

DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS



PĒTĪJUMA
“DARBA APSTĀKĻI UN RISKI
LATVIJĀ 2019–2021”

TEMATISKAIS PIELIKUMS



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

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

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

KANTAR
SIA “TNS Latvia”

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

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2019–2021

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

Pasūtītājs: Valsts darba inspekcija

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

TEMATISKAIS PIELIKUMS
DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Saīsinājumu saraksts

DARL	Darba apstākļi un riski Latvijā
VDI	Valsts darba inspekcija

Darba tiesiskās attiecības

Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL) izmantoti 2022. gada darba devēju un nodarbināto aptauju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija iekļauti iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos (DARL pētījumi 2006. gadā, 2010. gadā, 2013. gadā un 2018. gadā).

Darba līgumi

Darba devēju aptauja

2022. gada darba devēju aptaujā būtiski pieaudzis to respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata. Šādi rezultāti uzskatāmi par kritiskiem, jo šis ir sliktākais rādītājs laikā kopš vispār tiek veikti pētījumi DARL (1. tabula).

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

	2006	2010	2013	2018	2022
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar visiem nodarbinātajiem	97,0	95,0	97,0	94,4	92,4
Vismaz kāds nodarbinātais strādā uz mutiskas vienošanās pamata	2,0	3,0	1,0	1,0	–
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar lielāko daļu darbinieku	1,2	1,0	0,3	0,3	0,8
Vienlīdz liela daļa nodarbināto ir noslēgusi rakstveida vienošanos un strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,1	0,5	0,2	0,0	
Lielākā daļa nodarbināto strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,4	0,01	0,02	0,3	0,0
Nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata	0,3	1,0	0,2	0,4	5,2
Grūti pateikt/NA	1,0	2,0	2,0	4,6	1,6

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar COVID-19 pandēmijas ietekmi, kuras laikā Valsts darba inspekcija (turpmāk – VDI) daudz retāk veica klātienes pārbaudes uzņēmumos. To apliecina arī Rīgas Ekonomikas augstskolas veiktais pētījums “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.–2021. gadā”, kurā aprēķinātais ēnu ekonomikas indekss Latvijā bija 26,6% no iekšzemes kopprodukta, kā arī tika izteikta prognoze, ka pandēmijas otrajā gadā Latvijā ēnu ekonomika varētu būt plašāka nekā iepriekš, jo smago biznesa apstākļu dēļ daudziem uzņēmējiem būs jāmeklē paņēmieni izdevumu samazināšanai (piemēram, kas saistītas ar darbaspēka nodokļiem). Jāņem vērā arī tas, ka nodarbinātības uzrādīšana uzskatāma par sensitīvu informāciju, ko daļa darba devēju aptaujā varētu nevēlēties atklāt un šī iemesla dēļ dati nav uzskatāmi par salīdzināmiem ar patieso situāciju valstī.

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

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

Darba līguma/darba laika veidi	2006	2010	2013	2018	2022
Nodarbinātie ar normālu laika darba līgumiem un normālu darba laiku (8h dienā; 40h nedēļā)	88,5	79,4	73,0	75,4	69,6
Nodarbinātie ar nepilna laika darba līgumiem un nepilnu darba laiku	48,2	51,3	44,4	37,1	39,8
Nodarbinātie ar līgumiem uz noteiktu laiku (piemēram, uz kāda projekta laiku)	18,0	17,0	11,9	11,2	14,9
Nodarbinātie uz sezonas laiku (piemēram, uz vasaru) (līdz 10 mēnešiem)	8,8	12,0	6,9	4,0	7,8
Summētā, nenormēta darba laika līgumi (stundas likme) ***	–	–	–	–	6,7
Uzņēmuma vadītājs, valdes loceklis (nav darba līguma) ***	–	–	–	–	3,4
Uzņēmuma īpašnieks (nav darba līguma) ***	–	–	–	–	2,5
Darbā iekārtošanās biroju* pagaidu nodarbinātie	3,0	3,6	2,3	0,7	1,4
Platformu darbinieki (darba uzdevumi tiek doti un saņemti tiešsaistes režīmā, piemēram, kurjeri)***	–	–	–	–	0,9
Studentu prakse / skolnieku darbs vasaras sezonā***	–	–	–	–	0,5
Cita veida līgumi***	–	–	–	–	0,5
Individuālais komersants, pašnodarbinātais (nav darba līguma) ***	–	–	–	–	0,1
Autoratlīdzību līgumi***	–	–	–	–	0,2
Nodarbinātie, kas visu darba laiku strādā neregistrēti un atalgojums tiek maksāts aploksnē**	–	–	–	0,4	0,0
Grūti pateikt/NA	2,0	4,0	8,0	6,8	1,4

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

** – atbilžu variants iekļauts pētījumā DARL, sākot ar 2018. gadu;

*** – atbilžu variants iekļauts pētījumā DARL, sākot ar 2022. gadu.

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013; 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Darba līgums ar normālu darba laiku, tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL ir visbiežāk minētais darba līguma veids, tomēr 2022. gadā šādu līgumu īpatsvars ir samazinājies salīdzinājumā ar iepriekšējiem pētījumiem. Darba devēju aptaujas dati liecina, ka nedaudz ir pieaudzis tādu darba devēju īpatsvars, kuri min, ka līgums ar nodarbinātajiem ir noslēgts uz nepilnu darba laiku, nenoteiktu darba laiku vai sezonālajam darbam. Iespējamais iemesls ir pandēmijas ietekme uz biznesa vidi un attiecīgi darba organizācijas pielāgošanās epidemioloģiskajiem apstākļiem. Tāpat šādus rezultātus var skaidrot arī ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos un bezdarba līmeņa pieaugumu pandēmijas laikā. Arī 2008. gada tika novērota līdzīga tendence – pasaules finanšu krīzes laikā samazinājās nodarbināto īpatsvars ar normālu darba laiku un palielinājās nepilnu laiku strādājošo nodarbināto īpatsvars.

2022. gada pētījumā tika iekļauts atvērtā tipa jautājums par cita veida līgumiem, kas noslēgti uzņēmumā. Atbildēs darba devēji ir minējuši tādu līguma veidus kā summētā/nenormēta darba laika līgumi (stundu likme), platformu darbinieki, skolēnu darbs vasarā vai studentu prakses, autoratlīdzību līgumi u.c. Lai gan summētais darba laiks ir tikai darba laika uzskaites veids, summētā/nenormētā darba laika līgumu īpatsvars ir visbiežāk pieminētais veids atvērtā tipa atbildēs, kas liecina, ka darba devējiem nav pilnīgas izpratnes par darba līguma formām.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujas dati norāda uz pozitīvu tendenci, jo arvien vairāk nodarbināto uzskata, ka rakstveida darba līguma nepieciešamība ir svarīga (3. tabula).

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Ļoti svarīgi	73*	68*	77*	81,5	86,1
Drīzāk svarīgi	18*	22*	17*	15,2	11,1
Drīzāk nesvarīgi	5*	7*	5*	2,0	1,5
Pilnīgi nesvarīgi	3*	3*	1*	0,8	1,0
Grūti pateikt/NA	0,3	0,1	0,4	0,5	0,3

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

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

Avots: nodarbināto aptauja

Šāda tendence var būt skaidrojama ar dažādiem informatīvajiem materiāliem un kampaņām. Piemēram, 2017. gadā un 2018. gadā tika īstenotas aktivitātes kustības “#Atkrāpies!” ietvaros, kuras mērķis bija informēt sabiedrību par dažādiem krāpšanas riskiem, tai skaitā par iespējamiem riskiem saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām. Savukārt COVID-19 pandēmija lika nodarbinātajiem apzināties, cik neaizsargāti ir nodarbinātie, kuriem nav noslēgts rakstveida līgums un netiek veiktas nodokļu iemaksas – atbilstoši sākotnēji arī nebija iespējams pieteikties valsts atbalstam (dīkstāves kompensācijām) vai saņemt apmaksātu B lapu slimības gadījumā.

To, ka rakstveida darba līguma esamība ir svarīga (analīzē iekļaujot atbildes variantus “ļoti svarīga” un “drīzāk svarīga”), 2022. gadā visvairāk minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 100%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana – 100%;
- veselība un sociālā aprūpe – 98,2%.

Jāpiebilst, ka aptaujāto nodarbināto skaits tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā un papīra un papīra izstrādājumu 2022. gadā bija neliels (50 nodarbinātie un mazāk), tāpēc dati ir vērtējami ar piesardzību.

Rakstveida darba līguma esamība 2022. gadā vismazāk būtiska ir bijusi nodarbinātajiem šādās nozarēs:

- būvniecība – 92,7%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana – 94,3%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas – 94,7%.

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2022. gadā sievietēm rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka kā vīriešiem (vīrieši: 2022. gadā – 95,1%, 2018. gadā – 94,1%, 2013. gadā – 91,1%, 2010. gadā – 88,7%; sievietes: 2022. gadā – 98,6%, 2018. gadā – 98,7%, 2013. gadā – 95,6%, 2010. gadā – 98,7%). Šādi rādītāji ir skaidrojami ar to, ka sievietēm ir svarīgāka sociālā apdrošināšana, kas iekļauj arī, piemēram, maternitātes pabalstu. Pozitīvi vērtējama dinamiskā novērojamā tendence – pieaug to vīriešu īpatsvars, kuri darba līguma noslēgšanu uzskata par svarīgu. Tāpat arī, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu DARL datiem, visās vecuma grupās pieaug to nodarbināto īpatsvars, kuriem darba līguma rakstiska noslēgšana ir svarīga. 2022. gadā rakstveida darba līgums ir vienlīdz svarīgs visās vecuma grupās, būtiskas atšķirības nav novērojamas:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 97,3%, 25–34 gadi – 96,6%, 35–44 gadi – 97,2%, 45–54 gadi – 98,0%, 55–74 gadi – 96,9%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 93,2%, 25–34 gadi – 96,8%, 35–44 gadi – 96,9%, 45–54 gadi – 97,9%, 55–74 gadi – 96,3%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 94,2%, 25–34 gadi – 93,3%, 35–44 gadi – 94,9%, 45–54 gadi – 93,7%, 55–74 gadi – 91,9%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 86,1%, 25–34 gadi – 89,4%, 35–44 gadi – 91,7%, 45–54 gadi – 90,6%, 55–74 gadi – 90,8%.

Arī 2022. gada aptaujā novērojama līdzīga tendence kā iepriekšējos pētījumos DARL – rakstveida darba līgums ir mazāk svarīgs nodarbinātajiem ar mazāku darba stāžu:

- 2022. gadā: mazāk kā 1 mēnesis – 92,0%; mazāk kā 6 mēneši – 98,3%; no 6 mēnešiem līdz 1 gadam – 94,8%; 1–2 gadi – 98,0%; 2–5 gadi – 97,7%, 5–10 gadi – 96,8%, vairāk kā 10 gadi – 97,5%;
- 2018. gadā: līdz 12 mēnešiem – 94,9%, 1–5 gadi – 97,2%, 5–10 gadi – 97,9%, vairāk kā 10 gadi – 98,3%;
- 2013. gadā: līdz 12 mēnešiem – 90,7%, 1–5 gadi – 93,3%, 5–10 gadi – 94,4%, vairāk kā 10 gadi – 94,8%;
- 2010. gadā: līdz 12 mēnešiem – 88,1%, 1–5 gadi – 91,4%, 5–10 gadi – 89,0%, vairāk kā 10 gadi – 91,9%.

Pētījuma rezultāti liecina, ka, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, nodarbināto īpatsvars, kuri uzskata darba līguma noslēgšanu par svarīgu, pieaug tieši zemākajos izglītības līmeņos, tāpēc vairs nav novērojama tik izteikta tendence, ka respondentiem ar augstāku izglītības līmeni darba līguma noslēgšana ir svarīgāka:

- 2022. gadā: pamatizglītība – 96,6%, vidējā izglītība – 96,6%, augstākā izglītībā – 98,6%;
- 2018. gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 87,7%, pamatizglītība – 90,7%, vidējā izglītība – 95,8%, vidējā profesionālā izglītība – 96,6%, augstākā izglītībā – 98,3%;
- 2013. gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 87,5%, pamatizglītība – 86,2%, vidējā izglītība – 90,2%, vidējā profesionālā izglītība – 95,0%, augstākā izglītībā – 95,5%;
- 2010. gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 100,0%, pamatizglītība – 86,1%, vidējā izglītība – 89,7%, vidējā profesionālā izglītība – 90,0%, augstākā izglītībā – 92,0%.

Gan jaunieši, gan nodarbinātie ar zemāku izglītības līmeni jau iepriekšējos pētījumos ir identificēti kā riska grupas saistībā ar neregistrēto nodarbinātību. Tas skaidrojams ar zināšanu un izpratnes trūkumu par rakstveida nodarbinātību darba tiesisko attiecību esamības ieguvumiem, kā arī to, ka jaunāki nodarbinātie ir gatavāki saņemt lielāku atalgojumu šobrīd nevis maksāt nodokļus, lai uzkrātu līdzekļus savai sociālajai apdrošināšanai. Nozīmīgs īpatsvara pieaugums zemākajās izglītības grupās var būt skaidrojams gan ar sociālo informatīvo kampaņu veikumu par nelegālo nodarbinātību un darba tiesību attiecībām, gan to, ka COVID-19 pandēmijas radītā ekonomiskā nestabilitāte un pārmaiņas darba tirgū vairāk skāra nozares, kurās strādā

nodarbinātie ar pamatizglītību, vidējo profesionālo un vidējo izglītību, kuru darba veikšana attālinātā darba režīmā ir apgrūtināta vai pat nav iespējama.

2022. gada pētījuma rezultāti liecina, ka rakstveida darba līguma esamība ir mazāk svarīga kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem, speciālistiem un nekvalificētiem strādniekiem:

- 2022. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 98,9%, vidējā līmeņa vadītājs – 98,6%, augstākā līmeņa speciālists – 98,4%, speciālists – 96,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 98,2%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 95,3%, nekvalificēts strādnieks – 97,0%;
- 2018. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 92,2%, vidējā līmeņa vadītājs – 97,2%, augstākā līmeņa speciālists – 99,4%, speciālists – 98,2%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 98,7%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 93,9%, nekvalificēts strādnieks – 94,5%;
- 2013. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 100,0%, vidējā līmeņa vadītājs – 92,8%, augstākā līmeņa speciālists – 96,0%, speciālists – 95,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 94,3%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 91,9%, nekvalificēts strādnieks – 90,0%;
- 2010. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 87,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 91,2%, augstākā līmeņa speciālists – 88,6%, speciālists – 92,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 91,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 87,4%, nekvalificēts strādnieks – 92,4%.

Uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju tolerance pret iespēju veidot darba attiecības bez rakstveida darba līguma ir kļuvusi zemāka, bet gadījumos, kad vadītājiem nav svarīgs rakstveida līgums, tas var liecināt, ka šajos uzņēmumos tiks pieļauti arī citi pārkāpumi. Salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu DARL datiem, speciālisti ir tā amatu grupa, kura 2022. gada datus uzrāda lielākās negatīvās pārmaiņas, respektīvi – rakstveida līguma noslēgšanas svarīgums ir samazinājies.

2022. gadā sabiedriskajās organizācijās un valsts sektorā strādājošajiem rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka kā privātajā sektorā:

- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 100%, 2018. gadā – 100,0%, 2013. gadā – 93,3%, 2010. gadā – 97,3%;
- valsts sektorā: 2022. gadā – 98,3%, 2018. gadā – 99,0%, 2013. gadā – 96,2%, 2010. gadā – 97,3%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 96,5%, 2018. gadā – 95,4%, 2013. gadā – 91,9%.

Jāņem vērā, ka sabiedriskajās organizācijās aptaujāto skaits ir mazāks par 50 respondentiem un dati vērtējami ar piesardzību.

Rakstveida darba līguma esamība ir nedaudz svarīgāka lielajos uzņēmumos nodarbinātajiem, bet kopumā atšķirības 2022. gada pētījuma rezultātos nav būtiskas:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 96,3%, 11–49 nodarbinātie – 96,9%, 50–249 nodarbinātie – 98,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 97,9%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 93,9%, 11–49 nodarbinātie – 95,8%, 50–249 nodarbinātie – 98,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 98,5%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 90,3%, 11–49 nodarbinātie – 94,3%, 50–249 nodarbinātie – 94,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 95,2%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 89,0%, 11–49 nodarbinātie – 93,8%, 50–249 nodarbinātie – 94,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 96,4%.

2022. gadā, analizējot sniegtās atbildes pēc respondentu darbavietas atrašanās reģiona, būtiskas atšķirības pa reģioniem nav novērotas: Kurzemē – 99,2%, Rīgā – 97,1%, Latgalē – 97,1%, Zemgalē – 96,0% un Vidzemē – 97,5%.

Tas, vai nodarbinātajiem ir svarīgi ar darba devēju noslēgt rakstveida darba līgumu, nav atkarīgs no nodarbinātā algas lieluma. Šāda tendence novērota gan 2022. gadā, gan 2018. gadā, lai gan algas lieluma grupas atšķiras:

- 2022. gadā: līdz 300 EUR – 95,7%, 301–500 EUR – 96,6%, 501–700 EUR – 97,9%, 701–1000 EUR – 97,0%, 1001 EUR un vairāk – 97,8%;
- 2018. gadā: līdz 343 EUR – 95,1%, 344–412 EUR – 97,8%, 413–549 EUR – 97,3%, 550–686 EUR – 95,6%, 687–822 EUR – 97,4%, 823 EUR un vairāk – 97,4%;
- 2013. gadā: līdz 150 LVL – 89,1%, 151–250 LVL – 93,3%, 251–400 LVL – 96,4%, 401 un vairāk LVL – 95,5%, grūti pateikt – 88,4%;
- 2010. gadā: līdz 150 LVL – 87,2%, 151–200 LVL – 84,1%, 201–250 LVL – 90,3%, 251 un vairāk LVL – 91,3%, grūti pateikt – 87,2%.

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

Tāpat kā iepriekšējo gadu pētījumos, arī 2022. gadā vērojams, ka nodarbinātajiem, kuri algu saņem aploksnē katru mēnesi, ievērojami retāk ir svarīgi tas, vai ar darba devēju ir noslēgts rakstveida darba līgums:

- 2022. gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 97,7%, dažreiz saņem algu aploksnē – 89,9%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 69,2%;
- 2018. gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 98,0%, dažreiz saņem algu aploksnē – 95,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 73,2%;
- 2013. gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 95,0%, dažreiz saņem algu aploksnē – 89,5%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 71,0%;
- 2010. gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 92,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 91,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 73,6%.

Ar bažām ir vērtējams tas, ka rakstveida līgums kļuvis mazāk svarīgāks gan tiem, kas naudu aploksnē saņem dažreiz, gan tiem, kuri katru mēnesi saņem algu aploksnē. Šādai tendencei iespējami vairāki skaidrojumi:

- COVID-19 pandēmijas veicinātās izmaiņas darba tirgū (piemēram, pieauga attālinātā darba izplatība);
- reģistrētā un neregistrētā platformu darba pieaugums;
- inflācijas pieaugums, kas veicināja nodarbināto vēlmi saņemt vairāk, t.sk. nenomaksājot nodokļus u.c.

Koplīguma esamība uzņēmumos, kuros strādā nodarbinātie, nerada būtiskas atšķirības nodarbināto svarīguma uztverē attiecībā uz rakstveida darba līgumu:

- ir koplīgums: 2022. gadā – 98,1%, 2018. gadā – 99,6%, 2013. gadā – 92,8%;
- nav koplīguma: 2022. gadā – 96,0%, 2018. gadā – 95,5%, 2013. gadā – 89,7%.

Pētījuma rezultāti liecina, ka respondentiem, kuriem ir vairākas darba vietas, biežāk ir situācijas, kad nav noslēgts darba līgums (4. tabula).

4. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc rakstiska darba līguma esamības vai neesamības nodarbinātajiem, kas strādā vienā vai vairākās darbavietās, %

Nodarbināto īpatsvars/ darba vietu skaits	2006		2010		2013		2018		2022	
	Vairākas	Viena	Vairākas	Viena	Vairākas	Viena	Vairākas	Viena	Vairākas	Viena
Jā, ir noslēgts	87,0	94,3	87,0	95,0	95,0	98,0	93,4	98,7	91,7	99,1
Jā, bet tikai ar dažiem	9,0	–	9,0	–	5,0	–	5,6	–	6,9	–
Nē, nav noslēgts	4,0	5,2	4,0	3,9	0,5	2,1	1,0	1,3	1,4	0,9

Piezīmes: 1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā (2022. gadā n=2287);

2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās (2022. gadā n=216);

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Rakstveida darba līgumi biežāk ir noslēgti tiem nodarbinātajiem, kuri strādā vienā darba vietā un šī tendence ir līdzīga visos pētījumos DARL. Ar katru gadu pieaug vienā darba vietā nodarbināto noslēgto līgumu īpatsvars, bet bažas rada tas, ka kopš 2013. gada samazinās noslēgto līgumu īpatsvars nodarbinātajiem, kuri strādā vairākās darba vietās.

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

- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2022. gadā – 6,3%, 2018. gadā – 3,4%, 2013. gadā – 11,0%, 2010. gadā – 7,9%;
- būvniecība: 2022. gadā – 3,2%.

No respondentiem, kas strādā divās un vairāk darbavietās, 2022. gadā 6,9% nodarbināto apgalvo, ka ar dažiem darba devējiem ir noslēgts rakstveida darba līgums, bet ar dažiem nav. Salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, kopš 2013. gada pieaug gan to respondentu īpatsvars, kuriem līgums ir noslēgts tikai ar dažiem darba devējiem, gan to īpatsvars, kuriem līgumi nav noslēgti vispār.

Līdzīgi kā iepriekšējo pētījumos, arī 2022. gadā gan vīrieši, gan sievietes rakstveida darba līguma neesamību atzīst gandrīz vienlīdz bieži:

- gan strādājot pie viena darba devēja (vīrieši: 2022. gadā – 1,6%, 2018. gadā – 2,2%, 2013. gadā – 3,3%, 2010. gadā – 4,9%; sievietes: 2022. gadā – 0,3%, 2018. gadā – 0,5%, 2013. gadā – 1,1%, 2010. gadā – 3,3%);
- gan pie vairākiem darba devējiem (vīrieši: 2022. gadā – 3,3%, 2018. gadā – 5,9%, 2013. gadā – 1,3%, 2010. gadā – 22,2%; sievietes: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 7,0%, 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 14,1%).

Lai gan pētījuma ietvaros ir pieejami arī rezultāti par dažādām vecuma grupām, tomēr jāuzsver, ka visi šie rezultāti ir balstīti uz nelielu respondentu skaitu, tāpēc rezultāti vērtējami piesardzīgi (5. tabula).

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

Gads	Vidēji Latvijā		18–24 gadi		25–34 gadi		35–44 gadi		45–54 gadi		55–74 gadi	
	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+
2022	0,9	1,3	2,3	0,0	1,3	0,1	1,1	5,1	0,2	0,0	0,5	0,0
2018	1,3	1,0	1,1	0,0	0,8	1,9	1,2	0,0	1,3	0,0	1,7	2,2
2013	2,1	0,5	3,9	8,0	2,5	0,0	1,7	0,0	1,3	0,0	2,5	0,0
2010	3,9	17,1	4,6	10,8	5,9	21,7	3,7	13,2	2,6	20,1	2,8	16,6
2006	5,2	12,7	13,2	27,7	4,3	14,2	4,0	15,4	5,3	7,0	2,6	3,4

Piezīmes: 1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā (2022. gadā n=2287);

2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās (2022. gadā n=216);

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gadā, līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, darbu bez rakstveida darba līguma visbiežāk minējuši nodarbinātie, kas strādā mikro uzņēmumos (līdz 10 darbiniekiem), īpaši gadījumos, ja nodarbinātais strādā vairākās darba vietās:

- 2022. gadā:
 - viena darbavieta: 1–10 nodarbinātie – 1,5%, 11–49 nodarbinātie – 0,8%, 50–249 nodarbinātie – 0,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1–10 nodarbinātie – 5,0%, 11–49 nodarbinātie – 0,0%, 50–249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- 2018. gadā:
 - viena darbavieta: 1–10 nodarbinātie – 3,3%, 11–49 nodarbinātie – 0,7%, 50–249 nodarbinātie – 0,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,3%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1–10 nodarbinātie – 1,8%, 11–49 nodarbinātie – 1,7%, 50–249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- 2013. gadā:
 - viena darbavieta: 1–10 nodarbinātie – 6,2%, 11–49 nodarbinātie – 1,8%, 50–249 nodarbinātie – 0,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1–10 nodarbinātie – 2,2%, 11–49 nodarbinātie – 0,0%, 50–249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- 2010. gadā:
 - viena darbavieta: 1–10 nodarbinātie – 4,5%, 11–49 nodarbinātie – 1,3%, 50–249 nodarbinātie – 1,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,1%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1–10 nodarbinātie – 12,9%, 11–49 nodarbinātie – 10,7%, 50–249 nodarbinātie – 5,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%.

2022. gadā nodarbinātie, kas strādā privātajā sektorā, biežāk atbildējuši, ka viņiem nav noslēgts rakstveida darba līgums ar darba devēju:

- viena darbavieta:
 - valsts sektorā: 2022. gadā – 0,3%, 2018. gadā – 0,7%, 2013. gadā – 0,3%, 2010. gadā – 1,3%;
 - privātajā sektorā: 2022. gadā – 1,2%, 2018. gadā – 1,6%, 2013. gadā – 3,2%, 2010. gadā – 4,6%;
 - sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 0,0%;

- divas vai vairākas darbavietas:
 - valsts sektorā: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 4,4%, 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 3,2%;
 - privātajā sektorā: 2022. gadā – 2,3%, 2018. gadā – 8,4%, 2013. gadā – 1,0%, 2010. gadā – 17,2%;
 - sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 0,0%.

Maiņu darbs

Darba devēju aptauja

2022. gadā ir samazinājies darba devēju īpatsvars, kas atbildējuši, ka viņu uzņēmumā nodarbinātie strādā maiņu darbu, un šis īpatsvars ir mazākais no visiem pētījumiem DARL. Arī 2018. gadā jau tika novērota samazināšanās tendence, salīdzinot ar 2013. gadu (6. tabula).

6. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuri norādījuši, ka viņu nodarbinātie veic maiņu darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visi	7,8	2,5	7,9	8,9	4,1
Vairāk par pusi	5,4	5,2	2,5	2,3	2,4
Aptuveni puse	4,3	2,9	3,3	1,8	1,1
Mazāk par pusi	5,8	7,9	7,9	4,3	2,8
Kaut kādā mērā	23,4	18,5	21,6	17,3	10,4
Neviens	76,3	81,5	77,5	81,2	89,0
Grūti pateikt/NA	0,3	0,0	0,9	1,5	0,6

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

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

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgādes, gaisa kondicionēšana: 2022. gadā – 30,2%, 2018. gadā – 27,4%, 2013. gadā – 47,2%, 2010. gadā – 57,8%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 26,1%, 2018. gadā – 19,1%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2022. gadā – 20,6%, 2018. gadā – 24,9%, 2013. gadā – 7,6%, 2010. gadā – 48,6%.

Līdzīgi kā 2018. gada pētījumā, arī 2022. gada pētījumā maiņu darbu visbiežāk minējuši darba devēji lielajos uzņēmumos, kuros algo virs 250 nodarbinātajiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 7,4%, 11–49 nodarbinātie – 25,0%, 50–249 nodarbinātie – 53,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 80,7%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 16,3%, 11–49 nodarbinātie – 23,2%, 50–249 nodarbinātie – 29,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 60,2%;
- 2013. gadā: 2–5 nodarbinātie – 17,5%, 6–10 nodarbinātie – 20,7%, 11–24 nodarbinātie – 53,5%, 25–49 nodarbinātie – 47,1%, 50–99 nodarbinātie – 71,3%, 100–249 nodarbinātie – 71,7%, 250–499 nodarbinātie – 82,6%, 500 un vairāk nodarbinātie – 79,7%;

- 2010. gadā: 2–5 nodarbinātie – 9,8%, 6–10 nodarbinātie – 25,9%, 11–24 nodarbinātie – 34,5%, 25–49 nodarbinātie – 48,6%, 50–99 nodarbinātie – 50,7%, 100–249 nodarbinātie – 57,67%, 250–499 nodarbinātie – 78,8%, 500 un vairāk nodarbinātie – 72,0%.

Tāpat kā visos iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2022. gadā maiņu darbs biežāk tiek veikts valsts nevis privātajā sektorā, turklāt privātajā sektorā tas ir būtiski samazinājies, bet valsts sektorā nav mainījies:

- valsts sektors: 2022. gadā – 38,6%, 2018. gadā – 36,8%, 2013. gadā – 59,4%, 2010. gadā – 58,1%;
- privātais sektors: 2022. gadā – 10,1%, 2018. gadā – 16,4%, 2013. gadā – 18,9%, 2010. gadā – 18,2%;
- sabiedriskās organizācijas: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 83,3%, 2013. gadā – 43,6%, 2010. gadā – 1,6%.

Sabiedrisko organizāciju aptauju dati jāvērtē piesardzīgi, jo aptaujāto darba devēju skaits 2022. gadā ir mazāks kā 5 respondenti.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujā respondentu īpatsvars, kas veic maiņu darbu ir pieaudzis, īpaši to nodarbināto grupā, kuri maiņu darbu veic visu laiku (7. tabula).

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	9,1	11,9	14,8	11,2	20,4
Gandrīz visu laiku	0,0	2,4	3,5	5,6	2,6
Apmēram 75% no visa laika	0,0	0,7	0,4	1,1	0,6
Apmēram 50% no visa laika	0,0	1,1	2,5	1,8	1,6
Apmēram 25% no visa laika	0,0	0,7	1,4	0,9	1,4
Gandrīz nekad	0,0	3,9	1,8	2,2	2,4
Kaut kādā mērā	9,1	20,6	24,4	22,8	29,0
Nekad	90,9	78,8	74,6	75,1	70,1
Grūti pateikt/NA	0,0	0,9	0,9	2,1	0,9

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gadā nozares, kurās nodarbinātie visbiežāk apgalvo, ka veic maiņu darbu, ir:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana: 2022. gadā – 48,7%, 2018. gadā – 33,9%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana: 2022. gadā – 47,7%, 2018. gadā – 35,9%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana: 2022. gadā – 44,2%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2022. gadā – 43,9%.

Jāņem vērā, ka respondentu skaits papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas nozarē bija mazāk kā 50 respondenti un dati jāvērtē piesardzīgi.

Nedaudz biežāk maiņu darbu veic nodarbinātie vecumā līdz 34 gadiem, bet lielākais īpatsvara pieaugums, salīdzinot ar 2018. gadu, ir vecuma grupās 24–34 gadi un 45–54 gadi (2022. gadā: 18–24 gadiem – 37,2%,

24–34 gadiem – 36,4%, 35–44 gadi – 26,9%, 45–54 gadi – 29,6%, 55–74 gadi – 22,8%. 2018. gadā: 18–24 gadiem – 35,8%, 24–34 gadiem – 27,1%, 35–44 gadi – 23,1%, 45–54 gadi – 17,6%, 55–74 gadi – 18,3%).

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī 2022. gadā maiņu darbu visbiežāk veic nodarbinātie, kuri strādā privātajā sektorā, bet kopumā maiņu darba īpatsvars ir pieaudzis visos darbības sektoros (2022. gadā: valsts sektorā – 23,6%, privātajā sektorā – 32,1%, sabiedriskajās organizācijās – 31,6%. 2018. gadā: valsts sektorā – 16,5%, privātajā sektorā – 25,4%, sabiedriskajās organizācijās – 19,9%).

Atkarībā no uzņēmuma lieluma maiņu darbs biežāk izplatīts lielajos uzņēmumos. Pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumos ar 50 un vairāk darbiniekiem bijis nozīmīgāks maiņu darba pieaugums (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 29,0%, 11–49 nodarbinātie – 22,2%, 50–249 nodarbinātie – 30,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 37,5%. 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 15,9%, 11–49 nodarbinātie – 24,1%, 50–249 nodarbinātie – 24,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 27,3%).

Summētais darba laiks

Darba devēju aptauja

Darba devēju īpatsvars, kuri 2022. gadā minējuši, ka viņu nodarbinātie strādā summētu darba laiku, ir nedaudz samazinājies, salīdzinot ar 2018. gada pētījumu (8. tabula).

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visi	14,9	16,2	18,9	26,2	23,9
Vairāk par pusi	8,3	11,0	7,0	6,8	4,9
Aptuveni puse	6,2	4,9	5,9	4,6	4,8
Mazāk par pusi	8,2	11,6	10,5	4,6	5,7
Kaut kādā mērā	37,6	43,7	42,2	42,2	39,3
Neviens	62,1	56,3	57,0	56,0	59,6
Grūti pateikt/NA	0,2	0,0	0,8	1,7	1,1

Bāze: darba devēji, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2006. gadā n=1058, 2010. gadā n=1044, 2013. gadā n=1044
Avots: darba devēju aptauja

Summēto darba laiku visbiežāk minējuši darba devēji tādās nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2022. gadā – 56,0%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 54,1%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2022. gadā – 51,2%;
- būvniecība: 2022. gadā – 50,9%.

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos, arī 2022. gadā ievērojami biežāk kā citās uzņēmumu grupās darba devēji summētā darba laika esamību minējuši lielajos uzņēmumos, kuros algo vairāk par 250 nodarbinātajiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 37,1%, 11–49 nodarbinātie – 52,3%, 50–249 nodarbinātie – 61,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 88,6%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 42,3%, 11–49 nodarbinātie – 32,7%, 50–249 nodarbinātie – 35,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,1%;

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

Visos līdz šim veiktajos pētījumos DARL, tai skaitā arī 2022. gadā, pēc darba devēju domām, nodarbinātie visbiežāk summēto darba laiku strādā valsts sektorā:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 56,7%, 2018. gadā – 54,9%, 2013. gadā – 48,3%, 2010. gadā – 54,8%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 39,2%, 2018. gadā – 42,1%, 2013. gadā – 41,9%, 2010. gadā – 45,0%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 16,1%, 2013. gadā – 36,3%, 2010. gadā – 22,4%.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto 2022. gada aptaujā summētais darba laiks minēts biežāk nekā 2018. gada pētījumā (9. tabula).

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	20,3	9,4	9,4	7,1	11,7
Gandrīz visu laiku	4,0	1,9	3,2	2,8	4,0
Apmēram 75% no visa laika	0,9	0,4	1,0	1,3	1,1
Apmēram 50% no visa laika	2,5	1,7	1,0	1,6	2,9
Apmēram 25% no visa laika	2,2	2,2	1,9	3,3	2,4
Gandrīz nekad	4,8	6,6	3,3	2,9	5,4
Kaut kādā mērā	34,7	22,2	19,8	19,0	27,5
Nekad	64,1	76,2	78,6	77,8	71,1
Grūti pateikt/NA	1,2	1,6	1,2	3,2	1,4

Bāze: visi nodarbinātie, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie visbiežāk summēto darba laiku ir minējuši tādās nozarēs kā:

- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 36,8%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2022. gadā – 34,7%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana: 2022. gadā – 31,8%, 2018. gadā – 27,7%.

Vīrieši summēto darba laiku strādā nedaudz biežāk nekā sievietes (2022. gadā: vīrieši – 34,3%, sievietes – 22,9%. 2018. gadā: vīrieši – 22,2%, sievietes – 16,6%). Šādus rādītājus var skaidrot faktu, ka vīrieši ir biežāk nodarbināti tādās nozarēs kā elektroenerģija, gāzes un siltumapgāde, lauksaimniecība un būvniecība, kur šāda veida darba laika organizāciju nodarbinātie min biežāk.

Jaunāko vecuma grupu nodarbināto vidū summētais darbs ir izplatītāks, salīdzinot ar nodarbinātajiem citās vecuma grupās (2022. gadā: 18–24 gadi – 31,9%, 25–34 gadi – 30,3%, 35–44 gadi – 26,1%, 45–54 gadi – 25,3%, 55–74 gadi – 27,2%. 2018. gadā: 18–24 gadi – 26,4%, 25–34 gadi – 19,1%, 35–44 gadi – 16,7%, 45–54 gadi – 21,2%, 55–74 gadi – 17,0%), kas saistāms ar to, ka liela daļa šo nodarbināto paralēli arī studē un nevar strādāt noteiktas darba laika stundas, tādēļ ērtāk piemērojams tieši summētais darba laiks.

Summēto darba laiku kā nodarbinātības veidu visbiežāk norāda sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie, bet respondentu skaits šajā grupā ir mazāk kā 50, tāpēc iegūtie rezultāti jāvērtē piesardzīgi. Savukārt, valsts un privātajā sektorā respondentu īpatsvars, kas norādījuši summēto darba laiku, ir nedaudz pieaudzis (2022. gadā: valsts sektorā – 25,5%, privātajā sektorā – 28,6%, sabiedriskajās organizācijās – 38,2%. 2018. gadā: valsts sektorā – 17,2%, privātajā sektorā – 19,3%, sabiedriskajās organizācijās – 28,0%).

Rezultāti liecina, ka lielajos uzņēmumos nedaudz lielāks nodarbināto īpatsvars ir minējuši, ka viņiem noteikts summētais darba laiks (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 23,3%, 11–49 nodarbinātie – 25,7%, 50–249 nodarbinātie – 27,5%, 250 nodarbinātie – 32,7%. 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 18,1%, 11–49 nodarbinātie – 15,8%, 50–249 nodarbinātie – 19,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 25,1%).

Nakts darbs

Darba devēju aptauja

2022. gadā nedaudz samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri apgalvo, ka viņu nodarbinātie veic nakts darbu, turklāt tas ir mazākais, kāds konstatēts visu pētījumu DARL laikā (10. tabula).

10. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru uzņēmumos nodarbinātie veic nakts darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visi	1,2	4,7	2,1	4,5	2,9
Vairāk par pusi	2,6	2,9	1,7	1,3	1,0
Aptuveni puse	2,2	2,4	2,5	1,6	1,3
Mazāk par pusi	7,9	10,8	8,1	4,0	4,7
Kaut kādā mērā	13,9	20,8	14,4	11,4	9,9
Neviens	86,0	79,2	85,3	86,3	90,1
Grūti pateikt/NA	0,1	0,0	0,3	2,2	0,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2006. gadā n=1058, 2010. gadā n=1044, 2013. gadā n=1044

Avots: darba devēju aptauja

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

- zivsaimniecība: 2022. gadā – 47,0%, 2018. gadā – 27,4%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde un siltumapgāde: 2022. gadā – 34,6%, 2018. gadā – 29,0%, 2013. gadā – 64,4%, 2010. gadā – 58,5%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija: 2022. gadā – 26,3%, 2018. gadā – 19,9%.

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2022. gadā nakts darbu visbiežāk atzīst darba devēji, kuri algo vairāk par 250 nodarbinātajiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 6,8%, 11–49 nodarbinātie – 27,0%, 50–249 nodarbinātie – 47,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 72,7%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 10,0%, 11–49 nodarbinātie – 17,2%, 50–249 nodarbinātie – 28,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,1%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 10,0%, 11–49 nodarbinātie – 31,4%, 50–249 nodarbinātie – 63,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 80,0%;

- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 17%, 11–49 nodarbinātie – 35,7%, 50–249 nodarbinātie – 60,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 79,3%.

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

- valsts sektorā: 2022. gadā – 57,5%, 2018. gadā – 38,4%, 2013. gadā – 54,6%, 2010. gadā – 65,6%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 9,4%, 2018. gadā – 10,8%, 2013. gadā – 11,7%, 2010. gadā – 19,7%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 1,1%, 2018. gadā – 0,0%, 2013. gadā – 25,5%, 2010. gadā – 11,7%.

Nodarbināto aptauja

Pretēji darba devēju aptaujai, nodarbināto aptaujā ir palielinājies respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka viņiem nācies veikt nakts darbu (11. tabula).

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	2,9	2,9	2,9	2,1	1,6
Gandrīz visu laiku	1,3	1,7	1,9	1,5	1,3
Apmēram 75% no visa laika	0,7	1,1	1,4	1,3	0,8
Apmēram 50% no visa laika	6,4	4,3	7,1	3,4	8,2
Apmēram 25% no visa laika	6,2	4,2	6,5	3,6	5,9
Gandrīz nekad	5,5	6,5	5,0	4,5	5,1
Kaut kādā mērā	23,0	20,7	24,8	16,4	22,9
Nekad	76,4	81,3	74,8	82,1	76,6
Grūti pateikt/NA	0,5	0,3	0,5	1,6	0,5

Bāze: visi nodarbinātie, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

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

- veselības un sociālā aprūpe: 2022. gadā – 41,7%, 2018. gadā – 27,9%, 2010. gadā – 30,7%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana: 2022. gadā – 38,2%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde un siltumenerģija: 2022. gadā – 31,1%, 2018. gadā – 27,9%, 2013. gadā – 45,3%, 2010. gadā – 35,5%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 32,1%, 2018. gadā – 30,5%, 2013. gadā – 31,1%, 2010. gadā – 36,2%;

2022. gadā, tāpat kā visos iepriekšējos pētījumos to, ka nākas veikt nakts darbu, biežāk minējuši vīrieši nekā sievietes – (vīrieši: 2022. gadā – 34,1%, 2018. gadā – 23,0%, 2013. gadā – 36,7%, 2010. gadā – 25,7%; sievietes: 2022. gadā – 15,2%, 2018. gadā – 11,3%, 2013. gadā – 14,6%, 2010. gadā – 13,2%).

2022. gadā nav novērojamas nozīmīgas atšķirības nakts darba izplatībā dažādās vecuma grupās. Salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem DARL, lielākais pieaugums vērojams nodarbinātajiem vecumā virs 25 gadiem, bet jaunākajā vecuma grupā īpatsvars ir palicis gandrīz nemainīgs:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 20,7%, 25–34 gadi – 26,3%, 35–44 gadi – 21,8%, 45–54 gadi – 22,4%, 55–74 gadi – 22,3%;

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

Pēc iegūtā izglītības līmeņa visbiežāk nakts darbu veic nodarbinātie, kuri ieguvuši vidējo/profesionālo vidējo vai pamatzglītību:

- 2022. gadā: pamatzglītība vai zemāka – 24,6%, vidējā vai profesionālā vidējā – 26,0%, augstākā – 18,3%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 8,0%, pamatzglītība vai nepabeigta vidējā – 14,6%, vidējā – 17,8%, profesionālā vidējā – 19,8%, augstākā – 12,6%;
- 2013. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 45,0%, pamatzglītība vai nepabeigta vidējā – 39,9%, vidējā – 28,3%, profesionālā vidējā – 30,2%, augstākā – 12,1%;
- 2010. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 22,0%, pamatzglītība vai nepabeigta vidējā – 34,7%, vidējā – 13,2%, profesionālā vidējā – 21,5%, augstākā – 12,5%.

2022. gada aptaujas rezultāti liecina, ka darbu naktī visbiežāk veic nodarbinātie, kuri ir kvalificēti strādnieki un amatnieki, kā arī uzņēmuma vadītāji un speciālisti:

- 2022. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 28,8%, vidējā līmeņa vadītājs – 19,9%, augstākā līmeņa speciālists – 11,5%, speciālists – 26,1%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 20,1%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 31,2%, nekvalificēts strādnieks – 22,5%;
- 2018. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 13,2%, vidējā līmeņa vadītājs – 13,1%, augstākā līmeņa speciālists – 7,4%, speciālists – 18,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 14,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 20,4%, nekvalificēts strādnieks – 16,5%;
- 2013. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 12,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 17,1%, augstākā līmeņa speciālists – 7,8%, speciālists – 25,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 27,9%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 35,2%, nekvalificēts strādnieks – 22,5%;
- 2010. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 23,8%, vidējā līmeņa vadītājs – 20,4%, augstākā līmeņa speciālists – 3,2%, speciālists – 18,3%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 17,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 21,9%, nekvalificēts strādnieks – 24,6%.

Virsstundu darbs

Darba devēju aptauja

Jautājums par virsstundu darbu 2022. gadā darba devēju aptaujā nebija iekļauts.

Nodarbināto aptauja

2022. gadā, salīdzinot ar 2018. gadu, ir nedaudz palielinājies to nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvo, ka strādā virsstundas, bet, salīdzinot ar laika periodu no 2006. gada līdz 2013. gadam, virsstundu darbs ir kļuvis mazāk izplatīts (12. tabula). 2022. gada pētījumā jautājums un atbilžu varianti bija atšķirīgi nekā iepriekšējos pētījumos, tāpēc dinamikā iespējams salīdzināt tikai atbildi “kaut kādā mērā”.

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

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	2,0	1,7	1,7	0,8	–
Gandrīz visu laiku	2,8	0,9	2,1	0,8	–
Apmēram 75% no visa laika	1,3	2,1	0,7	1,4	–
Apmēram 50% no visa laika	3,2	2,4	3,7	2,8	–
Apmēram 25% no visa laika	23,1	15,7	17,9	13,1	–
Gandrīz nekad	19,2	20,7	17,6	16,0	–
Jā, bieži*	–	–	–	–	9,4
Jā, dažreiz*	–	–	–	–	30,4
Kaut kādā mērā	51,6	43,5	43,7	35,0	39,8
Nekad	46,9	55,0	54,4	62,6	59,2
Grūti pateikt/NA	1,5	1,5	1,9	2,4	1,0

*Piezīme: *atbilžu varianti tika formulēti, sākot ar 2022. gada pētījumu DARL.*

Bāze: visi nodarbinātie, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nozares, kurās nodarbinātie 2022. gadā visbiežāk minējuši virsstundu darbu, ir:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2022. gadā – 58,2%; 2018. gadā – 57,5%, 2013. gadā – 60,5%, 2010. gadā – 75,9%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 52,9%;
- elektroenerģija un gāzes apgāde: 2022. gadā – 51,5%, 2018. gadā – 53,9%;
- būvniecība: 2022. gadā – 47,9%.

Virsstundu darbu visos pētījumos biežāk minējuši vīrieši (vīrieši: 2022. gadā – 48,0%, 2018. gadā – 44,5%, 2013. gadā – 53,8%, 2010. gadā – 53,7%; sievietes: 2022. gadā – 34,2%, 2018. gadā – 27,8%, 2013. gadā – 35,2%, 2010. gadā – 36,4%). Šādi rādītāji varētu būt saistīti ar to, ka vīrieši biežāk ieņem amatus, kuros var būt nepieciešamība strādāt virsstundu darbu, kā arī vīrieši biežāk izjūt nepieciešamību nopelnīt vairāk, lai piemēram, apgādātu ģimeni.

Virsstundu darbs ir vairāk izplatīts vecuma grupā 25 – 34 gadi, bet kopumā respondentu īpatsvars, kuri strādā virsstundu darbu ir pieaudzis visās vecuma grupās:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 43,3%, 25–34 gadi – 48,6%, 35–44 gadi – 41,6%, 45–54 gadi – 41,8%, 55–74 gadi – 30,0%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 34,0%, 25–34 gadi – 37,7%, 35–44 gadi – 39,4%, 45–54 gadi – 35,2%, 55–74 gadi – 27,9%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 49,8%, 25–34 gadi – 49,8%, 35–44 gadi – 42,3%, 45–54 gadi – 43,7%, 55–74 gadi – 36,6%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 42,3%, 25–34 gadi – 42,8%, 35–44 gadi – 46,0%, 45–54 gadi – 49,3%, 55–74 gadi – 32,3%.

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

Virsstundas 2022. gadā visbiežāk veic nodarbinātie, kuri ieguvuši augstāko izglītību. Tas var būt skaidrojams gan ar ekonomisko situāciju, ja darba devēji nevar atļauties nodarbināt vairākus augsti kvalificētus speciālistus un esošie speciālisti ir spiesti strādāt vairāk. Tāpat iespējamais cēlonis var būt saistīts ar tādu darbinieku skaita pieaugumu, kuri veic attālināto darbu. Attālinātais darbs bieži padara darba un personīgās dzīves laika robežas izplūdušas. Iepriekšējos gados virsstundu darbs bija vairāk izteikts pamatizglītības grupā, taču 2022. gadā šajā grupā tas ir nedaudz samazinājies:

- 2022. gadā: pamatizglītība vai zemāka – 36,9%, vidējā vai profesionālā vidējā – 37,5%, augstākā – 43,6%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 19,5%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 43,8%, vidējā – 34,3%, profesionālā vidējā – 33,8%, augstākā – 35,5%;
- 2013. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 51,5%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 51,9%, vidējā – 41,7%, profesionālā vidējā – 45,4%, augstākā – 41,2%;
- 2010. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 22,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 44,8%, vidējā – 40,0%, profesionālā vidējā – 47,1%, augstākā – 40,3%.

Uzņēmumu augstākā un vidējā līmeņa vadītāji virsstundu veikšanu min visbiežāk, bet lielākais īpatsvars pieaugums ir augstākā līmeņa speciālistu amatu grupā, kas var būt saistīts ar šo speciālistu trūkumu darba tirgū un atbilstošu palielināto darba slodzi esošajiem speciālistiem:

- 2022. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 52,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 50,0%, augstākā līmeņa speciālists – 44,2%, speciālists – 39,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 32,7%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 45,2%, nekvalificēts strādnieks – 21,1%;
- 2018. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 58,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 44,3%, augstākā līmeņa speciālists – 33,0%, speciālists – 34,2%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 25,9%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 43,4%, nekvalificēts strādnieks – 24,4%;
- 2013. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 42,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 46,8%, augstākā līmeņa speciālists – 40,7%, speciālists – 42,8%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 38,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 53,6%, nekvalificēts strādnieks – 30,8%;
- 2010. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 65,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 46,4%, augstākā līmeņa speciālists – 35,8%, speciālists – 45,5%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 32,7%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 57,2%, nekvalificēts strādnieks – 37,7%.

Saskaņā ar 2022. gada pētījuma DARL rezultātiem novērojama tendence – virsstundu darbs pieaug, palielinoties uzņēmumā nodarbināto skaitam (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 31,0%, 11–49 nodarbinātie – 37,2%, 50–249 nodarbinātie – 44,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 51,4%), kā arī pieaugot darba algai (2022. gadā: līdz 300 EUR – 19,9%, 301–500 EUR – 23,2%, 501–700 EUR – 36,6%, 701–1000 EUR – 46,9%, 1001 EUR un vairāk – 55,6%). Tomēr analizējot šos aspektus jābūt piesardzīgiem, nosakot cēloņsakarības virzienu – iespējams nevis ienākumi nosaka vairāk virsstundu darbu, bet tieši virsstundu darbs palielina ienākumus, ja darba devējs tās apmaksā saskaņā ar Darba likuma prasībām.

Aptaujā nodarbinātajiem, kuri atzīmēja, ka viņi veic virsstundas darbā, tika vaicāts arī tas, kā un vai vispār virsstundu laiks ticis atlīdzināts. Ar katru pētījuma periodu vērojama situācijas uzlabošanās, jo samazinās respondentu īpatsvars, kuri minējuši, ka viņiem virsstundas vispār nav tikušas apmaksātas (13. tabula). Visbiežākā atbilde uz šo jautājumu arī 2022. gadā ir atbilstība Darba likuma prasībām – virsstundas tikušas apmaksātas dubultā.

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

Virsstundu kompensācijas veids	2006	2010	2013	2018	2022
Apmaksā dubultā (atbilstoši likumam)	19,6	11,3	23,2	34,6	38,4
Apmaksā atbilstoši darba algai vai tika sniegta vismaz kaut kāda finansiālā atlīdzība, piemaksa	34,5	31,5	32,2	28,8	32,4
Kompensētas (atlīdzinātas) ar vienu vai vairākām brīvdienām	17,1	19,1	16,7	16,2	15,2
Virsstundas netika kompensētas (atlīdzinātas)	30,8	38,2	29,3	20,1	17,1*
Grūti pateikt	1,0**	2,0**	2,0**	3,6	1,0

Piezīmes: *- 2022. gada aptaujā šis atbilžu variants sevī iekļauj atbildes: "Netika kompensētas, jo netika uzskaitītas/zīņotas" un "Netika kompensētas (citi iemesli)".

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

Bāze: visi respondenti, kuri strādā virsstundas, 2022. gadā n=1007, 2018. gadā n=917, 2013. gadā n=1105, 2010. gadā n=1050, 2006. gadā n=1291

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie 2022. gada aptaujā atbildēja, ka visbiežāk darba devēji ievērojuši likumā noteikto kārtību un virsstundas apmaksājuši dubultā tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2022. gadā – 71,0%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2022. gadā – 63,0%, 2018. gadā – 50,2%, 2013. gadā – 6,7%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas: 2022. gadā – 58,4%.

Savukārt to, ka virsstundu darbs netika kompensēts, 2022. gadā biežāk minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība – 34,2%;
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 26,5%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija – 19,0%;
- veselība un sociālā aprūpe – 17,9%.

Negatīvi vērtējams tas, ka ceturtda daļa valsts sektorā nodarbināto atzinuši, ka virsstundas viņiem nav tikušas kompensētas, kas ir būtiski biežāk kā privātajā sektorā:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 24,7%; 2018. gadā – 26,4%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 10,0%; 2018. gadā – 17,6%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 26,6%; 2018. gadā – 15,6%.

To, ka virsstundas tiek apmaksātas dubultā, visbiežāk 2022. gada aptaujā ir minējuši gados jaunākie nodarbinātie un, salīdzinot ar 2018. gada datiem, lielākais īpatsvara pieaugums ir bijis vecuma grupās 18–24 gadi un 35–44 gadi:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 51,7%, 25–34 gadi – 43,6%, 35–44 gadi – 38,1%, 45–54gadi – 37,2%, 55–74 gadi – 29,4%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 42,0%, 25–34 gadi – 42,2%, 35–44 gadi – 29,8%, 45–54gadi – 31,8%, 55–74 gadi – 29,5%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 32,6%, 25–34 gadi – 30,0%, 35–44 gadi – 20,1%, 45–54gadi – 17,5%, 55–74 gadi – 21,8%;

- 2010. gadā: 18–24 gadi – 9,7%, 25–34 gadi – 13,7%, 35–44 gadi – 8,5%, 45–54gadi – 8,5%, 55–74 gadi – 19,8%.

Savukārt, to, ka virsstundas netiek kompensētas (iekļauj atbildes “Netika kompensētas, jo netika uzskaitītas/zīņotas” un “Netika kompensētas – citi iemesli”), biežāk pauduši nodarbinātie vecuma grupās 55–74 gadi un 18–24 gadi, bet, salīdzinot ar iepriekšējo gadu pētījumu rezultātiem, visās vecuma grupās nekompensēto virsstundu darbs ir būtiski samazinājies:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 4,0%, 25–34 gadi – 2,0%, 35–44 gadi – 2,7%, 45–54gadi – 1,7%, 55–74 gadi – 4,3%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 8,6%, 25–34 gadi – 16,5%, 35–44 gadi – 21,7%, 45–54gadi – 21,5%, 55–74 gadi – 26,4%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 13,3%, 25–34 gadi – 22,2%, 35–44 gadi – 35,4%, 45–54gadi – 34,4%, 55–74 gadi – 32,1%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 29,5%, 25–34 gadi – 35,1%, 35–44 gadi – 35,8%, 45–54gadi – 48,9%, 55–74 gadi – 38,0%.

2022. gadā visretāk virsstundas dubultā tikušas apmaksātas nodarbinātajiem, kuri ieguvuši augstāko izglītību:

- 2022. gadā: pamatizglītība vai zemāka – 45,0%, vidējā vai vidējā speciālā – 44,6%, augstākā – 30,1%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 21,9%, pamatizglītība – 38,4%, vidējā – 34,2%, profesionālā vidējā – 36,3%, augstākā – 32,6%;
- 2013. gadā: pamatizglītība – 17,1%, vidējā – 28,3%, profesionālā vidējā – 27,5%, augstākā – 16,4%;
- 2010. gadā: pamatizglītība – 15,2%, vidējā – 16,1%, profesionālā vidējā – 10,1%, augstākā – 7,7%.

Turklāt 2022. gadā tieši nodarbinātie ar augstāko izglītību visbiežāk atzīmējuši, ka viņiem virsstundas netika kompensētas:

- 2022. gadā: pamatizglītība vai zemāka – 7,1%, vidējā vai vidējā speciālā – 9,1%, augstākā – 28,2%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 32,0%, pamatizglītība – 14,6%, vidējā – 23,2%, profesionālā vidējā – 13,0%, augstākā – 26,2%;
- 2013. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 55,2%, pamatizglītība – 23,1%, vidējā – 19,6%, profesionālā vidējā – 24,7%, augstākā – 42,5%;
- 2010. gadā: pamatizglītība – 17,3%, vidējā – 46,0%, profesionālā vidējā – 34,2%, augstākā – 42,2%.

Jāņem vērā tas aspekts, ka šeit ir iekļautas atbildes gan par to, ka “Netika kompensētas, jo netika uzskaitītas/zīņotas”, gan “Netika kompensētas (citi iemesli)”, kas augstākās izglītības respondentu grupā sadalās 25,5% un 2,7% atbilstoši.

2022. gadā virsstundas visbiežāk dubultā ir apmaksātas pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem un kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem:

- 2022. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 21,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 35,7%, augstākā līmeņa speciālists – 22,0%, speciālists – 41,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 47,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 44,5%, nekvalificēts strādnieks – 33,6%;
- 2018. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 27,8%, vidējā līmeņa vadītājs – 35,8%, augstākā līmeņa speciālists – 32,4%, speciālists – 30,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 30,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 38,8%, nekvalificēts strādnieks – 31,2%;
- 2013. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 16,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 25,0%, augstākā līmeņa speciālists – 7,7%, speciālists – 29,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 30,0%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 26,4%, nekvalificēts strādnieks – 12,5%;

- 2010. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 10,9%, vidējā līmeņa vadītājs – 10,6%, augstākā līmeņa speciālists – 11,3%, speciālists – 5,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 12,1%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 13,9%, nekvalificēts strādnieks – 6,0%.

To, ka virsstundas netiek kompensētas, visbiežāk minējuši augstākā līmeņa speciālisti un vidējā līmeņa vadītāji. Pētnieki uzskata, ka tas saistāms ar augstākā līmeņa speciālistiem un vidējā līmeņa vadītājiem piemītošo atbildību gan pret saviem vadītājiem par darba rezultātu sasniegšanu, gan pašu rezultātu sasniegšanu, kas bieži liek strādāt virsstundas, par kurām nemaz vadība netiek informēta. Tādējādi virsstundu nekompensēšanu minējuši šādas respondentu grupas:

- 2022. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 20,0%, vidējā līmeņa vadītājs – 25,6%, augstākā līmeņa speciālists – 33,6%, speciālists – 22,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 7,9%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 7,0%, nekvalificēts strādnieks – 9,6%;
- 2018. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 30,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 21,7%, augstākā līmeņa speciālists – 29,0%, speciālists – 24,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 17,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 13,4%, nekvalificēts strādnieks – 23,8%;
- 2013. gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 45,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 42,4%, augstākā līmeņa speciālists – 39,7%, speciālists – 38,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 46,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 30,6%, nekvalificēts strādnieks – 37,4%.

Atvaļinājumi

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujā tika jautāts, vai pēdējā gada laikā respondenti ir izmantojuši apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu. Salīdzinājumā ar 2018. gada pētījuma rezultātiem ir mainījies atbilžu sadalījums – samazinājies respondentu īpatsvars, kuri ir izmantojuši visu atvaļinājumu kopā, bet pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuri izmantoja atvaļinājumu pa daļām. Kopumā nedaudz arī palielinājies tādu nodarbināto īpatsvars, kuri nav izmantojuši ikgadējo atvaļinājumu (14. tabula).

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

Ikgadējā atvaļinājuma izmantošana	2006	2010	2013	2018	2022
Ir izmantojis visu kopā	47	38	44	37,0	30,4
Ir izmantojis visu pa daļām	19	30	30	40,8	45,3
Ir izmantojis tikai daļu	5	4	5	5,2	5,1
Nē, nav izmantojis	14	14	9	7,0	9,1
Nav izmantojis, jo nepienācās	15	12	11	9,2	9,8
Grūti pateikt	1	1	0,5	0,8	0,3

Bāze: visi nodarbinātie, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie, kuri pēdējā gada laikā nav izmantojuši apmaksāto atvaļinājumu, kas viņiem ir pienācies, strādā šādas nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana: 2022. gadā – 32,2%;
- būvniecība: 2022. gadā – 29,8%, 2018. gadā – 15,2%, 2013. gadā – 29,1%, 2010. gadā – 29,1%.
- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2022. gadā – 22,0%, 2018. gadā – 17,6%, 2013. gadā – 18,8%.

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī 2022. gadā vīrieši biežāk kā sievietes minējuši, ka nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Abiem dzimumiem ir nozīmīgi pieaudzis atbildējo īpatsvars, kuri nav izmantojuši ikgadējo atvaļinājumu (vīrieši: 2022. gadā – 22,1%, 2018. gadā – 10,2%, 2013. gadā – 13,0%, 2010. gadā – 18,4%; sievietes: 2022. gadā – 16,7%, 2018. gadā – 4,5%, 2013. gadā – 5,8%, 2010. gadā – 11,7%).

Visās vecuma grupās līdz 55 gadiem ir nozīmīgi pieaudzis respondentu īpatsvars, kuri nav izmantojuši ikgadējo atvaļinājumu, bet visbiežāk – tāpat kā iepriekšējo pētījumu DARL rezultātos, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 46,7%, 25–34 gadi – 21,0%, 35–44 gadi – 18,0%, 45–54 gadi – 16,8%, 55–74 gadi – 12,7%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 11,3%, 25–34 gadi – 7,7%, 35–44 gadi – 6,6%, 45–54 gadi – 3,8%, 55–74 gadi – 8,0%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 14,2%, 25–34 gadi – 10,8%, 35–44 gadi – 9,3%, 45–54 gadi – 7,8%, 55–74 gadi – 6,6%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 15,4%, 25–34 gadi – 15,0%, 35–44 gadi – 16,88%, 45–54 gadi – 14,0%, 55–74 gadi – 9,6%.

Atvaļinājuma neizmantošana jaunākajā nodarbināto grupā var būt skaidrojama no vairākiem aspektiem – (1) jaunākā vecuma nodarbinātajiem joprojām pietrūkst informētība par normatīvajos aktos paredzētajām tiesībām, t.sk., attiecībā uz atvaļinājumu izmantošanu; (2) jaunākā vecuma respondentiem nav apgādājamo un nav izveidotas ģimenes, kas nemotivē izmantot atvaļinājumu; (3) iespējams arī jaunākā vecuma nodarbinātajiem nav pietiekamu līdzekļu, lai atvaļinājumu izmantotu kvalitatīvi atpūšoties, piemēram, ceļojot u.c.

Sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie biežāk atzīmējuši to, ka pēdējā gada laikā nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas viņiem pienācies, bet jāņem vērā, ka respondentu skaits šajā sektorā ir mazāks par 50, tāpēc dati jāvērtē piesardzīgi. Privātajā sektorā atvaļinājuma neizmantošanas prakse ir sastopama daudz biežāk nekā valsts sektorā nodarbinātajiem:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 12,1%, 2018. gadā – 2,7%, 2013. gadā – 3,5%, 2010. gadā – 8,4%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 22,6%, 2018. gadā – 9,3%, 2013. gadā – 12,7%, 2010. gadā – 16,3%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 26,1%, 2018. gadā – 5,2%, 2013. gadā – 10,3%, 2010. gadā – 0,3%.

Arī 2022. gadā novērojama tendence, kas tika identificēta jau iepriekš – visbiežāk ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši nodarbinātie uzņēmumos, kuros strādā 1–10 nodarbinātie:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 29,1%, 11–49 nodarbinātie – 18,1%, 50–249 nodarbinātie – 11,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 12,9%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 13,5%, 11–49 nodarbinātie – 7,2%, 50–249 nodarbinātie – 2,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 5,1%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 16,9%, 11–49 nodarbinātie – 8,9%, 50–249 nodarbinātie – 5,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 3,7%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 15,5%, 11–49 nodarbinātie – 12,4%, 50–249 nodarbinātie – 6,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 4,4%.

Mazajos uzņēmumos darbinieku aizvietošanas nepieciešamība atvaļinājuma laikā un pieejamie cilvēkresursi varētu būt pamata skaidrojums tam, ka šajos uzņēmumos nodarbinātie nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – pienākumu deleģēšana sagādā grūtības, jo uzņēmumā nav daudz nodarbināto un esošie ir noslogoti.

Nodarbinātie ar pamatizglītību vai zemāka līmeņa izglītību visbiežāk atzīmējuši, ka nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas viņiem ir pienācies:

- 2022. gadā: pamatizglītība vai zemāka – 40,4%, vidējā vai vidējā speciālā – 21,3%, augstākā – 11,9%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 7,3%, pamatizglītība – 13,3%, vidējā – 11,7%, profesionālā vidējā – 6,6%, augstākā – 4,3%;
- 2013. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 26,5%, pamatizglītība – 15,3%, vidējā – 13,5%, profesionālā vidējā – 9,8%, augstākā – 4,0%;
- 2010. gadā: pamatizglītība – 22,4%, vidējā – 13,7%, profesionālā vidējā – 17,1%, augstākā – 7,9%.

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

- 2022. gadā: iestādes vai uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 27,1%, vidējā līmeņa vadītāji – 7,8%, augstākā līmeņa speciālisti – 8,8%, speciālisti – 13,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 25,2%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 23,3%, nekvalificēti strādnieki – 29,6%;
- 2018. gadā: iestādes vai uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 26,5%, vidējā līmeņa vadītāji – 3,1%, augstākā līmeņa speciālisti – 3,8%, speciālisti – 3,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 6,4%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 9,1%, nekvalificēti strādnieki – 11,8%;
- 2013. gadā: pakalpojumu un tirdzniecības pārstāvji – 10,9%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 14,1%;
- 2010. gadā: uzņēmumu vai iestāžu augstākā līmeņa vadītāji – 24,5%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 22,5%.

Jāņem vērā, ka 2022. gada aptaujā uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju respondentu skaits ir mazāks kā 50 un dati jāvērtē piesardzīgi. Turklāt zemāku amatu grupu pārstāvju iemeslu skaidrojums varētu būt atšķirīgs no uzņēmuma vadītāju iemesliem neizmantojot ikgadējo atvaļinājumu. Uzņēmuma vadītāji arī iepriekšējo pētījumu datus uzrāda lielāku īpatsvaru atvaļinājumu neizmantošanā un par iemeslu tam var būt gan tas, ka viņi ir atbildīgie par uzņēmuma darba procesiem un nevar atļauties ilgāku prombūtni – grūtāk deleģēt pienākumus un uzticēt tos paveikt citiem nodarbinātajiem, gan arī tas, ka pastāv iespēja paņemt no darba brīvo laiku bez oficiālā atvaļinājuma – laikā kad darba procesi to ļauj darīt. Savukārt zemākajās amatu kategorijās, apstākļos, kad pasliktinās ekonomiskā situācija valstī, atvaļinājums var būt mazāk finansiāli izdevīgs, īpaši tajos gadījumos un uzņēmumos, kuros alga tiek izmaksāta aploksnē. To apliecina arī pētījuma rezultāti – joprojām būtiski biežāk ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmanto nodarbinātie, kuriem katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē:

- 2022. gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 17,7%, dažreiz maksā algu aploksnē – 44,3%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 62,3%;
- 2018. gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 6,0%, dažreiz maksā algu aploksnē – 9,9%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 28,7%;
- 2013. gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 7,5%, dažreiz maksā algu aploksnē – 17,7%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 33,0%;
- 2010. gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 11,0%, dažreiz maksā algu aploksnē – 21,6%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 38,2%.

Pētījuma DARL ietvaros tika jautāts arī par iemesliem, kāpēc respondenti nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. 2022. gadā, līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, visbiežāk minētais iemesls ir tas, ka nodarbinātais pats to nav vēlējis. Tālāk minēti šādi iemesli: liels darba apjoms un vēlēšanās pataupīt atvaļinājuma laiku kam citam (15. tabula).

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

Iemesli ikgadējā atvaļinājuma neizmantošanai	2006	2010	2013	2018	2022
Lielā darba apjoma dēļ	25,0	23,0	22,0	23,1	23,4
Tika piešķirta, izmaksāta kompensācija	9,0	11,0	4,0	10,2	3,7
Pats nevēlējās to izmantot	36,0	40,0	36,0	31,7	41,5
Darba devējs nelaida atvaļinājumā	17,0	14,0	17,0	8,8	6,5
Vēlējās to pataupīt kaut kam citam	0,0	3,0	9,0	15,9	21,9
Atvaļinājums netiek apmaksāts vai tiek apmaksāts nepilnā apmērā*	–	–	–	–	1,1
Atvaļinājums nepienākas (piem., pārbaudes laiks, nav nostrādāti 6 mēneši, slimības lapa, nav paredzēts (sezonas darbs))*	–	–	–	–	9,8
Cits iemesls	5,0	0,3	2,0	13,2	1,7
Grūti pateikt/NA	1,0	2,0	2,0	4,0	1,3

*Piezīme: * – atbilžu variants iekļauts pētījumā DARL sākot ar 2022. gadu.*

Bāze: visi respondenti, kuriem atvaļinājums pienākas, bet viņi to ir izmantojuši tikai daļēji vai nav izmantojuši vispār, 2022. gadā n=349, 2018. gadā n=304, 2013. gadā n=323, 2010. gadā n=347, 2006. gadā n=450

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot 2022. gada rezultātus ar iepriekšējo pētījumu, ir nozīmīgi samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuri ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši un saņēma kompensāciju par to. Pozitīvi ir vērtējams arī tas, ka 2022. gadā turpināja samazināties tādu respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka atvaļinājums netika izmantots, jo darba devējs nav ļāvis to izmantot.

Secinājumi

1. Darba devēju aptaujā ir nozīmīgi pieaudzis respondentu īpatsvars, kuri atbildējuši, ka nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata, kas var būt skaidrojams kā darba devēju mēģinājumi mazināt nodokļu izmaksas un pārvarēt COVID-19 pandēmijas radīto ekonomisko krīzi.
2. 2022. gada pētījumā turpina pieaug nodarbināto īpatsvars, kuriem rakstveida darba līguma esamība ir svarīga. It īpaši tas novērojams starp respondentiem ar zemāko izglītības līmeni.
3. Rakstveida darba līguma esamība ir mazāk svarīga nodarbinātajiem būvniecības, kokapstrādes un metālapstrādes nozarēs, nodarbinātajiem ar mazāku darba stāžu (kuri uzsāk savas darba gaitas), nodarbinātajiem ar zemāku izglītības līmeni, kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem, speciālistiem un nekvalificētiem strādniekiem.
4. 2022. gadā ir pieaudzis tādu respondentu īpatsvars, kuriem nav noslēgts līgums ar darba devēju/iem, ja nodarbinātais strādā vairākās darba vietās. Nozīmīgākais pieaugums ir vecuma grupā 35–44 gadi un uzņēmumos ar 10 un mazāk darbiniekiem.
5. Nodarbinātie joprojām visbiežāk strādā normālu darba laiku, bet 2022. gadā šī darba līguma un darba laika veida īpatsvars ir samazinājies, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem. Tas ir skaidrojams ar to, ka uzņēmumu finansiālā situācija nav stabila, lai nodrošinātu normālu darba laiku nodarbinātajiem. Atbilstoši ir pieaudzis īpatsvars tādiem darba laika veidiem kā nepilnais darba laiks, līgums uz noteiktu laiku un sezonas darbs, kas ir raksturīgi palielinoties bezdarba līmenim.
6. Pēc nodarbināto aptauju rezultātiem, ir pieaudzis tādu darba laika organizācijas formu īpatsvars kā maiņu darbs, summētais darba laiks un nakts darbs, savukārt darba devēju aptauju rezultāti norāda uz pretējo – šīs nodarbinātības formas ir nedaudz samazinājušās, salīdzinot ar 2018. gadu. Nodarbinātie divreiz biežāk nekā darba devēji min maiņu darbu un nakts darbu, bet summēto darba laiku biežāk min darba devēji. Iespējams skaidrojums tam varētu būt abu pušu neinformētība par šo darba laika organizācijas formu atšķirībām, piem., ka summētais darba laiks un maiņu darbs ir atšķirīgi darba laika noteikšanas veidi.
7. Jaunāko nodarbināto vidū (18–24 gadi un 25–35 gadi) biežāk kā citās vecuma grupās izplatīts summētais darba laiks un maiņu darbs, kas var būt skaidrojams ar to, ka liela daļa šo nodarbināto paralēli arī studē un šīs darba laika organizācijas formas ir vairāk piemērojamas.
8. Kopumā ir pieaudzis nodarbināto īpatsvars, kuri min virsstundu darbu (būtiski vairāk tas ir izplatīts vīriešiem, vecuma grupā 25–34 gadi, nodarbinātajiem ar augstāko izglītību, vadītājiem un augstākā līmeņa speciālistiem). Šādi rezultāti saistāmi ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, kuras iespaidā darba devēji nevar atļauties algot vairāk nodarbinātos noteiktā darba apjoma veikšanai un esošajiem nodarbinātajiem jāveic virsstundu darbs. Virsstundu darba pieaugums daļēji var būt skaidrojams ar attālināto darbu, kas padara darba un personīgās dzīves laika robežas izplūdušas. Savukārt, pozitīvi ir vērtējams tas, ka palielinās nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvo, ka darba devēji virsstundu darbu apmaksā pēc Darba likuma noteiktās dubultās likmes.
9. Nedaudz palielinājies nodarbināto īpatsvars, kas nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, visbiežāk atvaļinājumu nav izmantojuši jaunākie nodarbinātie (18–24 gadi), privātajā sektorā strādājošie, nodarbinātie ar zemāku izglītību un zemākajās amatu grupās. Tāpat kā iepriekšējos pētījumos, biežākais iemesls ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma neizmantošanai ir pašu nodarbināto nevēlēšanās to darīt. Pozitīvi vērtējams tas, ka ir samazinājies īpatsvars, kad darba devēji nav ļāvuši izmantot ikgadējo atvaļinājumu.

Ieteikumi

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

Ieteikums

Nepieciešams turpināt nodarbināto informēšanu par riskiem, kas rodas neregistrētas nodarbinātības gadījumā, kā arī ieguvumiem, ja darba tiesiskās attiecības ir reģistrētas. Šādu informāciju visefektīvāk izplatīt, sadarbojoties ar 2017. gadā aizsāktās kampaņas “#Atkrāpies” veidotājiem (Finanšu ministrija, komunikācijas aģentūra “A. W. Olsen & Partners”), kuri aptvēruši plašu tēmu loku, kā arī vienkārši skaidrojuši dažādus ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzības prasību ievērošanu saistītus jautājumus.

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

Ieteikums tika realizēts 2017. gadā aizsāktās informatīvās kampaņas “#Atkrāpies” veidā – tomēr šobrīd kampaņa attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām netiek īstenota. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Ņemot vērā problemātisko situāciju valsts sektorā saistībā ar virsstundu darbu un tā apmaksu, īpaši izglītības nozarē, būtu nepieciešams pārskatīt normatīvos aktus, kas nosaka darba samaksu pedagogiem. Piemēram, MK 05.07.2016. noteikumos Nr.445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” norādīts, ka pedagogam, aizstājot savu kolēģi, kas teorētiski ir virsstundu darbs, piemēro stundu atalgojumu.

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

MK 05.07.2016. noteikumos Nr.445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” ir veikti grozījumi par pedagogu piemaksām darba algai un zemākajām mēneša darba algas likmēm, tomēr ar šajā pētījumā izmantotajām metodēm nav iespējams novērtēt, vai šis ieteikums ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Valsts kancelejai nepieciešams nodrošināt visu amatu līmeņu nodarbinātajiem valsts sektorā apmācības par viņu tiesībām attiecībā uz piekrišanu virsstundu darbu un tā apmaksu atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Tāpat visu līmeņu nodarbinātajiem vajadzētu sniegt informāciju par šāda riska faktora ietekmi uz nodarbināto un viņa darba spējām, kā arī apmācīt par mūsdienīgām darba produktivitātes uzlabošanas metodēm t.sk. arī virsstundu darba organizēšanu, ja tāds nepieciešams, par darba un atpūtas laika līdzsvaru un tā ietekmi uz nodarbinātā veselību, par darba un ģimenes dzīves līdzsvaru u.tml. Tāpat Valsts kancelejai un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai pēc piekritības (sadarbībā ar VDI) jāturpina regulāri uzraudzīt valsts un pašvaldību iestādēs esošā situācija saistībā ar virsstundu apmaksu.

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

Arī 2022. gadā valsts sektorā biežāk kā privātajā sektorā virsstundu darbs ir uzskatāms par problēmu. Tomēr ar šajā pētījumā izmantotajām metodēm nav iespējams novērtēt, vai Valsts kanceleja un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija ir īstenojusi kādas aktivitātes šī ieteikuma ieviešanai. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ieteikumi

1. Turpināt informatīvās kampaņas nodarbinātajiem saistībā ar neregistrētās nodarbinātības riskiem. Atbilstoši 2022. gada pētījuma DARL rezultātiem, ieteicams fokusēties uz sekojošām riska grupām, kas saistās ar darbu uz mutiskās vienošanās pamata un ar darba līguma neesamību vai nesvarīgumu: būvniecības, kokapstrādes, metālapstrādes un lauksaimniecības nozares; nodarbinātie, kuri uzsāk savas darba gaitas (mazāks darba stāžs); nodarbinātie ar zemāku izglītības līmeni; kvalificētie strādnieki, speciālisti un nekvalificētie strādnieki; privātajā sektorā nodarbinātie; nodarbinātie, kuri strādā vairākās darba vietās.
2. Atbilstoši nodarbinātības formu un darba laika veida aktuālajām izmaiņām darba tirgū, veikt mērķētas sociāli informatīvās kampaņas un veidot skaidrojošos materiālus nodarbinātajiem par nestandarta darba laika riskiem, ierobežojumiem, atšķirībām un apmaksas kārtību: summētais darba laiks, maiņu darbs, nakts darbs un virsstundu darbs.