 20,9%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 61,8%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 48,6%, galvenie speciālisti – 39,3%, vidējā līmeņa speciālisti/asistenti – 42,6%, ierēdņi, nodarbinātie apkalpojošā sfērā, militārajā dienestā – 31,1%, kvalificēti strādnieki – 28,2%, nekvalificēti strādnieki – 13,3%.

Uzņēmumu vadītāji, kuriem nereti ir augstākā izglītība, parasti pieņem lēmumus, kas saistīti gan ar viņu pašu, gan viņu padoto darbu organizāciju, izpildi u.tml., tādēļ arī nodarbinātie aptaujā norāda, ka nodarbinātie augstākos amatos un ar augstāku izglītības līmeni biežāk saskaras ar svarīgu lēmumu pieņemšanu un tehnoloģijām, kas palīdz lēmumu pieņemšanas procesā.

Nedaudz biežāk saskarsmi ar sarežģītām tehnoloģijām un svarīgu lēmumu pieņemšanu 2018.gadā minējuši nodarbinātie valsts sektorā:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 32,2%, 2013.gadā – 29,7%, 2010.gadā – 33,2%, 2006.gadā – 33,3%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 26,9%, 2013.gadā – 33,5%, 2010.gadā – 34,0%, 2006.gadā – 33,1%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 28,6%, 2013.gadā – 21,3%, 2010.gadā – 28,5%, 2006.gadā – 32,9%.

Ievērojami biežāk 2018.gadā svarīgu lēmumu pieņemšanu un darbu ar sarežģītām tehnoloģijām minējuši nodarbinātie no lielajiem uzņēmumiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 23,4%, 11-49 nodarbinātie – 25,5%, 50-249 nodarbinātie – 35,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 37,9%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 28,4%, 11-49 nodarbinātie – 29,4%, 50-249 nodarbinātie – 36,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 39,2%;

- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 33,1%, 11-49 nodarbinātie – 37,2%, 50-249 nodarbinātie – 42,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 51,0%;
- 2006.gadā: 1-9 nodarbinātie – 29,7%, 10-49 nodarbinātie – 33,1%, 50-249 nodarbinātie – 34,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 40,2%.

Nodarbinātie, kuru alga pārsniedz 550 eiro (turpmāk – EUR) mēnesī, biežāk minējuši, ka tiem nākas strādāt ar sarežģītām tehnoloģijām vai pieņemt svarīgus lēmumus:

- 2018.gadā: līdz 206 EUR – 16,2%, 207-343 EUR – 12,6%, 344-549 EUR – 24,3%, 550 EUR un vairāk – 38,9%;
- 2013.gadā: līdz 150 latiem (turpmāk – LVL) – 16,4%, 151-250 LVL – 24,2%, 251-400 LVL – 49,3%, 400 un vairāk LVL – 49,3%;
- 2010.gadā: līdz 150 LVL – 27,4%, 151-200 LVL – 28,8%, 201-250 LVL – 31,5%, 251 un vairāk LVL – 52,5%;
- 2006.gadā: līdz 90 LVL – 18,4%, 91-150 LVL – 25,1%, 151-250 LVL – 38,2%, 251 un vairāk LVL – 49,2%.

Nodarbinātie augstākā amatā lielākoties saņem lielāku algu kā nodarbinātie zemākā amatā, turklāt, to pienākumi biežāk ietver svarīgu lēmumu pieņemšanu, kas ietekmē ne vien viņu pašu darbu, bet arī pārējo nodarbināto darba pienākumus.

2018.gadā darbam ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanai biežāk ir pakļauti nodarbinātie, kuriem alga aploksnē tiek maksāta katru mēnesi, vai netiek maksāta nekad:

- 2018.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 29,0%, dažreiz saņem algu aploksnē – 18,7%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 30,9%;
- 2013.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 30,4%, dažreiz saņem algu aploksnē – 48,3%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 41,2%;
- 2010.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 30,3%, dažreiz saņem algu aploksnē – 53,0%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 46,3%;
- 2006.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 32,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 33,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 33,7%.

Ņemot vērā pretrunīgo rezultātu, iespējams, atšķiras to ātro un svarīgo lēmumu raksturs, kurus jāpieņem nodarbinātajiem, kuri nekad nesaņem algu aploksnē, un nodarbinātajiem, kuri katru mēnesi saņem algu aploksnē. Visticamāk nodarbinātajiem, kuri algu katru mēnesi saņem aploksnē, jāpieņem riskanti un psihoemocionāli grūti lēmumi. Savukārt, tiem, kas nekad nesaņem algu aploksnē, iespējams, lēmumi vairāk saistīti ar darbu ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām.

Nemaināms darba temps

Darba devēju aptauja

2018.gadā samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri minējuši, ka viņu nodarbinātie netiek pakļauti darbam ar nemaināmu darba tempu (2018.gadā – 11,2%, 2013.gadā – 16,7%, 2010.gadā – 16,3%, 2006.gadā – 14,2%; 4. tabula).

4. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – nemaināms darba temps, %

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018
Visi	3,3	3,2	4,9	4,9
Vairāk par pusi	2,0	4,1	2,0	1,5

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

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

Avots: darba devēju aptauja

2018.gadā to, ka nodarbinātie kaut kādā mērā saskaras ar šo darba vides riska faktoru, visbiežāk minējuši darba devēji no tādām nozarēm kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 29,5%, 2013.gadā – 34,3%, 2010.gadā – 32,4%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 28,2%, 2006.gadā – 33,4%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 27,2%, 2013.gadā – 33,7%, 2010.gadā – 26,5%, 2006.gadā – 32,6%).

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

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 13,4%, 2013.gadā – 24,1%, 2010.gadā – 3,3%);
- veselības un sociālās aprūpe (2018.gadā – 15,7%, 2010.gadā – 7,9%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 4,0%).

Darba devēji no vidējiem uzņēmumiem ievērojami retāk kā cita izmēra uzņēmumos minējuši, ka viņu nodarbinātie nespēj mainīt darba tempu:

- 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%.

2018.gadā darba devēji, kuru uzņēmums dibināts no 2006. līdz 2010.gadam, biežāk minējuši, ka viņu nodarbinātie saskaras ar nemaināmu darba tempu, taču iepriekšējos pētījumos to vairāk uzsvēruši darba devēji, kuru uzņēmums dibināts pirms 1990.gada. Šī pētījuma laikā uzņēmumos, kas dibināti līdz 1990.gadam, šāda darba vides riska esamība minēta visretāk:

- 2018.gadā: līdz 1990.gadam – 1,1%, 1991.-1995.gads – 11,8%, 1996.-2000.gads – 8,6%, 2001.-2005.gads – 11,3%, 2006.-2010.gads – 14,7%, no 2011.gada – 11,1%;
- 2013.gadā: līdz 1990.gadam – 28,3%, 1991.-1995.gads – 13,4%, 1996.-2000.gads – 14,4%, 2001.-2005.gads – 14,9%, 2006.-2010.gads – 20,4%, 2011.-2013.gads – 2,2%;

- 2010.gadā: līdz 1990.gadam – 33,0%, 1991.-1995.gads – 15,4%, 1996.-2000.gads – 14,5%, 2001.-2005.gads – 14,7%, 2006.-2010.gads – 14,7%;
- 2006.gadā: līdz 1990.gadam – 20,2%, 1991.-1995.gads – 15,7%, 1996.-2000.gads – 10,5%, 2001.-2005.gads – 16,3%.

Tikai nodarbinātie valsts un privātajā sektorā minējuši, ka ir pakļauti nemaināmam darba tempam:

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

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujas laikā lielāks respondentu īpatsvars kā darba devēju aptaujā atbildējuši, ka saskaras ar nemaināmu darba tempu (2018.gadā – 19,3%, 2013.gadā – 24,3%, 2010.gadā – 21,7%, 2006.gadā – 25,0%; 5. tabula). Dinamikā, savukārt, šis rādītājs ir zemāks kā iepriekš veiktajos pētījumos.

5. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – nemaināms darba temps, %

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

Nemaināms darba temps nodarbināto aptaujā 2018.gadā visbiežāk minēts tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 55,2%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 52,6%, 2013.gadā – 64,3%, 2010.gadā – 49,7%, 2006.gadā – 42,6%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 41,1%, 2013.gadā – 40,9%, 2006.gadā – 42,8%).

Visretāk nodarbinātie to minējuši tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 18,1%, 2006.gadā – 23,0%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 17,2%, 2013.gadā – 41,4%, 2010.gadā – 51,1%, 2006.gadā – 22,1%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 11,7%, 2006.gadā – 32,5%).

Arī 2018.gadā, tāpat kā bija vērojams visos iepriekšējos pētījumos, vīrieši ievērojami biežāk kā sievietes pakļauti nemaināmam darba tempam uzņēmumos:

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

Gados vecākie nodarbinātie biežāk ieņem augstākus amatus, kuros biežāk iespējams kontrolēt tempu, kādā darbs tiek veikts. Nodarbināto aptaujas laikā 2018.gadā novērots, ka nodarbinātie vecumā līdz 35 gadiem biežāk veic darbu ar nemaināmu tempu:

- 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%.

2018.gadā nedaudz biežāk kā citas respondentu grupas nemaināmu darba tempu minējuši nodarbinātie ar pamatizglītību vai nepabeigtu vidējo izglītību:

- 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%.

2018.gadā, analizējot datus pēc respondentu ieņemamā amata, attiecībā uz nemaināmu darba tempu tika novērots, ka nedaudz biežāk šo darba vides riska faktoru minējuši kvalificēti strādnieki un amatnieki, bet retāk – nekvalificēti strādnieki:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 17,2%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 25,7%, augstākā līmeņa speciālisti – 13,1%, speciālisti – 18,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 15,6%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 28,9%, nekvalificēti strādnieki – 10,4%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 18,2%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 13,4%, augstākā līmeņa speciālisti – 15,6%, speciālisti – 23,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 21,7%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 37,0%, nekvalificēti strādnieki – 17,3%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 22,2%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs – 16,6%, augstākā līmeņa speciālisti – 14,5%, speciālisti – 20,3%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 15,3%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 32,7%, nekvalificēti strādnieki – 23,2%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 17,7%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 12,8%, galvenie speciālisti – 15,7%, vidējā līmeņa speciālisti/asistenti – 24,6%, ierēdņi, nodarbinātie apkalpojošā sfērā, militārajā dienestā – 18,4%, kvalificēti strādnieki – 33,9%, nekvalificēti strādnieki – 33,3%.

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

- valsts sektorā: 2018.gadā – 15,0%, 2013.gadā – 18,4%, 2010.gadā – 15,7%, 2006.gadā – 21,4%;

- privātajā sektorā: 2018.gadā – 20,8%, 2013.gadā – 28,5%, 2010.gadā – 23,4%, 2006.gadā – 26,7%;
- sabiedriskajās organizācijās: 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, ka uzņēmumos, kuros strādā vairāk nodarbināto, biežāk minēts nemaināms darba temps:

- 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%.

Nemaināmam darba tempam visbiežāk 2018.gadā bijuši pakļauti nodarbinātie, kuriem algu aploksnē maksā katru mēnesi:

- 2018.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 19,1%, dažreiz saņem algu aploksnē – 15,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 33,0%;
- 2013.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 23,3%, dažreiz saņem algu aploksnē – 35,6%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 32,2%;
- 2010.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 21,4%, dažreiz saņem algu aploksnē – 22,5%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 26,2%;
- 2006.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 32,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 33,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 33,7%.

Jāatzīmē tas, ka nemaināmam darba tempam pakļauto nodarbināto, kas ne reizi nav saņēmuši algu aploksnē, īpatsvars ir būtiski krities salīdzinājumā ar 2013.gadu. Regulāri katru mēnesi aploksņu algu saņemošo nodarbināto īpatsvars, kas pakļauts nemaināmam darba tempam, kopumā ir palicis nemainīgs.

Laika trūkums

Darba devēju aptauja

2018.gada darba devēju aptaujā nedaudz palielinājies to respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka viņu uzņēmumos nodarbinātie pakļauti tādām darba vides psihoemocionālajam riskam kā laika trūkums (2018.gadā – 39,2%, 2013.gadā – 33,5%, 2010.gadā – 38,4%, 2006.gadā – 32,2%; 6. tabula).

6. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riskam – laika trūkums, %

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018
Visi	11,3	15,0	14,8	19,1
Vairāk par pusi	4,0	5,2	3,8	5,2
Aptuveni puse	4,7	5,9	6,0	4,2
Mazāk par pusi	12,2	12,2	8,9	10,7
Kaut kādā mērā	32,2	38,4	33,5	39,2

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018
Neviens	66,6	61,2	65,2	57,1
Grūti pateikt	1,2	0,4	1,3	3,7

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

Avots: darba devēju aptauja

Laika trūkumu darba devēji 2018.gadā visbiežāk minējuši tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība, karjeru izstrāde (2018.gadā – 59,7%);
- tekstilizstrādājumu, apģērbu ražošana (2018.gadā – 59,5%, 2013.gadā – 34,3%, 2010.gadā – 22,3%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 52,7%, 2013.gadā – 25,8%, 2010.gadā – 37,7%).

Retāk to darba devēji minējuši tādās nozarēs kā:

- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 42,5%, 2013.gadā – 33,9%, 2010.gadā – 46,9%, 2006.gadā – 29,8%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 33,6%, 2013.gadā – 26,3%, 2010.gadā – 43,9%);
- 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:

- 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%.

Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada, daudz biežāk darba devēji minējuši laika trūkumu tādos uzņēmumos, kuri dibināti no 2001. līdz 2005.gadam:

- 2018.gadā: līdz 1990.gadam – 44,0%, 1991.-1995.gads – 38,3%, 1996.-2000.gads – 36,6%, 2001.-2005.gads – 51,8%, 2006.-2010.gads – 36,9%, no 2011.gada – 37,0%;
- 2013.gadā: līdz 1990.gadam – 51,8%, 1991.-1995.gads – 29,7%, 1996.-2000.gads – 26,2%, 2001.-2005.gads – 30,1%, 2006.-2010.gads – 38,2%, 2011.-2013.gads – 65,2%;
- 2010.gadā: līdz 1990.gadam – 31,8%, 1991.-1995.gads – 31,7%, 1996.-2000.gads – 35,3%, 2001.-2005.gads – 44,2%, 2006.-2010.gads – 56,3%;
- 2006.gadā: līdz 1990.gadam – 40,5%, 1991.-1995.gads – 33,2%, 1996.-2000.gads – 29,1%, 2001.-2005.gads – 34,1%.

Starp dažādos sektoros strādājošo darba devēju aptaujas atbildēm vērojamas būtiskas atšķirības. Visbiežāk valsts sektorā, bet visretāk sabiedriskajās organizācijās 2018.gadā darba devēji atzinuši, ka viņu nodarbinātie saskaras ar laika trūkumu:

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

Turklāt valsts sektorā ievērojami sarucis darba devēju īpatsvars, kas apstiprinoši atbildējuši uz šo jautājumu, salīdzinājumā ar 2013.gadu.

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātie laika trūkumu minējuši vienlīdz bieži kā darba devēji 2018.gadā. Turklāt dinamikā šis rādītājs ir ievērojami samazinājies (2018.gadā – 37,9%, 2013.gadā – 52,0%, 2010.gadā – 50,4%, 2006.gadā – 51,0%; 7. tabula).

7. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – laika trūkums, %

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā laika trūkumu biežāk minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 62,2%, 2013.gadā – 66,0%, 2010.gadā – 81,4%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija (2018.gadā – 54,9%, 2013.gadā – 26,1%, 2010.gadā – 19,4%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 52,9%, 2013.gadā – 44,1%, 2010.gadā – 60,5%, 2006.gadā – 51,1%).

Retāk šāda darba vides riska esamību 2018.gada aptaujā atzīmējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 31,1%, 2006.gadā – 56,0%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 23,8%);
- zivsaimniecības nozarēm (2018.gadā – 20,1%, 2013.gadā – 32,0%, 2010.gadā – 69,7%, 2006.gadā – 26,6%).

2018.gada nodarbināto aptaujā vērojams, ka vīrieši nedaudz biežāk kā sievietes atbildējuši, ka viņi darbā saskaras ar laika trūkumu:

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

Dažādu vecumu nodarbināto vidū vērojams, ka respondenti, kuri ir vecumā no 25 līdz 44 gadiem, 2018.gadā biežāk kā citas respondentu grupas saskārušies ar laika trūkumu, veicot darba pienākumus:

- 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%.

Respondenti ar augstāko izglītību visbiežāk 2018.gadā bijuši pakļauti laika trūkumam:

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

Šādi rezultāti skaidrojami ar to, ka visbiežāk nodarbinātie, kuriem ir augstākā izglītība, ieņem augstākus amatus uzņēmumos. Šādos gadījumos nereti nodarbināto darba pienākumu izpilde ir daudz laukietilpīgāka un bieži nav iespējama normālā darba laika ietvaros, un viņiem nav iespējams iekļauties noteiktajos laika termiņos. Vadības amatos arī retāk tiek pieļauts apmaksāts virsstundu darbs. Šo skaidrojumu pamato arī 2018.gada nodarbināto aptaujas rezultāti, kuros augstākā līmeņa vadītāji visbiežāk minējuši, ka viņi izjūt laika trūkumu darbā:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 67,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 48,4%, augstākā līmeņa speciālists – 43,1%, speciālists – 45,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 30,6%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 38,3%, nekvalificēti strādnieki – 19,8%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 73,7%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 63,7%, augstākā līmeņa speciālists – 62,8%, speciālists – 57,9%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 48,7%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 48,6%, nekvalificēti strādnieki – 33,6%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 77,7%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 61,7%, augstākā līmeņa speciālisti – 65,7%, speciālisti – 66,1%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 35,8%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 55,2%, nekvalificēti strādnieki – 38,4%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 67,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 61,3%, galvenie speciālisti – 58,3%, vidējā līmeņa speciālisti/asistenti – 55,4%, ierēdņi, nodarbinātie apkalpojošā sfērā, militārajā dienestā – 50,7%, kvalificēti strādnieki – 48,4%, nekvalificēti strādnieki – 35,7%.

Laika trūkuma esamība darba vietā nav atkarīga no sektora, kurā nodarbinātais strādā, jo aptaujas laikā vienlīdz bieži saskarsme ar šo darba vides risku minēta visos sektoros:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 39,1%, 2013.gadā – 53,7%, 2010.gadā – 55,1%, 2006.gadā – 56,6%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 37,2%, 2013.gadā – 52,0%, 2010.gadā – 49,1%, 2006.gadā – 48,6%;
- sabiedriskajās organizācijās: 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 tiek algoti virs 250 nodarbinātajiem, 2018.gadā minējuši laika trūkuma esamību darba vietā:

- 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 2013.gadu, vērojams, ka visās uzņēmumu grupās samazinājies respondentu īpatsvars, kuri ir pakļauti šim psiholoģiskajam darba vides riskam. Domājams, ka šī rādītāja vispārēja samazināšanās skaidrojama ar to, ka ekonomiskās krīzes laikā (2008.-2010.gadā), kad valstī palielinājās bezdarba līmenis, nodarbinātajiem bija noteikti darba pienākumi, kuru veikšanai bija nepieciešama citu nodarbināto palīdzība, tomēr finansiālu grūtību dēļ to nodrošināt nebija iespējams. Šī pētījuma laikā, kad ekonomiskā situācija jau bija uzlabojusies un paaugstinājies arī nodarbinātības līmenis, kā rezultātā nodarbinātajiem ir iespēja dalīt pienākumus savā starpā un viņi mazāk saskaras ar laika trūkumu darbā.

Ņemot vērā, ka 2014.gada 1.janvārī Latvijā apgrozībā izlaida eiro (EUR) kā vienīgo norēķinu valūtu, precīzu salīdzinājumu dinamikā attiecībā pret nodarbināto vidējo mēnešalgu veikt nav iespējams. Tomēr tendence joprojām ir tāda pati kā iepriekšējos pētījumos, ka palielinoties nodarbināto algas līmenim, palielinās respondentu īpatsvars, kuri minējuši laika trūkumu darbā:

- 2018.gadā: līdz 206 EUR – 56,5%, 207-343 EUR – 69,2%, 344-549 EUR – 69,6%, 550 EUR un vairāk – 81,0%;
- 2013.gadā: līdz 150 LVL – 38,3%, 151-250 LVL – 47,1%, 251-400 LVL – 59,8%, 401 un vairāk LVL – 62,3%;
- 2010.gadā: līdz 150 LVL – 42,7%, 151-200 LVL – 46,2%, 201-250 LVL – 52,4%, 251 un vairāk LVL – 64,0%;
- 2006.gadā: līdz 90 LVL – 39,7%, 91-150 LVL – 48,1%, 151-250 LVL – 54,7%, 251 un vairāk LVL – 59,7%.

Laika trūkums un algas līmenis nereti ir tieši saistīti, jo, nodarbinātajiem strādājot vairāk par viņu darba līgumā noteikto laiku, nodarbinātie saņem atalgojumu arī par virsstundu darbu, kas bieži vien tiek apmaksāts dubultā.

Arī laika trūkumu visbiežāk izjutuši nodarbinātie, kuriem alga aploksnē tiek maksāta katru mēnesi:

- 2018.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 37,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 24,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 54,1%;
- 2013.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 48,1%, dažreiz saņem algu aploksnē – 56,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 61,2%;
- 2010.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 48,1%, dažreiz saņem algu aploksnē – 56,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 61,2%;
- 2006.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 49,1%, dažreiz saņem algu aploksnē – 64,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 57,9%.

Salīdzinot ar iepriekšējiem izpētes periodiem, laika trūkumu kā darba vides risku ir norādījis daudz mazāks respondentu īpatsvars – gan tie, kas aplokšņu algu saņem katru mēnesi, gan tie, kas saņem tikai dažreiz, gan tie, kas algu aploksnē nesaņem nekad. Savukārt, tas, ka laika trūkumu 2018.gadā visvairāk izjūt tie, kas algu aploksnē saņem katru mēnesi, parāda, augstāku šī psihoemocionālā darba vides riska klātbūtni likumīgi nesakārtotās darba tiesiskajās attiecībās.

Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā (piemēram, pircēji, pasažieri), t.sk. konflikti ar viņiem

Darba devēju aptauja

2018.gada darba devēju aptaujā pirmo reizi tika uzdots jautājums par nodarbināto tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml. Kaut kādā mērā pēc darba devēju domām šādam darba vides riska faktoram pakļauti 75,8% nodarbināto.

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

- veselība un sociālā aprūpe – 91,6%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana – 82,7%;
- apstrādes rūpniecība – 79,9%;
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija – 79,9%.

Retāk to minējuši darba devēji tādās nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība – 63,1%;
- būvniecība – 64,7%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde – 65,3%.

Nodarbinātie lielajos uzņēmumos 2018.gadā ir visvairāk pakļauti tiešam kontaktam ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml.: 1-10 nodarbinātie – 75,1%, 11-49 nodarbinātie – 83,4%, 50-249 nodarbinātie – 80,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 92,6%.

Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada, visbiežāk 2018.gadā darba devēji minējuši tiešu kontaktu nodarbinātajiem ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml. tādos uzņēmumos, kuri dibināti no 2006. līdz 2010.gadam: līdz 1990.gadam – 64,0%, 1991.-1995.gads – 75,6%, 1996.-2000.gads – 77,9%, 2001.-2005.gads – 70,8%, 2006.-2010.gads – 79,2%, no 2011.gada – 76,6%.

Starp dažādos sektoros strādājošo darba devēju aptaujas atbildēm vērojamas būtiskas atšķirības. Visbiežāk valsts sektorā, bet visretāk sabiedriskajās organizācijās 2018.gadā darba devēji atzinuši, ka viņu nodarbinātie saskaras ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml.:

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

Nodarbināto aptauja

Tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav darbinieki viņu darba vietā, nodarbinātie kā darba vides risku 2018.gada aptaujā atzīmējuši nedaudz retāk kā iepriekšējos pētījumos (2018.gadā – 60,9%, 2013.gadā – 63,9%, 2010.gadā – 75,3%, 2006.gadā – 63,8%; 8. tabula). Turklāt jāatzīmē, ka tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav uzņēmuma darbinieki, kā vienu no biežākajiem riskiem minējuši gan darba devēji, gan nodarbinātie.

8. tabula. Nodarbināto pakļautība darba vides riska faktoram – tiešs kontakts ar cilvēkiem – pēc nodarbināto domām, %

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

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

- veselība un sociālās aprūpe (2018.gadā – 78,1%, 2013.gadā – 80,1%, 2010.gadā – 96,5%, 2006.gadā – 81,5%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija (2018.gadā – 71,3%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 57,9%, 2006.gadā – 61,4%).

Visretāk šāda darba vides riska esamība minēta nozarēs kā:

- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 35,1%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 35,1%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 32,9%, 2013.gadā – 51,5%, 2010.gadā – 74,6%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 19,2%).

Veselības un sociālā aprūpe visu pētījumu laikā bijusi starp nozarēm, kurā nodarbinātie visbiežāk atzīmējuši tiešu kontaktu ar cilvēkiem, taču tas skaidrojams ar nozares specifiku, piemēram, pacientu veselības aprūpe. Savukārt nozarēs, par kurām ir pieejami dati no iepriekšējiem pētījumiem, dinamikā vērojams, ka samazinās respondentu daudzums, kas minējuši, ka darbā ir tiešs kontakts ar cilvēkiem.

Nedaudz biežāk kā vīrieši 2018.gadā tiešu kontaktu ar cilvēkiem aptaujā minējušas sievietes:

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

Jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem retāk kā citi respondenti minējuši tiešu kontaktu ar cilvēkiem, taču pārējās respondentu vecuma grupās atšķirības atbildēs nav manāmas:

- 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%, 45-54gadi – 59,8%, 55-74 gadi – 60,6%.

Latviešu tautības nodarbinātie nedaudz biežāk minējuši arī tiešu kontaktu ar cilvēkiem:

- latvieši: 2018.gadā – 63,9%, 2013.gadā – 71,2%, 2010.gadā – 77,2%, 2006.gadā – 67,6%;
- krievi: 2018.gadā – 53,1%, 2013.gadā – 48,6%, 2010.gadā – 69,9%, 2006.gadā – 58,1%;
- citu tautību respondenti: 2018.gadā – 59,7%, 2013.gadā – 53,6%, 2010.gadā – 79,1%, 2006.gadā – 58,1%.

2018.gada aptaujā biežāk tiešu kontaktu ar cilvēkiem minējuši nodarbinātie ar sākumskolas, nepabeigtu pamatizglītību un augstāko izglītību:

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

2018.gadā vērojami līdzīgi rezultāti kā iepriekšējos pētījumos, ka nodarbinātie augstākos amatos biežāk kā citi nodarbinātie minējuši, ka viņi ir pakļauti tiešam kontaktam ar cilvēkiem:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 78,7%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 65,0%, augstākā līmeņa speciālisti – 69,7%, speciālisti – 64,3%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 76,1%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 44,9%, nekvalificēti strādnieki – 51,9%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 75,1%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 79,9%, augstākā līmeņa speciālisti – 77,9%, speciālisti – 70,5%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 83,1%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 43,1%, nekvalificēti strādnieki – 48,4%;
- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 85,6%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 77,9%, augstākā līmeņa speciālisti – 76,0%, speciālisti – 88,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 91,9%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 60,9%, nekvalificēti strādnieki – 45,3%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 93,4%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 85,5%, galvenie speciālisti – 75,7%, vidējā līmeņa speciālisti/asistenti – 72,4%, ierēdņi, nodarbinātie apkalpojošā sfērā, militārajā dienestā – 86,7%, kvalificēti strādnieki – 47,5%, nekvalificēti strādnieki – 38,5%.

Šāda tendence pamatojama ar to, ka nodarbinātie, kas ir augstākos amatos, iespējams, biežāk kontaktējas ar uzņēmumu klientiem, sadarbības partneriem, valsts institūciju pārstāvjiem, līdz ar to ir biežāk pakļauti šādam darba vides riskam. Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka ir nodarbinātie, kuru amatu pamatpienākums ir kontaktēties ar cilvēkiem ārpus viņu darba kolēģu loka, piemēram, slimnīcu medmāsas vai zvanu centru operatori.

Mazajos uzņēmumos 2018.gadā nodarbinātie nedaudz biežāk kā pārējos uzņēmumos minējuši šāda psihoemocionālā riska esamību, veicot darba pienākumus:

- 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:

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

Kā minēts šī pielikuma sākumā, ne vienmēr riska esamība izraisa draudus nodarbināto veselībai un drošībai, tādēļ papildus jautājumam par to, vai nodarbinātie darba vietās saskaras ar tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav to kolēģi, tika vaicāts arī par to, vai darba vietā rodas konflikti ar klientiem. Aptuveni trešdaļa nodarbināto 2018.gadā ir saskārušies ar konfliktiem, kuros iesaistīti klienti, tomēr dinamiskā šis rādītājs ir samazinājies un ir viszemākais visā pētījumu veikšanas laikā (2018.gadā – 37,5%, 2013.gadā – 42,0%, 2010.gadā – 46,9%, 2006.gadā – 42,5%; 9. tabula).

9. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc viedokļa par konfliktu ar klientiem biežumu nodarbinātā darba vietā, %

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

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

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 47,6%, 2013.gadā – 58,1%, 2010.gadā – 48,4%, 2006.gadā – 52,4%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošana, sanācija (2018.gadā – 37,3%, 2013.gadā – 33,5%, 2010.gadā – 46,8%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 35,0%, 2013.gadā – 10,2%, 2010.gadā – 19,7%).

Taču retāk nodarbinātie 2018.gadā konfliktus ar klientiem aptaujas laikā minējuši tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība, karjeru izstrāde (2018.gadā – 18,2%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 16,6%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 9,5%).

Šie rezultāti pamatā sakrīt ar nodarbināto atbildēm par tāda darba vides riska esamību darba vietās kā tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav viņu kolēģi. Respondenti minējuši, ka visbiežāk darba vides risks (konflikti ar klientiem) sastopams veselības un sociālās aprūpes nozarē, bet visretāk – tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozarē.

Tāpat kā tiešu kontaktu ar cilvēkiem, sievietes 2018.gadā nedaudz biežāk kā vīrieši arī minējušas konfliktus ar klientiem:

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

Tomēr, salīdzinot ar 2013.gadu, 2018.gadā sieviešu vidū respondentu īpatsvars, kas apstiprinoši atbildējušas uz šo jautājumu, ir samazinājies.

Nedaudz biežāk kā citu vecuma grupu nodarbinātie respondenti vecumā no 25 līdz 44 gadiem darba laikā saskārušies ar konfliktiem, kuros iesaistīti arī klienti:

- 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%.

Citu tautību respondenti biežāk kā latvieši un krievi 2018.gadā minējuši situācijas, kurās tiem nācies iekļūt konfliktos ar klientiem:

- latvieši: 2018.gadā – 37,8%, 2013.gadā – 45,7%, 2010.gadā – 50,1%, 2006.gadā – 45,8%;
- krievi: 2018.gadā – 35,7%, 2006.gadā – 38,0%, 2010.gadā – 43,8%, 2013.gadā – 35,2%;
- citas tautības respondenti: 2018.gadā – 42,7%, 2013.gadā – 33,4%, 2010.gadā – 31,1%, 2006.gadā – 36,1%.

2018.gada pētījumā nodarbinātie ar augstāko izglītību biežāk kā pārējie nodarbinātie tikuši pakļauti šim darba vides riskam. Tomēr dinamikā tieši respondentu ar augstāko izglītību vidū samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuri minējuši konfliktus ar klientiem:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 44,2%, pamatizglītība – 23,7%, vidējā – 32,0%, profesionālā vidējā – 32,3%, augstākā izglītība – 46,9%;
- 2013.gadā: pamatizglītība – 31,1%, vidējā – 33,6%, profesionālā vidējā – 36,2%, augstākā izglītība – 57,0%;
- 2010.gadā: pamatizglītība – 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%.

2018.gada pētījumā vērojama tendence, ka nodarbinātie augstākā amatā biežāk minējuši konfliktus ar klientiem:

- 2018.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 60,8%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 48,0%, augstākā līmeņa speciālists – 43,7%, speciālists – 40,1%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 52,2%, kvalificēti strādnieks, amatnieks – 23,7%, nekvalificēts strādnieks – 22,8%;
- 2013.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 40,9%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 56,5%, augstākā līmeņa speciālists – 59,6%, speciālists – 47,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 62,8%, kvalificēti strādnieks, amatnieks – 21,0%, nekvalificēts strādnieks – 23,4%;

- 2010.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 65,6%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji – 59,4%, augstākā līmeņa speciālists – 48,0%, speciālists – 51,9%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 61,3%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 33,7%, nekvalificēts strādnieks – 19,9%;
- 2006.gadā: uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 75,5%, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 63,2%, galvenie speciālisti – 52,4%, vidējā līmeņa speciālisti/asistenti – 49,0%, ierēdņi, nodarbinātie apkalpojošā sfērā, militārajā dienestā – 62,8%, kvalificēti strādnieki – 30,1%, nekvalificēti strādnieki – 15,1%.

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

- 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%.

2018.gadā konfliktus ar klientiem kā darba vidē pastāvošus riskus valsts sektorā un sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie ir minējuši biežāk kā privātajā sektorā:

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

Turklāt sabiedriskajās organizācijās šis rādītājs dinamiskā palielinājies, bet valsts sektorā – samazinājies.

Fiziska vardarbība, iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās darba vietā

Darba devēju aptauja

2018.gadā tikai neliela daļa darba devēju atbildējuši, ka viņu uzņēmumos nodarbinātie ir pakļauti fiziskai vardarbībai (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 netiks 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 (2018.gadā – 5,6%);
- lielajiem uzņēmumiem ar 250 un vairāk nodarbinātajiem (2018.gadā – 11,0%);
- sabiedriskajām organizācijām (2018.gadā – 15,8%).

Arī tāda darba vides riska esamību kā iebiedēšana darba vietā, darba devēji 2018.gadā minējuši samērā reti (2018.gadā – 0,8%, 2013.gadā – 3,3%, 2010.gadā – 9,0%, 2006.gadā – 2,0%).

Šī riska – iebiedēšana darba vietā – izplatība plašāk analizēta netiks zemā respondentu skaita dēļ, taču jāmin, ka ievērojami biežāk nekā Latvijā vidēji darba devēji to minējuši:

- lielajos uzņēmumos ar 250 un vairāk nodarbinātajiem (2018.gadā – 7,6%);
- sabiedriskajās organizācijās (2018.gadā – 15,8%).

Seksuālas uzmākšanās gadījumus darba vietā 2018.gadā minējuši vien 0,2% (2013.gadā – 0,9%, 2010.gadā – 3,2%, 2006.gadā – 1 respondents). Salīdzinot ar 2013.gada pētījuma rezultātu, šis rādītājs nav būtiski mainījies.

Lai gan arī šī rādītāja tālāka analīze netiks veikta, nedaudz biežāk kā vidēji Latvijā seksuālas uzmākšanās gadījumus darba vietā minējuši darba devēji no:

- ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares (2018.gadā – 3,3%);
- lielajiem uzņēmumiem ar 250 un vairāk nodarbinātajiem (2018.gadā – 3,6%);
- valsts sektora uzņēmumiem (2018.gadā – 3,2%).

Nodarbināto aptauja

Arī nodarbinātajiem tika vaicāts par to, cik bieži viņi sastopas ar nevēlamu seksuālo uzmākšanos darbā, psiholoģisku ietekmēšanu, fizisku vardarbību vai tās draudiem darba vietā. Vērojams, ka nedaudz samazinājies tādu gadījumu skaits, kad nodarbinātie pakļauti psiholoģiskai ietekmēšanai un fiziskajai vardarbībai, tās draudiem, tomēr nedaudz palielinājies gadījumu skaits, kad nodarbinātajiem darbā kāds nevēlami seksuāli uzmācies (10. tabula).

10. tabula. Nevēlamas seksuālās uzmākšanās darba vietā, psiholoģiskās ietekmēšanas draudu un fiziskā vardarbības vai tās draudu biežums nodarbinātā darba vietā, absolūtos skaitļos

Biežums	Nevēlama seksuālā uzmākšanās darba vietā (respondentu skaits)				Psiholoģiskā ietekmēšana vai tās draudi (respondentu skaits)				Fiziskā vardarbība vai tās draudi (respondentu skaits)			
	2006	2010	2013	2018	2006	2010	2013	2018	2006	2010	2013	2018
Samērā bieži	4	2	2	2	55	64	55	29	13	9	13	5
Reizi pa reizei	6	6	6	11	180	189	152	77	57	53	43	39
Reti	29	21	24	25	254	279	255	181	88	123	106	97
Kaut kādā mērā	39	29	32	38	489	532	462	287	158	185	162	141
Nekad	2379	2326	2131	2439	1935	1829	1904	2183	2261	2176	2201	2329
Grūti pateikt	37	23	38	25	31	17	17	32	36	17	20	32

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

Avots: nodarbināto aptauja

Ņemot vērā zemo respondentu skaitu, kas atbildējuši uz šiem jautājumiem 2018.gadā, arī nodarbināto aptaujas rezultāti plašāk analizēti netiks. Tomēr tāpat kā ar darba devēju datiem, jāmin rezultāti, kas būtiski atšķiras no vidējiem rādītājiem valstī. Kā problemātisko nozari nepieciešams atzīmēt veselības un sociālās aprūpes uzņēmumus, kuros 21 respondents atzīmējis, ka viņu darba vietā ir bijusi fiziska vardarbība vai tās draudi, 37 atzīmējuši psiholoģisko ietekmēšanu vai draudus un vēl 5 respondenti atzīmējuši nevēlamus seksuālas uzmākšanās gadījumus. Situācijas risināšanai būtu ieteicams uzlabot vides drošību veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos, piemēram, vairāk ieviešot video uzraudzību visur, kur tas pieļaujams no normatīvo aktu regulējuma viedokļa. Tāpat jāturpina informēt un izglītēt nozarē nodarbinātos par šiem psihoemocionālajiem darba vides riskiem un rīcību, ar tiem saskaroties.

Visbiežāk šīs situācijas darba vietā minējuši nodarbinātie ar augstāko izglītību. Sievietes seksuālu uzmākšanos ir atzīmējušas skaitliski retāk kā vīrieši, bet pārējās situācijas – fizisku vardarbību, psiholoģisko ietekmēšanu un to draudus – biežāk. Atkarībā no respondentu vecuma visbiežāk šos faktorus ir minējuši respondenti vecumā no 25-44 gadiem. Atkarībā no tā, vai alga tiek maksāta aploksnē vai nē, nodarbinātie ir vienlīdz bieži pakļauti tādiem psihoemocionālajiem riskiem kā fiziska vardarbība, tās draudi un nevēlama seksuālā uzmākšanās. Taču

ar psiholoģisku ietekmēšanu vai tās draudiem biežāk saskaras nodarbinātie, kuriem alga aploksnē tiek maksāta katru mēnesi.

Aptaujā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums arī par personu, kas psiholoģiski iebiedējusi, izteikusi fiziskas vardarbības draudus vai fiziski ietekmējusi un nevēlami seksuāli uzmākusies.

11. tabula. Personas, kas izraisa konkrētus psihoemocionālos darba vides riska faktoros, respondentu skaits (kas nosauc personas)

Personas	Nevēlama seksuāli uzmāšanās darba vietā				Psiholoģiskā ietekmēšana vai tās draudi				Fiziskā vardarbība vai tās draudi			
	2006	2010	2013	2018	2006	2010	2013	2018	2006	2010	2013	2018
Uzņēmuma/iestādes vadītājs, darba devējs	3	2	1	3	91	122	74	43	2	5	2	9
Tiešais darba vadītājs (tiešais priekšnieks)	3	2	1	1	122	129	104	51	7	6	5	4
Citi kolēģi	8	6	3	3	75	78	88	45	14	9	22	9
Klienti (tai skaitā viņu bērni, viņu vecāki)	18	15	20	-	269	291	273	-	118	146	123	-
Citi*	-	1	1	8	9	12	9	107	9	10	6	77
Grūti pateikt	9	5	6	24	21	16	22	70	9	16	12	43

Piezīme: * – 2018.gadā aptaujā netika atsevišķi izdalīts atbilžu variants “klienti”, taču tie iekļauti pie sadaļas “citi”

Bāze: respondenti, kuri atzīmējuši nevēlamu seksuālo uzmāšanos darba vietā, 2006.gadā n= 39, 2010.gadā n= 29, 2013.gadā n=32, 2018.gadā n=38; respondenti, kuri atzīmējuši psiholoģisku ietekmēšanu vai tās draudus: 2006.gadā n=489, 2010.gadā n=532, 2013.gadā n=462, 2018.gadā n=286; respondenti, kuri atzīmējuši fizisku vardarbību vai tās draudus: 2006.gadā n=158, 2010.gadā n=185, 2013.gadā n=162, 2018.gadā n=141.

Avots: nodarbināto aptauja

Kā vērojams tabulā augstāk, 2018.gadā visbiežāk nodarbinātie minējuši, ka minēto psiholoģisko riska faktoru izraisītāji visbiežāk bijuši citi cilvēki, kas nav ne kolēģi, ne vadītāji (11. tabula). Atbildē “citi” 2018.gadā visos riska faktoros visbiežāk bijuši iekļauti klienti un viņu bērni, vecāki. Lai gan vērojama neliela situācijas uzlabošanās (10. tabula), joprojām nodarbināto saskarsme ar klientu agresiju un citiem personu izraisītajiem psiholoģiskajiem riska faktoriem norāda uz to, ka nepieciešams izglītēt sabiedrību par sekām, kas rodas šādu psihoemocionālo darba vides riska faktoru ietekmes rezultātā.

Citi pieejamie dati

Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) gada pārskatos iespējams aplūkot statistiku par to, cik gada laikā darba vietā reģistrēto nelaimes gadījumu radušies vardarbības dēļ (12. tabula). VDI norādījusi, ka 2017.gadā 82 nelaimes gadījumi (4,3% no visiem nelaimes gadījumiem darbā) izraisīti cilvēku agresijas dēļ, kas ietver sišanu, grūšanu, žņaugšanu u.c. darbības (šādu iemeslu dēļ nav bijis neviens letāls nelaimes gadījums), savukārt, 2016.gadā šādu iemeslu dēļ noticis 91 nelaimes gadījums un 1 letālais nelaimes gadījums (kopā 4,4% no visiem nelaimes gadījumiem darbā) [6].

Precīza statistika par nelaimes gadījumiem, kas tikuši izraisīti cilvēku agresijas dēļ, kas ietver sišanu, grūšanu, žņaugšanu u.c. darbības pa gadiem un nozarēm pētniekiem nebija pieejama, tomēr ticami, ka šādi nelaimes gadījumi biežāk notiek veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos un tirdzniecības nozarē. Piemēram, slimnīcas procedūru māsa bija sapinusies ar sistēmas vadiem, un gulošais pacients bija satvēris viņas rokas pirkstu un salauza to; gulošais pacients, turpinot izrādīt savu agresiju pret ārstniecības personālu, iespēra cietušajai pa vēderu vai transportējot pacientu uz slimnīcu, automašīnas salonā pacients palika agresīvs un sāka lauzt

aparāturu; pacients uzbruka ārsta palīgam, cieši saspiežot kaklu. Piemērs no tirdzniecības nozares – video uzraudzības sistēmā apsargs pamanīja, ka veikalā divi pircēji, iespējams, mēģināja iznest alkohola pudeli caur kasi, par to nesamaksājot; aizturēšanas brīdī aizdomās turamās personas izrādīja pretošanos. Transporta un sakaru nozarē iespējami nelaimes gadījumi no agresīva dzīvnieku uzbrukuma, piemēram, pastniecei pēkšņi no aizmugures uzklupa suns un iekoda kājā, cietusī centās atgaiņāt suni, spēra viņam un mēģināja atkāpties, diemžēl uz ceļa bija izcilnis, pastniece aizķērās un atmuguriski krita [7]. Iepriekš aprakstītie nelaimes gadījumi nav bijuši ar smagiem veselības traucējumiem, tomēr piemēri indikatīvi parāda, ka šādu nelaimes gadījumu novēršanai un sekū mazināšanai nepieciešams regulārs darbs informējot un izglītojot nodarbinātos par nelaimes gadījumu iespējas risku, kā arī rūpējoties par darba vides drošību, piemēram, plašāk ieviešot video uzraudzību.

12. tabula. Latvijā notikušo nelaimes gadījumu darbā skaits, kuru cēlonis ir vardarbība, 2002.-2017.g.

Gads	Nelaimes gadījumu darbā skaits, kuru cēlonis ir vardarbība (t.sk. letālo nelaimes gadījumu skaits)	Letālo nelaimes gadījumu darbā skaits, kuru cēlonis ir vardarbība
2017	82	0
2016	91	1
2015	84	1
2014	109	3
2013	102	2
2012	79	2
2011	91	1
2010	106	1
2009	82	2
2008	101	2
2007	97	0
2006	94	1
2005	59	4
2004	39	2
2003	40	5
2002	49	4

Avots: Valsts darba inspekcijas gada darbības pārskati

Konflikti darba vietā

Nodarbināto aptauja

Lai izprastu, cik bieži nodarbināto un citu uzņēmumu darbinieku starpā rodas nesaskaņas, tas tika jautāts nodarbināto aptaujā. 2018.gadā kopumā ievērojami samazinājies respondentu īpatsvars, kuri minējuši jebkāda veida konfliktus darbā:

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

Kopumā ir vērojama pozitīva tendence, kas varētu būt skaidrojams, ar to ka kopumā darba tirgū, attīstoties ekonomikai un mazinoties bezdarbam, samazinās nodarbināto savstarpējā konkurence, savukārt, darba devējiem aizvien vairāk resursu jāiegulda darbinieku piesaistei un noturēšanai darba vietā.

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.

Dinamikā arvien retāk nodarbinātie aptaujas laikā minējuši, ka viņi nav apmierināti ar savu pašreizējo darbu (2018.gadā – 13,9%, 2013.gadā – 17,0%, 2010.gadā – 26,0%, 2006.gadā – 24,0%; 13. tabula). Šie dati liecina par to, ka, lai gan nodarbinātie darba vidē joprojām sastopas ar psihoemocionālajiem riskiem, tie neietekmē viņu apmierinātību ar darbu.

13. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc viņu apmierinātības ar savu pašreizējo darbu, %

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā visbiežāk neapmierinātību (ne pārāk apmierināti un nemaz nav apmierināti) aptaujā minējuši nodarbinātie, kuru uzņēmumu galvenā darbības nozare ir:

- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 20,6%);

- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 19,0%);
- būvniecība (2018.gadā – 19,0%).

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

- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 10,7%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 4,2%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 1,8%).

Ņemot vērā, ka visas augstākminētās nozares, kurās nodarbinātie ir gan visapmierinātākie, gan neapmierinātākie, 2018.gada pētījumā ir minētas pirmo reizi, jāsecina, ka situācija dinamikā ir būtiski mainījusies, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu rezultātiem.

Analizējot, cik respondenti atbildējuši, ka viņi ir apmierināti (ļoti apmierināti un diezgan apmierināti) ar savu darbu, dzimumu starpā, 2018.gadā sievietes to minējušas biežāk:

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

Visbiežāk apmierināti ar darbu 2018.gada aptaujā ir gados jaunie nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem. Tomēr arī pārējo vecuma grupu respondenti samērā bieži atbildējuši, ka viņus pašreizējais darbs apmierina:

- 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 papildus tika vaicāts, kādēļ viņi ir vai nav apmierināti ar savu darbu. Vērojams, ka visbiežāk nodarbinātie 2018.gadā kā iemeslu tam, kādēļ viņi pašreiz ir apmierināti ar savu darbu, minējuši sociālo garantiju esamību un to, ka darbs ir drošs un stabils. Turklāt drošs un stabils darbs ir bijis viens no biežāk minētajiem iemesliem tam, kādēļ nodarbinātie ir apmierināti ar savu darbu, arī iepriekšējos pētījumos (14. tabula). Dinamikā vērojams arī tas, ka pēc nodarbināto domām sociālās garantijas kļūst arvien nozīmīgākas, taču interesants darbs, kas iepriekšējos pētījumos bijis viens no biežāk minētajiem iemesliem, kļuvis nedaudz mazsvarīgāks. Iespējams, sociālo garantiju nozīmība pieaug, jo, piemēram, pensiju sistēmas reforma Latvijā tika veikta 1996.gadā. Tomēr bija jāpaiet ilgākam laika posmam, lai nodarbinātie iegūtu pārliecību un izpratni par sociālo garantiju nodrošinājumu viņu pensijas kapitāla uzkrāšanai, jo reformai ir plānots ilgs pārejas periods, un pensiju sistēmas 3. līmenis jeb privātā brīvprātīgā pensiju shēma tika ieviesta 1998.gadā, savukārt, pensiju 2. līmenis tika ieviests tikai 2001.gadā [10].

14. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem viņu apmierinātībai ar savu pašreizējo darbu, %

iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*
Ir sociālās garantijas	40 (2)	29 (4)	40 (2)	64,5 (1)
Drošs, stabils darbs	40 (2)	41 (2)	48 (1)	61,5 (2)
Labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	33 (4)	30 (3)	33 (4)	45,1 (3)
Laba darba alga	38 (3)	23 (5)	28 (5)	45,0 (4)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*
Interesants darbs	41 (1)	42 (1)	40 (2)	35,7 (5)
Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide	17 (5)	18 (6)	20 (6)	32,0 (6)
Veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	13 (6)	15 (7)	15 (7)	27,8 (7)
Dažādas piemaksas, papildu ieguvumi	8 (8)	5 (10)	10 (9)	26,5 (8)
Apmācības iespējas	8 (8)	7 (8)	11 (8)	20,1 (9)
Labas karjeras, izaugsmes iespējas	9 (7)	6 (9)	9 (10)	19,4 (10)
Labi līguma nosacījumi	8 (8)	6 (9)	5 (11)	16,7 (11)
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	-	-	-	12,2 (12)
Ārzemju komandējumi	2 (9)	2 (11)	3 (12)	8,9 (13)
Iespēja strādāt no mājām/attālināti	-	-	-	4,7 (14)
Cits	2 (9)	1 (12)	1 (13)	2,6 (15)
Grūti pateikt/NA	1 (10)	0,3 (13)	1 (13)	1,4 (16)

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.

Avots: nodarbināto aptauja

Savukārt galvenie iemesli, kādēļ nodarbinātie 2018.gada aptaujā minējuši neapmierinātību ar darbu, ir zema darba alga, kas arī visās iepriekšējās aptaujās bijis kā visbiežāk minētais iemesls (15. tabula). Otrs biežāk minētais iemesls, kas izraisa neapmierinātību ar darbu, ir liela darba slodze.

15. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem viņu neapmierinātībai ar savu pašreizējo darbu, %

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*
Zema darba alga	76 (1)	74 (1)	76 (1)	64,7 (1)
Liela darba slodze	30 (2)	20 (3)	32 (2)	42,4 (2)
Nav stabilitātes, drošības sajūtas	17 (4)	42 (2)	17 (4)	27,0 (3)
Nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu	9 (7)	10 (6)	11 (6)	27,0 (3)
Nav karjeras, izaugsmes iespēju	12 (5)	15 (4)	13 (5)	19,9 (4)
Neinteresants darbs	6 (8)	5 (9)	11 (6)	15,3 (5)
Slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide	18 (3)	11 (5)	19 (3)	12,6 (6)
Virsstundu darbs	10 (6)	6 (8)	10 (7)	12,5 (7)
Nav iespēja brīvi plānot savu darba laiku	-	-	-	11,1 (8)
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	4 (9)	11 (5)	5 (8)	10,5 (9)
Nav apmācības iespēju (kursi)	3 (10)	8 (7)	5 (8)	6,4 (10)
Nav iespēja strādāt no mājām/attālināti	-	-	-	5,5 (11)
Cits	3 (10)	4 (10)	1 (10)	5,3 (12)
Slikta profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	2 (11)	1 (11)	3 (9)	2,9 (13)
Slikta personiskās attiecības ar darba kolēģiem	1 (12)	1 (11)	1 (10)	2,8 (14)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*
Slikti līguma nosacījumi, nav darba līguma	2 (11)	5 (9)	3 (9)	2,1 (15)
Grūti pateikt/NA	0,4 (13)	0,2 (12)	1 (10)	1,8 (16)

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

Psihoemocionālo darba vides faktoru iedarbības sekas uz veselību

Psihoemocionālie riska faktori tāpat kā jebkuri citi darba vides faktori spēj atstāt negatīvu ietekmi uz nodarbinātā veselību. Tomēr jāatzīmē, ka ne visu stresoru iedarbība, lai gan tā ir izjūtama, pasliktina veselības stāvokli. Tikai gadījumos, kad nodarbinātā ķermenis nespēj tikt galā ar stresoru ietekmi, rodas paliekošas veselības problēmas [5]. Piemēram, nodarbinātajiem var attīstīties dažādas hroniskas psihosomatiskās slimības kā bronhiālā astma, esenciālā hipertoniya, artrīts, divpadsmitpirkstu zarnas čūla u.c. slimības [5]. Tāpat biežākie veselības traucējumi, kuri rodas dažādu psihoemocionālo riska faktoru iedarbības rezultātā, iedalāmi divās grupās – fiziskie un psiholoģiskie. Nodarbinātie mēdz saskarties ar ādas iekaisumiem, galvassāpēm, miega traucējumiem, sirdsklauvēm, depresiju, nervozitāti, ātru nogurdināmību u.c. traucējumiem [5].

Stresoru iedarbība var ne vien ietekmēt nodarbināto uzmanību darbā, kas nereti izraisa nelaimes gadījumus darba vietās, bet var arī izraisīt dažādas arodslimības. Arvien biežāk tiek minēta tāda diagnoze kā izdegšanas sindroms, kas rodas ilgstoša stresa iedarbības rezultātā un izpaužas kā vairāku fizisku un psiholoģisku traucējumu virkne. Visbiežāk novērotās izmaiņas nodarbināto uzvedībā un veselībā ir:

- emocionālas rakstura izmaiņas (mainās emocionālā reaktivitāte, rodas apātija, aizkaitinājums, neiecietība, depresīva attieksme, vēlme būt atstāts no citiem cilvēkiem);
- depersonalizācija (izmaiņas uzvedībā, personībā, palielinās nodarbinātā atkarība no dažādām vielām, piemēram, alkohola, tabakas u.c.);
- attieksme pret darbu un tā pienākumiem (nevēlēšanās turpināt iesākto karjeru, zemāka efektivitāte, sliktākas personiskās un darba attiecības ar kolēģiem, nespēja pieņemt lēmumus) [5].

Izdegšanas sindroms nav definēts kā atsevišķa slimība, kas būtu iekļauta Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācijas 10. redakcijas (turpmāk – SSK-10) sarakstā, jo tā diagnostika pēc speciālistu domām atšķiras, tomēr mēdz reģistrēt tā pazīmes kā reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43) un neirotiski traucējumi (SSK-10 kods F48) [3]. Ir ļoti sarežģīti noteikt izdegšanas sindromu kā arodslimību tā iemesla dēļ, ka tā attīstību var ietekmēt ne vien darba vietā esošie stresa faktori, bet arī sadzīvē sastopamie psihoemocionālie faktori [3]. Turklāt nodarbināto nevēlēšanās tikt ārstētiem tādēļ, ka tas iekļautu arī psihologu, psihiatru un citu speciālistu apmeklēšanu, nozīmē, ka šī arodslimība Latvijā tiek diagnosticēta samērā reti. Neskatoties uz to, izdegšanas sindroma pazīmes tiek reģistrētas arvien biežāk.

Pēc Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācija medicīnas centra datiem 20 gadu laikā 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). Tomēr laikā no 2013. līdz 2016.gadam kopā reģistrēti 55 pirmreizēji saslimšanas gadījumi ar “reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi” (F43) un “citi neirotiski traucējumi” (F48). Visbiežāk šī arodslimība reģistrēta veselības un sociālās aprūpes nozarē (no 2013. līdz 2016.gadam 13 gadījumi), kurā gan darba specifikas dēļ nodarbinātajiem nākas darbu veikt liela stresa apstākļos, gan nodarbināto trūkums nozarē rada dažādus psihoemocionālos riskus kā laika trūkums, garas darba maiņas u.tml. 4 gadu laikā (no 2013. līdz 2016.gadam)

biežāk šādas diagnozes uzstādītas sievietēm (vīrieši – 14 gadījumi, sievietes – 41 gadījums). Rezultāti liecina par to, ka nepieciešams izglītēt gan sabiedrību, gan arodslimību ārstus par veselības traucējumiem un slimībām, kas rodas ilgstoša stresa iedarbībā.

Secinājumi

1. Visās 2018.gadā veiktajās aptaujās (darba devēju, nodarbināto un DAS) psihoemocionālie darba vides riska faktori minēti starp biežākajiem, ar ko nodarbinātie uzņēmumos saskaras. Turklāt tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki uzņēmumā, darba devēju aptaujā minēts kā visbiežākais riska faktors. Domājams, ka šo riska faktoru izplatība nākotnē tikai palielināsies, jo, piemēram, palielinās darbs strauji mainīgā vidē ar nepieciešamību pieņemt lēmumus un darbs ar sarežģītām tehnoloģijām, kur nodarbinātie bieži saskaras ar darbu vienatnē un citiem stresoriem.
2. Aplūkojot plašāk saskarsmi ar dažādiem riska faktoriem, vērojams, ka laika gaitā būtiski nav mainījies nodarbināto īpatsvars, kas spējīgi ietekmēt sava darba plānošanu un darba tempu. Tomēr dinamikā gan nodarbināto, gan darba devēju aptaujā samazinājies respondentu īpatsvars, kas minējuši tādu riska faktoru esamību darbā kā darbs ar sarežģītām tehnoloģijām, svarīgu lēmumu pieņemšana, nemaināms darba temps un laika trūkums. Turklāt darba devēji šos faktorus minējuši biežāk kā iepriekšējos pētījumos, bet nodarbinātie – retāk. Samērā nemainīgs palicis darba devēju īpatsvars, kas minējuši, ka viņu nodarbinātie darbā saskaras ar psiholoģisku ietekmēšanu, fizisku vardarbību un nevēlamu seksuālo uzmākšanos, bet nodarbināto aptaujā psiholoģiska ietekmēšana minēta daudz retāk kā iepriekšējos pētījumos. Kopumā arī dažādi konflikti, kas notiek darba vietās, 2018.gadā minēti retāk kā iepriekšējos gados.
3. Psihoemocionālie riski visbiežāk sastopami veselības un sociālās aprūpes nozarē, jo tajā visbiežāk minēti tādi riska faktori kā nemaināms darba temps, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav nodarbināto kolēģi, konflikti ar klientiem, psiholoģiska iebiedēšana, 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.
4. Izdegšanas sindroms ir viens no biežākajiem veselības traucējumiem, ko izraisa ilgstoša stresa iedarbība uz nodarbinātā organismu. Tā kā SSK-10 klasifikācijā nav tieša diagnoze šai slimībai, tā nereti tiek reģistrēta kā reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43) un neirotiski traucējumi (SSK-10 kods F48). Minēto arodslimību skaits pēdējos gados palielinās, tādēļ nepieciešams pilnveidot ar stresu saistīto arodslimības diagnostiku, t.sk. izstrādājot vadlīnijas šo slimību sasaistīšanai ar darba vides faktoru iedarbību.
5. Psihoemocionālo risku negatīvai ietekmei vairāk pakļauti nodarbinātie, kuri atzīst, ka regulāri saņem algu aploksnē. Iespējams, šiem nodarbinātajiem vairāk jāpieņem riskanti un psihoemocionāli grūti lēmumi. Tāpat pētījuma dati rāda, ka viņi ir vairāk pakļauti arī nemaināmam darba tempam, laika trūkumam, psiholoģiskai ietekmēšanai vai draudiem. Valsts institūciju veiktie pasākumi neregistrētās nodarbinātības "aplokšņu" algu novēršanai ir jāturpina, tādējādi samazinot arī nodarbināto pakļautību psihoemocionālo darba vides risku negatīvai ietekmei.

Ieteikumi un to realizācija

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

Ieteicams organizēt DAS praktisku apmācību par iespējām identificēt psihoemocionālo riska faktoru slēptās pazīmes un efektus, kā arī, kur meklēt palīdzību un kā risināt minētās problēmas (ņemot vērā tēmas specifiku un biežo psihoemocionālo problēmu nolīgšanu darba vidē, ieteicams organizēt darbu nelielās grupās un izmantot interaktīvas metodes, kā arī piesaistīt organizāciju psihologus šo semināru organizēšanā).

Ieteikums ir izpildīts. Kopš iepriekšējā pētījuma veikšanas tikuši rīkoti daudz semināri, kas saistīti gan ar psihoemocionālo risku un stresa atpazīšanu darbā, gan dažādiem pieredzes stāstiem [5]. Ieteikums joprojām aktuāls, jo šie darba vides riska faktori joprojām ir vieni no visbiežāk identificētajiem darba vietās. Ņemot vērā arī jaunu nodarbinātības formu, piemēram, attālinātā darba, izplatību, nākotnē psihoemocionālo riska faktoru klātbūtne visticamāk palielināsies, būtu nepieciešams semināru ietvaros rīkot meistarklases DAS, kuru laikā tiem būtu praktiska iesaiste psihoemocionālo darba vides riska faktoru novērtēšanā.

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, iespējamā rīcībā gadījumos, kad tiek atpazīta emocionālā vardarbība, kā arī iespējas saņemt palīdzību šādos gadījumos.

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 organizēšana 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.

Ieteikumi pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” ietvaros

1. 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, kādas ir iespējas izdegšanas sindromu atzīt kā 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.
2. 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.
3. Pētījuma dati liecina, ka tieši veselība un sociālā aprūpe ir augsta riska nozare, jo tajā visbiežāk minēti tādi psihoemocionāla riska faktori kā nemaināms darba temps, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav nodarbināto kolēģi, konflikti ar klientiem, psiholoģiska iebiedēšana, 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.

Izmantotā literatūra

1. Tematiskais pielikums „Psihoemocionālie darba vides faktori”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005-2007” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2007.gads, 146 lpp.
2. Tematiskais pielikums „Psihoemocionālie darba vides faktori”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009-2010” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2010.gads, 120 lpp.
3. Tematiskais pielikums „Psihoemocionālie darba vides faktori”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2013.gads, 141 lpp.

Informatīvie materiāli

4. Eglīte M., “Darba medicīna”, Rīga, 2014, 856 lpp., pieejama:
https://www.rsu.lv/sites/default/files/book_download/Darba_medicina_v2.pdf
5. “Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori”, Rīga, 2011, 11 lpp., pieejams:
http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf
6. Strādā Vesels. N.d. Kalendārs, pieejams: <http://stradavesels.lv/kalendars/>
7. Zariņa S., Aktuālā nelaimes gadījumu statistika. Nelaimes gadījumi darbā ar jauniešiem, VDI, Rīga, 2017, 24 lpp., PowerPoint prezentācija, pieejama:
http://stradavesels.lv/Uploads/2017/12/15/Jauniesi_12.12.2017.pdf

Normatīvie akti

8. MK 10.03.2009. noteikumi Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”, pieejams:
<https://likumi.lv/doc.php?id=189070>
9. MK 02.10.2007. noteikumi Nr.660 “Darba vides iekšējā uzraudzības veikšanas kārtība”, pieejams:
<https://likumi.lv/doc.php?id=164271>

Mājaslapas

10. Par pensiju sistēmu Latvijā, pieejams: <https://www.manapensija.lv>