



**DARBINIEKU
VECUMA GRUPĀ 45+
DARBA APSTĀKĻI**

**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
DARBINIEKU VECUMA GRUPĀ 45+ DARBA APSTĀKĻI

Saīsinājumu saraksts

DARL	Darba apstākļi un riski Latvijā
DAS	Darba aizsardzības speciālists

Darba apstākļi

Pasaulē, palielinoties pensionēšanās vecumam, darba tirgū jautājumi, kas saistīti ar nodarbināto novecošanu, kļūst arvien aktuālāki, jo pagarinās arī darba dzīves ilgums. Gados vecākajiem nodarbinātajiem, kuriem bieži ir arī dažādas hroniskas slimības, ir ilgāk jāspēj veikt savi darba pienākumi. Lai analizētu situāciju Latvijā 2022. gada pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL) tika izveidots jauns tematiskais pielikums, kas raksturo darba apstākļus nodarbinātajiem, kas ir vecāki par 45 gadiem. Šajā pielikumā izmantoti 2022. gada nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) aptaujas dati, kā arī darba aizsardzības speciālistu un darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti.

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātie aptaujas laikā tika aicināti novērtēt, cik apmierināti viņi ar savu pašreizējo darbu. Kopumā vecākās nodarbināto grupas (abas respondentu grupas vecumā virs 45 gadiem) ir mazāk apmierinātas nekā jaunākās (vecumā līdz 25 gadiem). Jauniešiem (18–24 gadu vecumā) biežākā atbilde bija “Ļoti apmierināts”, bet abās vecākajās respondentu grupās – “Diezgan apmierināts”, turklāt atšķirība starp “Ļoti apmierināts” un “diezgan apmierināts” bija nedaudz vairāk kā 20 procentpunkti (skatīt 1. tabulu).

1. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri raksturo savu apmierinātību ar darbu (%)

Apmierinātība ar darbu	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Ļoti apmierināts (-a)	48,9	45,5	42,7	34,8	33,9
Diezgan apmierināts (-a)	44,5	46,3	48,7	55,5	54,6
Ne pārāk apmierināts (-a)	6,2	7,4	7,4	8,4	9,9
Nemaz neesat apmierināts (-a)	0,4	0,4	1,0	1,2	1,4
Grūti pateikt/ NA	0,0	0,4	0,2	0,1	0,2

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot apmierinātības cēloņus, jānorāda, ka vecākajā respondentu grupā (55–74 gadi) biežākā atbilde bija drošs un stabils darbs (50,0%), bet otra biežākā – laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša – 48,5%). Arī vecuma grupā 45–54 gadi šīs bija biežākās atbildes, tomēr alga tika minēta visbiežāk (47,5%, drošs stabils darbs – 46,1%). Ja analizē būtiskākās atšķirības starp vecuma grupām, tad jāizceļ atbilžu variants “Interesants darbs”, kas jauniešiem tika minēts 48,5% gadījumā, bet vecākajās respondentu grupās (vecumā virs 45 gadiem) 34,7–38,6% gadījumā. Jauniešu vecuma grupā biežāk minētas arī citas ar darba saturu un attiecībām saistītas atbildes – labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem un veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem, bet respondentiem vecākās respondentu grupās (robežšķirtne jau novērota 25–34 gadu vecumā) – sociālās garantijas un dažādas piemaksas, papildu ieguvumi (apdrošināšana, apmaksāts mobilais telefons, sporta nodarbības u.tml.) (skatīt 2. tabulu).

2. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri pamato savu apmierinātību ar darbu (%)

Iemesls	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Drošs, stabils darbs	37,4	49,0	50,1	46,1	50,0
Laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša)	50,4	58,8	54,1	47,5	48,5

lemesls	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Interesants darbs	48,5	36,7	42,2	38,6	34,7
Ir sociālās garantijas (piemēram, nomaksāti visi nodokļi)	20,1	30,3	39,6	34,8	33,2
Labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	41,7	36,7	33,2	29,7	31,6
Veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	31,7	28,5	24,0	19,5	16,4
Varu atrast līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi	10,9	14,9	12,9	14,9	16,0
Saprotošs/ atbalstošs darba devējs	18,4	16,7	19,0	16,6	14,8
Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide (piemēram, darba vietas platība, temperatūra, tehniskais nodrošinājums)	9,8	15,9	13,8	14,6	14,7
Dažādas piemaksas, papildu ieguvumi (apdrošināšana, apmaksāts mobilais telefons, sporta nodarbības u.tml.)	6,9	11,1	15,3	11,3	11,4
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	7,0	11,9	12,4	7,6	8,5
Ievērota COVID-19 epidemioloģiskā drošība	1,2	6,1	7,6	6,1	7,2
Patīk darbs ko daru, atbilstošas profesijas darbs	2,7	3,1	5,3	6,6	6,9
Darbs atrodas tuvu mājām	3,8	4,0	4,3	2,5	5,9
Apmācības iespējas (kursi)	4,9	8,8	10,0	5,3	5,3
Iespēja strādāt no mājām/attālināti	7,3	9,5	9,0	4,4	4,1
Labas karjeras, izaugsmes iespējas	17,2	15,9	9,5	4,5	3,5

* Sakārtoti secībā, kurus kā cēloņus visbiežāk norādījuši respondenti, kas vecāki par 55 gadiem. Tabulā iekļauti tikai tie rezultāti, kurus kādā no vecuma grupām norādīja vismaz 5% respondentu.

Bāze: respondenti, kas ir apmierināti ar savu darbu, 2022. gadā n=2264

Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot neapmierinātības cēloņus, būtiskas atšķirības novērojamas arī starp abām vecākajām respondentu grupām. Lai gan galvenie cēloņi abās grupās ir vienādi, tomēr to minēšanas biežums ir atšķirīgs. Zema darba alga 45–54 gadus veco respondentu vidū minēta 65,2% gadījumu, bet 55–74 gadu veco respondentu vidū – 42,7%. Savukārt, attiecībā uz lielu darba slodzi, attiecīgie rādītāji ir 44,9% un 25,4%. Līdzīgas atšķirības novērojamas arī attiecībā uz atbilstošu variantu “stresains darbs” (21,7% un 11,3%), piemaksu neesamību (20,8% un 7,2%) un karjeras, izaugsmes iespēju trūkumu (18,0% un 5,0%) (skatīt 3. tabulu).

3. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri pamato savu neapmierinātību ar darbu (%)

Cēloņi	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Zema darba alga	69,9	48,8	54,4	65,2	42,7
Liela darba slodze	23,5	30,0	29,8	44,9	25,4
Slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide (piemēram, darba vietas platība, temperatūra, tehniskais nodrošinājums)	15,6	24,5	14,9	11,8	15,5
Nav stabilitātes, drošības sajūtas	7,9	9,2	12,1	23,4	14,9
Stresains darbs	20,4	14,3	6,1	21,7	11,3
Slikta darba devēju attieksme	4,9	10,1	7,0	2,7	10,8
Nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu (apdrošināšana, apmaksāts mobilais telefons u.tml.)	3,8	10,1	5,4	20,8	7,2
Nav karjeras, izaugsmes iespēju	8,1	15,2	5,9	18,0	5,0
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0
Virsstundu darbs	6,1	10,1	5,5	5,3	0,0
Neinteresants darbs	5,1	5,1	0,0	5,0	7,6
Ir pārmērīgas COVID-19 epidemioloģiskās prasības (arī prasības vakcinēties)	4,9	10,1	5,9	5,4	5,1
Nevar izmantot atvaļinājumu	3,6	0,0	0,0	5,1	4,7
Sliktas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	3,6	0,0	0,0	7,8	3,2
Slikta profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	2,5	5,1	0,0	0,0	2,5
Nav iespēja brīvi plānot savu darba laiku	3,6	5,1	3,0	8,1	2,5
Neapmierina darba īpatnības (maiņu darbs, fizisks darbs, sezonāls, u.c.)	9,6	5,1	8,4	1,3	0,0
Neapmaksā darbnespējas lapu	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0
Slikti darba līguma nosacījumi	1,9	0,0	0,2	7,8	0,0
Darbavieta atrodas tālu	0,0	0,0	5,7	1,3	0,0
Darbs neatbilst izglītībai, profesijai	3,8	0,0	5,9	2,2	0,0

* Sakārtoti secībā, kurus kā cēloņus visbiežāk norādījuši respondenti, kas vecāki par 55 gadiem. Tabulā iekļauti tikai tie rezultāti, kurus kādā no vecuma grupām norādīja vismaz 5% no respondentiem.

Bāze: respondenti, kas nav apmierināti ar savu darbu, 2022. gadā n=233

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā uzņēmumā, kurā viņi strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības. Novērtējums bija jāveic 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē “nemaz netiek ievērotas”, bet 10 – “tiek ievērotas pilnībā”. No visiem vērtējumiem tika aprēķināts vidējais rādītājs. Atkarībā no nodarbināto vecuma būtiski neatšķirās atbilstības vērtējums (18–24 gadi – 9,0, 25–34 gadi – 8,9, 35–44 gadi – 8,8, 45–54 gadi – 9,0, 55–74 gadi – 9,0).

2022. gada aptaujā gan 55–74 gadus, gan 45–54 gadu veco respondentu pieci biežāk minētie darba vides riska faktori ir tie paši, kas vidēji Latvijā, tomēr to secība abos gadījumos ir cita (4. tabula).

4. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri kaut kādā mērā ir pakļauti darba vides riska faktoru iedarbībai (abās vecākajās respondentu grupās iekavās norādīta vieta pēc riska faktora biežuma konkrētajā vecuma grupā) (%)

Darba vides riska faktors	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu	75,2	79,4	79,0	75,0 (1.)	68,3 (1.)
Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c.	58,1	63,0	67,8	68,1 (2.)	66,9 (2.)
Darbs ar datoru (vismaz 2 stundas dienā)	61,3	70,8	68,2	58,0 (5.)	61,3 (3.)
Darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus t.sk. neērtā pozā)	63,4	65,9	61,0	61,2 (4.)	54,1 (4.)
Liela darba slodze, daudz darba pienākumu	62,7	70,4	64,5	64,6 (3.)	52,5 (5.)
Vienveidīgas kustības (piemēram, plaukstu locītavā vai plecos)	60,8	61,3	58,6	53,6 (6.)	51,4 (6.)
Smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana (vīriešiem vairāk nekā 10 kg, sievietēm – vairāk nekā 4 kg)	52,8	55,3	46,8	51,2 (8.)	49,6 (7.)
Laika trūkums	45,2	54,8	57,5	51,7 (7.)	40,6 (8.)
Caurvējš	33,9	46,1	38,8	37,5 (9.)	40,0 (9.)
Maiņu darbs (darbs maiņās 8 stundas katru dienu)	37,2	36,4	26,9	29,6 (10.)	37,2 (10.)
Darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā)	30,2	35,7	36,5	36,1 (11.)	34,8 (11.)
Izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošana	24,0	30,8	28,9	28,6 (14.)	27,9 (12.)
Summētais darba laiks (katru dienu citādāks darba laiks, kopumā nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā)	31,9	30,3	26,1	25,3 (16.)	27,2 (13.)
Tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem	32,7	40,2	30,9	34,7 (12.)	26,0 (14.)
Nakts darbs (vairāk nekā 2 stundas laikā no 22.00 – 6.00)	20,7	26,3	21,8	22,4 (20.)	22,3 (15.)

Darba vides riska faktors	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Augsta temperatūra, kuras dēļ Jūs svīstat pat tad, kad nestrādājat (attiecas uz ikvienu strādājošo, kurš jūtas slikti dēļ paaugstinātas temperatūras telpā)	23,7	31,0	21,6	27,6 (15.)	22,0 (16.)
Attālinātais darbs (tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas)	26,0	35,1	33,9	28,6 (13.)	20,9 (17.)
Zema temperatūra telpās	27,1	29,9	23,1	23,3 (17.)	19,9 (18.)
Pārāk mazs, nevienmērīgi sadalīts apgaismojums	19,2	27,0	20,4	19,8 (22.)	18,4 (19.)
Ķīmisko vielu uzsūkšanās caur ādu	16,6	19,9	14,7	16,5 (27.)	17,7 (20.)
Elektromagnētiskā lauka starojums	15,9	19,2	20,6	22,6 (18.)	17,7 (21.)
Alerģēni, alerģiskas vielas	20,4	21,6	15,2	18,7 (25.)	17,7 (22.)
Vibrācija, kuru rada rokas instrumenti, mašīnas u.tml.	24,6	27,8	23,3	22,6 (19.)	16,9 (23.)
Darbs augstumā (ar risku nokrist vairāk kā no 1,5 metru augstuma)	17,5	20,2	17,8	16,4 (26.)	16,7 (24.)
Nemaināms darba temps (piemēram, nodarbinātajam ir jāstrādā tādā tempā, kādā to nosaka darba aprīkojums)	24,8	26,1	18,8	18,5 (23.)	16,1 (25.)
Darbs ar aprīkojumu (piemēram, slīpmašīnas, frēzes)	21,1	27,1	22,4	20,9 (21.)	16,1 (26.)
Bioloģiskie faktori (piemēram, ērcu encefalīts, vīrusu hepatīts, kontakts ar asinīm, dzīvniekiem)	11,5	15,7	10,2	16,9 (28.)	14,5 (27.)
Vibrācija, kuru rada transporta līdzekļi (piem., traktori, ekskavatori, smagās automašīnas)	18,9	23,8	21,0	18,8 (24.)	14,2 (28.)
Pārāk liels, spilgts apgaismojums	21,5	20,3	12,9	12,4 (30.)	8,8 (29.)
Darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.),	18,1	25,9	14,6	14,2 (29.)	8,6 (30.)
Ķīmiskās vielas, kas izraisa ļaundabīgos audzējus (piemēram, arsēns, benzols, hroma savienojumi, niķeļa savienojumi, u.tml.)	8,0	13,2	7,9	11,4 (31.)	8,4 (31.)
Cietkoksnes putekļi (ozols, dižskabārdis u.c.)	12,6	12,2	7,7	8,8 (35.)	8,3 (32.)

Darba vides riska faktors	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi*
Darbs sprādzienbīstamā un ugunsbīstamā vidē (piemēram, darbs ar gāzi, smalkiem koka putekļiem)	12,1	19,2	13,1	11,0 (32.)	8,1 (33.)
Bioloģiskās vielas, kas izraisa ļaundabīgos audzējus (piemēram, vīrushepatīti B un C vīrusi u.tml.)	10,3	7,5	4,5	9,1 (33.)	7,5 (34.)
Nejonizējošais starojums (ultravioletais, lāzera, infrasarkanais u.tml.)	14,8	11,0	7,6	9,0 (34.)	5,0 (35.)
Jonizējošais starojums (piem., rentgena ierīces)	5,5	6,2	4,2	4,9 (37.)	4,3 (36.)
Fiziska vardarbība darba vietā	5,9	3,4	3,8	5,5 (36.)	2,7 (37.)
Azbests	2,4	4,5	3,0	3,9 (38.)	2,2 (38.)

* Sakārtoti secībā, kurus riska faktoros visbiežāk norādījuši respondenti, kas vecāki par 55 gadiem.

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

55–74 gadus veco respondentu vidū tika novērota šāda biežāko darba vides riska faktoru secība:

1. ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu (1. vieta vidēji Latvijā – 74,8%);
2. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. (2. vieta vidēji Latvijā – 65,9%);
3. darbs ar datoru (vismaz 2 stundas dienā) (4. vieta vidēji Latvijā – 60,4%);
4. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus t.sk. neērtā pozā) (5. vieta vidēji Latvijā – 60,2%);
5. liela darba slodze, daudz darba pienākumu (3. vieta vidēji Latvijā – 62,1%).

45–54 gadu vecuma grupā tika novērota šāda secība:

1. ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu (1. vieta vidēji Latvijā – 74,8%);
2. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. (2. vieta vidēji Latvijā – 65,9%);
3. liela darba slodze, daudz darba pienākumu (3. vieta vidēji Latvijā – 62,1%);
4. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus t.sk. neērtā pozā) (5. vieta vidēji Latvijā – 60,2%);
5. darbs ar datoru (vismaz 2 stundas dienā) (4. vieta vidēji Latvijā – 60,4%).

Būtiskākā atšķirība ir saistīta ar lielu darba slodzi, kas vecākajā respondentu grupā minēta retāk, domājams, ka tas saistāms ar faktu, ka vecākajā respondentu grupā ir iekļauti arī respondenti, kas jau sasniegusi pensionēšanās vecumu un biežāk strādā nepilnu laiku, tāpēc arī darba slodze ir mazāka.

Pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums par dažādām darba vides izmaiņām pēdējā gada laikā. Kopumā jāsecina, ka nav novērotas kādas kopīgas izmaiņas analizētajos parametros, tomēr atsevišķas atšķirības ir redzamas. Piemēram, dažos jautājumos novērojama vienāda situācija jaunāko un vecāko respondentu vidū un sliktāka, bet ļoti līdzīga situācija, visās trīs vidējās vecuma grupās (piemēram, attiecībā uz darba apjoma un darba veikšanai nepieciešamās garīgās piepūles pieaugumu). Būtiskas atšķirības attiecībā uz darba veikšanai nepieciešamās fiziskās piepūles pieaugumu atkarībā no respondentu vecuma netika novērotas (skatīt 5. tabulu).

5. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri raksturo dažādu darba vides parametru pieaugumu (%)

Cēloņi	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Darba apjoms	36,5	44,9	44,0	42,7	36,9
Darba veikšanai nepieciešamā garīgā piepūle	30,8	37,8	38,6	39,1	31,2
Darba intensitāte, temps	36,9	40,3	40,2	38,1	33,7
Darba veikšanai nepieciešamā fiziskā piepūle	21,1	19,9	18,4	19,8	20,4
Iespēja pielietot Jūsu profesionālās iemaņas	40,9	37,4	29,8	26,5	19,2
Darba rezultativitātes kontrole	21,5	25,1	22,3	25,0	19,1
Atbalsts no Jūsu tiešā vadītāja	34,1	30,4	25,2	22,4	16,4
Iespēja saņemt apmācību no darba devēja	28,5	24,4	19,4	17,2	14,5

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Kā vienu no lielākajām ar nodarbināto vecumu saistītajām problēmām, jāmin iespējas saņemt apmācības no darba devēja. Lai gan pieaugumu visretāk ir norādījuši vecākās respondentu grupas pārstāvji, tomēr būtiskāka ir kopējā novērotā tendence – pieaugot nodarbināto vecumam, samazinās iespējas saņemt apmācības no darba devēja, kas ir ilgtermiņa problēma, jo katrā nākamajā vecuma grupā samazinās iespējas uzlabot prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas darba tirgū (kritums no 28,5% līdz 14,5%). Līdzīga tendence novērojama arī jautājumā attiecībā uz atbalstu, ko nodarbinātais var saņemt no tiešā vadītāja (kritums no 34,1% līdz 16,4%), un iespējām pielietot profesionālās iemaņas (kritums no 40,9% līdz 19,2%). Pētījuma DARL ietvaros šādu rezultātu cēloņi netika pētīti, tāpēc iespējams izteikt tikai hipotētiskus pieņēmumus. Piemēram, šādus rezultātus iespējams skaidrot ar to, ka vidējā līmeņa vadītājiem varētu trūkt prasmes, kā vadīt darbiniekus, kas vecāki par 45 gadiem. Iespējams, ka paši darbinieki šajā vecumā ir gatavi strādāt mazāk interesantu darbu un darbu, kurā nav nepieciešams izmantot visas savas prasmes. Tāpat, iespējams, ka vecāka gadagājuma darbinieki ir vairāk pieredzējuši un patstāvīgāki vai paši mazāk gatavi apgūt jaunas prasmes. Patieso cēloņu noskaidrošanai nepieciešams veikt padziļinātu pētījumu, kas ļautu noskaidrot šķēršļus, kas kavē darba devējiem nodrošināt gados vecākiem nodarbinātajiem apmācības.

Veiktie pasākumi

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, **vai pēdējā gada laikā viņi savā darba vietā tika informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem.** Attiecībā uz apmācībām nepieciešams norādīt, ka arī 2022. gadā novērojama tendence, ka daļa no apmācībām veiktas formāli – visās vecuma grupās visbiežāk respondenti norādījuši, ka ir parakstījušies par iepazīšanos ar darba aizsardzības instrukcijām, tomēr, analizējot saturu, ko darbinieki atceras no apmācībām, jāsecina, ka darbinieki neatceras tādu svarīgu informāciju kā darba vides riska faktori. Vecākajā respondentu grupā nepieciešams izcelt rezultātus, kas liecina, ka šie respondenti pat uzskata, ka informācija par darba vides riska faktoriem un drošām darba metodēm uz viņiem neattiecas. Iespējams, ka tas saistāms ar respondentu vēsturisko pieredzi, kad iepriekšējā režīma laikā un agrīnajos neatkarīgās Latvijas laikā darba vides riska novērtēšana nebija uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas stūrakmens. Tāpat jāatzīmē, ka šī pati respondentu grupa ir arī vismazāk ir saņēmuši minēto informāciju (6. tabula).

6. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvoja, ka pēdējā gada laikā savā darbavietā tika informēti par darba aizsardzības jautājumiem (%)*

Vecums	Atbildes	Darba vides riska faktoriem darba vietā	Riska faktoru ietekmi uz veselību un veselības pārbaudēm	Lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem	Drošām darba metodēm	Situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir	Rīcību ārkārtas situācijā	Darba aizsardzības instrukcijām (parakstoties par
18–24 gadi	Jā	78,1	79,3	73,1	57,5	78,8	87,4	87,1
	Nē	13,1	13,1	7,0	7,9	9,9	7,9	8,5
	Nav nepieciešams	8,1	5,2	19,2	33,3	9,0	2,9	2,3
25–34 gadi	Jā	78,7	85,8	79,1	56,3	78,9	91,5	94,6
	Nē	10,8	8,3	4,4	4,6	7,9	5,5	3,4
	Nav nepieciešams	7,8	4,9	15,8	37,6	11,7	2,6	1,7
35–44 gadi	Jā	77,8	82,6	80,2	50,0	77,6	92,5	93,1
	Nē	13,4	11,1	4,2	6,2	9,3	4,9	4,0
	Nav nepieciešams	7,1	5,5	14,9	43,0	11,4	1,6	1,8
45–54 gadi	Jā	77,9	85,1	80,4	55,5	77,8	91,2	94,0
	Nē	13,1	10,1	4,1	3,6	6,3	6,0	3,9
	Nav nepieciešams	7,3	3,5	14,7	39,4	13,4	2,0	1,9
55–74 gadi	Jā	69,2	79,7	79,4	49,8	75,4	89,2	92,6
	Nē	16,5	11,4	4,4	4,3	8,6	5,7	4,9
	Nav nepieciešams	12,3	6,3	15,5	44,9	14,0	3,3	1,7

* Tabulā nav iekļautas respondentu atbildes, kas katrā atsevišķajā tēmā izvēlējās atbilžu variantu "Grūti pateikt".

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Kopumā analizējot nodarbināto sniegtos **ieteikumus attiecību uz darba vides uzlabojumiem**, jānorāda, ka visvecākās grupas respondenti ir viskūtrākie – šajā vecuma grupā vismazāk respondentu norādījuši, ka pēdējā gada laikā ieteikumus snieguši vienu (7,6%) vai vairākas reizes (10,0%) (7. tabula).

7. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri atbildējuši par ieteikumu iesniegšanu darba devējiem pēdējā gada laikā (%)

Ieteikumi	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Vienu reizi	9,8	11,6	11,6	7,6	7,6
Vairākas reizes	15,1	21,3	16,2	16,3	10,0
Nav sniegti	73,4	65,0	71,4	74,8	81,4
Grūti pateikt	1,5	2,1	0,8	1,3	1,0

Bāze: visi nodarbinātie, 2022 . gadā n=2 503

Avots: nodarbināto aptauja

Lūdzot novērtēt, kādā apjomā darba devēji ņem vērā ieteikumus, redzams, ka darba devēji nedaudz mazāk ņem vērā gados vecāko darbinieku ieteikumus (vidējais vērtējums 10 punktu skalā, kur 1 – nemaz neņem vērā, bet 10 – pilnībā ņem vērā: 18–24 gadi – 7,5, 25–34 gadi – 7,3, 35–44 gadi – 7,1, 45–54 gadi – 6,4, 55–74 gadi – 7,0). Šādi rezultāti, iespējams, izskaidro, kāpēc gados vecākie respondenti neizsaka ierosinājumus, jo uzskata, ka viņu ierosinājumus tāpat neņems vērā.

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Darba aizsardzības speciālistu aptaujā tika uzdots jautājums: **“Vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošina sekojošos pasākumus, kas saistīti ar darba aizsardzību vai nodarbināto veselības veicināšanu?”** Darba aizsardzības speciālistiem tika piedāvāti 28 dažādi ieteikumi un kā viens no tiem bija – “Nodrošina specifiskus pasākumus ilgākam un garākam darba mūžam (īpaši pasākumi darbiniekiem vecuma grupā 45+)”. Darba aizsardzības speciālistiem, atbildot uz šo jautājumu, bija iespēja izvēlēties atbilstošāko no pieejamajiem variantiem: “Vienmēr, ja nepieciešams”, “Reti, nesistemātiski”, “Ir nepieciešams, bet nenodrošina”, “Nav nepieciešams” un “Grūti pateikt”.

3,6% aptaujāto darba aizsardzības speciālistu atbildēja, ka šādus pasākumus darbiniekiem vecumā 45+ nodrošina vienmēr, ja nepieciešams, bet 24,6% atbildēja, ka nodrošina reti un nesistemātiski. 44,6% atzina, ka šādi pasākumi būtu nepieciešami, bet tie netiek nodrošināti, savukārt 12,1% uzskatīja, ka īpaši pasākumi nav nepieciešami (8.tabula). Tiem darba aizsardzības speciālistiem, kas atbildēja, ka īpaši pasākumi darbiniekiem vecumā 45+ tiek nodrošināti vienmēr, tika uzdots papildus jautājums, lai noskaidrotu, kādi tie ir. Lielākoties tika pieminēti labāki apdrošināšanas polises nosacījumi ar papildus masāžām, procedūrām, rotācija un biežāki pārtraukumi darbā, kā arī izglītojošas lekcijas, vingrošana, savlaicīga veselības pārbaude un apmaksāta ārstēšana no darba devēja puses. No vienas puses visi minētie pasākumi uzskatāmi par labās prakses piemēriem un būtu popularizējami gan darba devēju, gan DAS vidū, no otras puses pētījuma DARL rezultāti liecina, ka dažādi veselības traucējumi, t.sk. balsta un kustību sistēmā, ir aktuāli visās vecuma grupās, līdz ar to veicamie pasākumi varētu uzlabot veselību visiem nodarbinātajiem.

8.tabula. Specifisku pasākumu nodrošināšana ilgākam un garākam darba mūžam (%)

	Vienmēr, ja nepieciešams	Reti, nesistemātiski	Ir nepieciešams, bet nenodrošina	Nav nepieciešams	Grūti pateikt
Nodrošina specifiskus pasākumus ilgākam un garākam darba mūžam	3,6	24,6	44,6	12,1	15,1

Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Darba devēju fokusgrupu diskusijas

Darba devējiem fokusgrupu diskusiju laikā atsevišķa sadaļa bija veltīta jautājumiem, kas saistīti ar gados vecāku nodarbināto darba apstākļiem: **“Vai Jums ir pieredze ar kādu preventīvu pasākumu īstenošanu darbinieku grupai, kas vecāki par 45; 50 vai 55 gadiem? Vai veiciet īpašu riska novērtējumu šīm nodarbināto grupām?”**.

Kopumā uzņēmumi riskus darbiniekiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem, īpaši neizvērtē, drīzāk riski tiek vērtēti citās kategorijās – profesiju klasēs un amatos. Atsevišķi izcelts tiek tikai COVID-19 periods, kad tika vairāk piedomāts pie vecāku darbinieku veselības saglabāšanas.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Nē, par tiem, kas vecāki par 45 gadiem – nav īpašs risku novērtējums, tieši tā – obligātās veselības pārbaudes mainās.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Baidos, ka šeit tik precīzas informācijas man nebūs”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Nu, diemžēl, riski izvērtēti konkrētai profesijai. [...] Bet tā pa vecumiem? Nē – strādā, kamēr krīti.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...nav nekādi atsevišķi pasākumi darbinieku grupām pa vecumiem.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Mūsu uzņēmumā nav riska novērtējums pēc vecuma kritērijiem, tikai pēc amatiem.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Mums tik gados veci cilvēki nestrādā, nav vairs nekas tāds pasakāms, nē.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Par dažādu vecumu grupām, kaut kā tā kā es jau esmu pāri visām tur minētām grupām, es neesmu manījusi nekādu īpašu attieksmi.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Gados vecākiem cilvēkiem, nē, mēs īpaši viņus neizdalām...”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mums ir tā, ka 45, 50, 55 – laikam nekas tāds ārkārtējs nebūs [...]”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“... skolotāji ir tādā vecumā, bet nekas īpašs netiek darīts...”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ja mēs runājam par tiem 50 vai 55 plus, tad laikam tas vienīgais tāds izņēmums bija kovidis, kur mēs skatījāmies šos cilvēkus tā kā, lai maksimāli viņus pasargātu.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Gados vecāki cilvēki, kuri strādā naktīs vai augstumā, tiek sūtīti uz OVP reizi gadā.”*

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas

Darba aizsardzības fokusgrupu diskusiju laikā jautājumi, kas saistīti ar nodarbinātajiem, kuri ir vecāki par 45 gadiem, tika diskutēti plašāka bloka ietvaros: **“Vai Jūs savā ikdienas darbā pievēršat uzmanību tādiem darba aizsardzības jautājumiem, kas nav ļoti stingri reglamentēti normatīvajos aktos un netiek uzraudzīti un kontrolēti no Valsts darba inspekcijas puses (piemēram, alergēni darba vidē, grūtnieču darba apstākļi, senioru nodarbināšana, cilvēku ar hroniskiem veselības traucējumiem nodarbināšana, jaunie darba vides riska faktori, piemēram, mākslīgais intelekts, platformu darbs u.c.)?”**

Lai gan fokusgrupu diskusiju laikā tika identificēti vairāki labās prakses piemēri (piemēram, psihoemocionālās darba vides uzlabošana, veselības veicināšanas pasākumi u.tmldz.), tomēr to mērķa grupa nevienā gadījumā nav bijuši nodarbinātie tieši vecumā virs 45 gadiem. DAS piedāvātie varianti vairāk saistīti jau ar iepriekš zināmiem veselības veicināšanas pasākumiem, piemēram, ar pasākumiem, kas vērsti uz stresa samazināšanu vai savstarpējo attiecību mikroklimate uzlabošanu. Turklāt šos piemērus minēja uzņēmuma DAS, kas liecina, ka pakalpojumu sniedzēji faktiski sniedz pakalpojumu tikai attiecībā uz minimālo normatīvo aktu prasību izpildi.

Kā specifisku ierosinājumu iespējams minēt kāda DAS aicinājumu noteikt defibrilatoru kā obligātu prasību noteiktās darba vietās (piemēram, lielās darba vietās, telpās, kurās vienlaicīgi var atrasties daudz cilvēku).

Uzņēmuma DAS: *“Es gribētu minēt psihoemocionālo darba vidi, jo tomēr visi tie pasākumi, kas tiek veidoti psihoemocionālās vides uzlabošanai, kolektīvie saliedēšanās – tas viss... Es to redzu kā daļu arī no tomēr darba aizsardzības, jo, nu, tāda laba kolektīva sajūta arī tomēr ietekmē cilvēka veselību beigu beigās. Un arī veselību veicinoši pasākumi – dažādi tur vitamīnu..., nezinu, citroni, ingveri, baseins, sports, nu, savā ziņā es domāju, ka tas viss arī varētu būt iekļauts darba aizsardzības jautājumos, ja. Nav obligāti, bet mēs to darām”.*

Uzņēmuma DAS: *“Regulāri reizi gadā mums ir veselības nedēļa, kurā ir lekcijas un arī dažādi aktīvi pasākumi. Protams, ka ir iespēja apmeklēt sporta zāles, nu, šogad ir sarežģītāk, bija, pareizāk sakot, sarežģītāk, spēlēt volejbolu, baseinu apmeklēt – nu, tie ir tādi papildus pasākumi, jā”.*

Uzņēmuma DAS: *“Mēs darba vietā tātad, noskaidrojot faktu, ka mums ir ļoti daudz arodsaslimšanu, pieaicinājām dažādus specialitāšu speciālistus. Mēs pieaicinājām ārstus neiroķirurgus, ārstus rehabilitologus, kuri sniedza informāciju darbiniekiem un piedāvāja šos pakalpojumus. Papildus mums arī ir sadarbība ar arodbiedrību, dažādi ārpus pasākumi ārpus darba, lai saliedētu šo kolektīvu”.*

Uzņēmuma DAS: *“Pagājušajā gadā mums bija vairāki dabīgās nāves gadījumi un viens bija gandrīz notikušais, ja, tur, kur ātrā palīdzība paspēja izglābt cilvēku, sirds slimībām. Šoferi, ilgstošais darbs, tas pats karstums, ja, tātad, nu, taisīsim vai nu būs sirds veselības mēnesis, nedēļa vai garāks periods, ja, pie šī jautājuma pagaidām strādājam. Izdomāsim, ko mēs darīsim, nu viens no variantiem noteikti ir tāda saprotamā, vienkāršā valodā pieejama lekcija, kāpēc tā sirds veselība vispārībā ir svarīga šiem šoferiem un vēl viena lieta, ko es redzu, ir, jā, tātad mums tie šoferi, viņi strādā vieni paši, ja, savā reisā brauc pa lauku ceļiem, kurā brīdī viņiem saukt, kurā brīdī viņiem zvanīt ātrai palīdzībai un kurā brīdī viņiem nezvanīt, kurā brīdī tas, ka tur kaut kur sāp, tas vēl var paciesties un kurā brīdī vairs nedrīkst paciesties”.*

Uzņēmuma DAS: *“Esam izvietojusi automātisko defibrilatoru uzņēmumā, ņemot vērā LV dabīgās nāves darba vietās.. šo varētu arī nākotnē ieviest kā obligātu prasību publiskās un darba vietās”.*

Veselības traucējumi

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums: **“Vai Jums ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, Jūsprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.tml.)?”**. Aptaujas rezultāti liecina, ka, pieaugot respondenta vecumam, pieaug respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka viņiem ir šādi veselības traucējumi. Vienīgā vecuma grupa, kurā respondentu īpatsvars ar darba vides izraisītiem veselības traucējumiem ir nedaudz mazāks kā iepriekšējā vecuma grupā, ir respondenti vecumā 55–74 gadi (skatīt 9. tabulu). Šādi rezultāti saistāmi ar t.s. veselīga darbinieka efektu, jo šajā vecuma grupā iekļauti arī tie nodarbinātie, kas jau ir sasnieguši pensijas vecumu, bet turpina strādāt. Lai šādā vecumā cilvēki strādātu, ir nepieciešama pietiekami laba veselība, lai spētu darbu paveikt. Savukārt, darbinieki ar nepietiekami labu veselību pensionējas un neturpina strādāt.

9. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir veselības traucējumi, kuri saistīti ar darbu (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Ir	2,1	4,6	9,3	9,6	10,2
Drīzāk ir	7,6	9,4	9,0	12,1	10,4
Ir (summāri)	9,7	14,0	18,3	21,7	20,5
Drīzāk nav	7,4	12,1	8,5	6,9	7,1
Nav	82,2	72,3	71,8	69,6	70,9
Nav (summāri)	89,6	84,4	80,3	76,5	78,0
Grūti pateikt/NA	0,7	1,6	1,4	1,8	1,5

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Tiem respondentiem, kas norādīja, ka viņiem ir veselības traucējumi, tika lūgti precizēt, kādi tie ir. Visa vecuma respondentu grupās balsta un kustību (skeleta un muskuļu) sistēmas slimības ir minētas visbiežāk, tomēr visbiežāk šādus veselības traucējumus minējuši visjaunākā vecuma grupas respondenti (skatīt 10. tabulu). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti skaidrojami ar vairākiem aspektiem – jaunākajās vecuma grupās balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimību cēlonis ir mazkustīgais dzīvesveids un ilgstoša viedierīču lietošanu, bet vecākajās nodarbināto grupās – jau pieminētais veselīgā darbinieka efekts. Viedierīču lietošana ir arī ticamākais skaidrojums, kāpēc jaunākajām respondentu grupām (18 – 24 gadi un 25 – 34 gadi) redzes traucējumi konstatēti tikpat bieži kā vecākajām respondentu grupām (45 – 54 gadi un 55 – 74 gadi), kas raksturīgas redzes fizioloģiskās izmaiņas.

10. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir konkrētas slimības, kas saistītas ar darbu (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimības	73,7	59,6	69,0	69,2	68,8
Elpošanas sistēmas slimība	7,2	8,1	19,1	5,8	17,4
Nervu sistēma	7,1	25,9	13,6	23,8	12,6
Sirds – asinsvadu sistēmu	0,0	2,7	2,1	10,4	10,3
Dzirde	12,0	6,9	2,6	9,5	8,1
Redze	28,4	25,7	15,4	28,0	25,9
Gremošanas sistēma	0,0	1,5	0,9	0,0	0,0
Āda	0,0	2,8	0,0	0,0	1,9
Cita ķermeņa sistēma	0,0	2,8	1,1	4,1	1,0

Bāze: respondenti, kuriem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, 2022. gadā n=455

Avots: nodarbināto aptauja

Pētījuma rezultāti attiecībā uz vientulības sajūtu un līdzsvara trūkumu starp darbu un privāto dzīvi liecina, ka abos gadījumos situācija vecākajā respondentu grupā ir vislabākā (vientulības sajūtu izjūt tikai 8,3% respondentu vecumā no 55 līdz 74 gadiem, līdzsvara trūkumu – 22,4%). Ja situācija ar vientulības sajūtu nav viennozīmīga, jo kopumā visās trīs vidējā vecuma grupās vientulību ir minējis aptuveni vienāds respondentu īpatsvars (10,3–11,6%), tad attiecībā uz līdzsvara trūkumu novērojama skaidra tendence – pieaugot respondentu vecumam, samazinās to respondentu īpatsvars, kas norādījuši uz līdzsvara trūkumu starp darbu

un privāto dzīvi (skatīt 11. tabulu). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar pienākumiem ģimenē (jaunākajās vecuma grupās tas ir saistīts ar bērnu audzināšanu), jauniešiem raksturīgo pielāgošanās prasmju trūkumu pret pārmaiņām¹, dzīves laikā iegūtajām prasmēm, kas ļauj labāk plānot gan darbu, gan privātās dzīves aktivitātes u.c.

11. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem bijusi vientulības sajūta, līdzsvara trūkums starp darbu un privāto dzīvi (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Vientulības sajūta	16,5	12,4	10,3	11,6	8,3
Līdzsvara trūkums starp darbu un privāto dzīvi	39,7	36,7	35,0	27,8	22,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot slimošanu pēdējā gada laikā, netika novērota būtiska atšķirība dažādās vecuma grupās. Visās vecuma grupās visbiežāk respondentu atbildes izvēle bija slimošana, noformējot oficiālu slimības lapu (46,6% – 51,6%) – skatīt 12. tabulu.

12. tabula. Nodarbināto īpatsvars attiecībā uz slimošanu pēdējā gada laikā (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Ir slimojis (-usi), noformējot oficiālu slimības lapu	48,0	51,6	50,9	47,7	46,6
Ir slimojis (-usi), nenoformējot oficiālu slimības lapu	7,6	10,7	6,2	3,3	3,5
Ir slimojis (-usi), bet ir slimš strādājis	3,1	3,9	3,4	3,3	1,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Lai gan pētījuma laikā tiem nodarbinātajiem, kas slimi gāja uz darbu/strādāja, tika uzdots jautājums par šādas rīcības cēloņiem, šādu respondentu skaits bija neliels (n=72), tāpēc nav iespējams veikt nozīmīgu analīzi piecās dažādās vecuma grupās (iegūtie rezultāti ir attēloti 13. tabulā).

13. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri slimi strādāja/gāja uz darbu pēdējā gada laikā (%)

Cēloņi, kāpēc slimi strādāja/gāja uz darbu	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Slimības lapa netiek apmaksāta vai arī tiek apmaksāta tikai daļēji (finansiāli neizdevīgi)	42,3	15,1	15,2	7,9	19,1
Daudz darba, nav iespējams kavēt, atbildības sajūta par paveikamo	35,5	13,9	31,3	24,9	12,8
Nav aizvietotāja	0,0	25,7	38,4	19,8	7,3
Saslimšana nebija pārāk nopietna	44,4	31,2	14,9	20,6	15,9

¹ LDDK 2021.gada ziņojums “Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā”. Pieejams: https://balanceforall.eu/wp-content/uploads/2021/03/B4All_Zinojums.pdf, skatīts 22.11.2022.

Cēloņi, kāpēc slimi strādāja/gāja uz darbu	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Pastāv iespējamība zaudēt darbu	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Darba pienākumus pildīju no mājām	22,2	19,5	12,4	14,0	0,0
Sarežģīti apmeklēt ģimenes ārstu (nav pieejams, liela rinda)	0,0	6,5	0,0	0,0	8,8
Cita atbilde	0,0	16,2	6,5	0,0	14,5
Grūti pateikt/NA	0,0	6,5	14,7	20,8	21,7

Bāze: Respondenti, kuri slimi strādāja/gāja uz darbu pēdējā gada laikā, 2022. gadā n=72

Avots: nodarbināto aptauja

Līdzīga situācija ir arī ar tiem nodarbinātajiem, kas slimoja, nenoformējot slimības lapu – šādu respondentu skaits bija neliels (n=135), tāpēc nav iespējams veikt nozīmīgu analīzi piecās dažādās vecuma grupās (iegūtie rezultāti ir attēloti 14. tabulā).

14. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri slimoja, nenoformējot slimības lapu (%)

Cēloņi, kāpēc nenoformēja slimības lapu	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Slimības lapa netiek apmaksāta vai arī tiek apmaksāta tikai daļēji (finansiāli neizdevīgi)	12,2	6,1	16,2	7,9	12,2
Bija iespējams samainīties ar kolēģiem, nebija nepieciešamības/darbu iespējams paveikt vēlāk	27,5	13,4	0,0	6,9	15,7
Nebija kas aizvieta, bija daudz/specifiska darba	0,0	7,7	13,4	16,9	5,7
Sarežģīti apmeklēt ģimenes ārstu (nav pieejams, liela rinda)	0,0	4,5	18,6	4,0	5,5
Darba devējs saglabā darbu īslaicīgas darbnespējas gadījumā (iespējams sarunāt pāris brīvas dienas)	20,4	22,7	1,4	41,4	13,5
Saslimšana nebija pārāk nopietna	7,4	21,1	4,0	11,9	27,0
Saslimšana sākās brīvdienā/atvaļinājuma laikā; līdz darba atsākšanai veselības stāvoklis uzlabojās	14,3	8,7	13,1	10,4	22,6
Iespējams darba pienākumus veikt attālināti mājās	27,5	27,2	29,0	9,8	13,5
Cits variants	0,0	2,6	2,2	0,0	2,8
Grūti pateikt/NA	0,0	8,4	12,0	0,0	0,0

Bāze: Respondenti, kuri pēdējā gada laikā slimojot, nenoformēja oficiālu slimības lapu, 2022. gadā n=135

Avots: nodarbināto aptauja

Sāpes pēdējā gada laikā, kas ilgākas par 3 dienām, kopumā Latvijā norādīja 39,5% no aptaujātajiem darbiniekiem. Analizējot pa vecuma grupām, redzams, ka pastāv tendence – pieaugot nodarbināto vecumam pieaug arī respondentu īpatsvars, kas norādījuši sāpju esamību. Tajā pašā laikā jāuzsver, ka abās vecākajās respondentu grupās sāpju izplatība bijusi vienāda, līdz ar to secināms, ka tendence novērojama vecuma grupās līdz 55 gadiem, bet pēc tam situācija nemainās (18–24 gadi – 31,1%, 25–34 gadi – 33,5%, 35–44 gadi – 37,9%, 45–54 gadi – 41,1%, 55–74 gadi – 41,2%).

Respondentiem, kas norādīja, ka pēdējā gada laikā viņiem ir bijušas sāpes, kas ilgākas par 3 dienām, tika lūgts precizēt sāpju lokalizāciju (skatīt 15. tabulu).

15. tabula. Nodarbināto īpatsvars, lokalizējot sāpes un raksturojot rīcība sāpju gadījumā (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Sāpju lokalizācija					
Muguras lejasdaļā	47,5	58,2	51,1	58,7	54,6
Sprandā	14,9	20,2	23,2	28,5	22,7
Rokās	16,8	17,5	21,4	24,6	24,8
Kājās	22,6	22,5	22,6	27,9	35,5
Galvassāpes	26,0	21,0	25,7	21,9	10,4
Zobu sāpes	2,4	4,2	0,0	3,5	2,5
Kunģī/vēdera dobumā	2,2	5,1	3,0	4,0	4,6
Sirds darbības traucējumi	0,0	0,0	0,0	0,3	1,3
Plaušas, kakls, elpceļi	1,3	2,7	1,6	1,3	0,7
Sāpes saistītas ar balsta – kustību orgānu sistēmu	1,4	3,1	5,7	4,2	4,4
Maņu orgānos (acīs/ausīs)	4,4	0,0	0,4	0,0	0,4
Citur	4,4	1,7	0,3	0,5	1,8
Rīcība sāpju gadījumā					
Apmeklēja ārstu	61,1	63,5	63,3	71,0	72,1
Mainīja darba vietu	2,3	4,2	0,7	0,9	0,7
Mainīja darba metodes vai paņēmienus	20,9	10,5	8,0	7,1	6,3
Mainīja darba tempu	16,1	11,5	9,7	6,2	9,5
Lūdza nosūtīt uz obligāto veselības pārbaudi	1,3	2,6	0,0	0,6	1,4
Izmantoja slimības lapu	20,2	23,7	19,9	18,2	25,3
Vienojās ar darba devēju par darba laika saīsināšanu	6,8	3,6	3,2	0,5	1,8
Strādāja no mājām	4,5	7,8	3,4	3,8	2,6
Runāja ar darba devēju, darba aizsardzības speciālistu	1,3	2,0	0,4	2,2	0,9
Nedarīja neko	21,5	20,1	21,2	16,5	16,2

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Apmeklēju ārstu	2,3	2,1	2,0	0,4	1,7

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503; respondenti, kam bija sāpes n=967

Avots: nodarbināto aptauja

Biežākā sāpju lokalizācija visās vecuma grupās bija muguras lejasdaļas sāpes, tomēr visbiežāk šīs sāpes minējuši divu vecuma grupu respondenti: 45–54 gadi – 58,7% un 25–34 gadi – 58,2%. Lai gan pārsteidzoši varētu likties pētījuma rezultāti, ka vecākajā respondentu grupā samazinās sāpju īpatsvars, tomēr to iespējams skaidrot jau ar augstāk minēto “veselīgā darbinieka” efektu. Domājams, ka 25 – 34 gadus veco respondentu vidū augstais muguras lejasdaļas sāpju īpatsvars varētu būt skaidrojams ar smagumu pārvietošanu ārpus darba, ar to saprotot zīdaiņu un mazu bērnu celšanu un nešanu, jo šī ir tipiskākā reproduktīvā vecuma grupa.

Analizējot sāpes sprandā, jāatzīmē, ka visbiežāk minētās sāpes atzīmējuši respondenti 45 – 54 gadu vecumā, turklāt visvecākā respondentu grupa minējusi šīs retāk nekā 45 – 54 gadu vecie respondenti (45–54 gadi – 28,5%, 55–74 gadi – 22,7%). Vienīgā specifiskā sāpju lokalizācija, kas vecāko respondentu vidū ir minēta būtiski biežāk nekā jaunāko respondentu vidū, ir sāpes kājās (45–54 gadi – 27,9%, 55–74 gadi – 35,5%). Domājams, ka šāda situācija ir saistāma ar iespējamām vecāko cilvēku blakusslimībām (piemēram, varikoze jeb paplašinātas vēnas), tāpēc darba devējiem būtiski domāt par slodzes samazināšanu uz kājām (piemēram, slodzi samazinošo paklājiņu izmantošana, kompresijas zeķu nodrošināšana utt.). Otra sāpju lokalizācija, kas biežāk tiek minēta vecāko respondentu vidū, ir rokas (18–24 gadi – 16,8%, 25–34 gadi – 17,5%, 35–44 gadi – 21,4%, 45–54 gadi – 24,6%, 55–74 gadi – 24,8%), tāpēc darba devējiem būtu nepieciešams īpašu uzmanību veltīt arī slodzes samazināšanai uz rokām (piemēram, aprīkojuma iekāršana, lai tas nebūtu jātur rokās, uzlabojot saķeri starp rokām un pārvietojamo priekšmetu, t.sk., nodrošinot atbilstošu darba cimdus lietošanu u.c.).

Vēl nepieciešams uzsvērt atšķirības attiecībā uz galvassāpju īpatsvaru, ko vecākās grupas respondenti ir minējuši visretāk – tas ir vismaz divas reizes retāk nekā citas respondentu grupas (18–24 gadi – 26,0%, 25–34 gadi – 21,0%, 35–44 gadi – 25,7%, 45–54 gadi – 21,9%, 55–74 gadi – 10,4%). Domājams, ka šādus pētījuma rezultātus nevar izskaidrot ar darba vides riska faktoriem, bet gan vispārējiem galvassāpju cēloņiem, kas saistīti ar primāru to izcelsmi (piemēram, migrēna), kas jaunāka vecuma cilvēkiem parasti netiek savlaicīgi diagnosticēti, kā arī jauniešu uzvedību, piemēram, nepietiekams miegs, un prasmju trūkums, piemēram, veselīgas stresa pārvarēšanas stratēģijas².

Vērtējot rīcību sāpju gadījumā, iezīmējas paaudžu rīcības atšķirības. Lai gan nepastāv ļoti lielas atšķirības, tomēr redzama tendence – jaunieši biežāk nedara neko, lai sāpes samazinātu (18–24 gadi – 21,5%, 45–54 gadi – 16,5%, 55–74 gadi – 16,2%). Vecākās paaudzes nodarbinātie biežāk vēršas pie ārsta (18–24 gadi – 61,1%, 25–34 gadi – 63,5%, 35–44 gadi – 63,3%, 45–54 gadi – 71,0%, 55–74 gadi – 72,1%), bet jaunākās – mēģina pašas tikt galā, mainot veidu, kā tiek veikts darbs (piemēram, maina darba metodes, darba paņēmienus, darba tempu, lūdz saīsināt darba laiku).

² Amaal J. Starling, MD. Diagnosis and Management of Headache in Older Adults. Symposium on neurosciences in 2017. Pieejams: <https://www.mayoclinicproceedings.org/action/showPdf?pii=S0025-6196%2817%2930871-6>, skatīts 22.11.2022.

Secinājumi

1. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem (piemēram, attiecībā uz cēloņiem, kāpēc nodarbinātie ir apmierināti ar darbu, darba apjoma izmaiņām, darba veikšanai nepieciešamo garīgo piepūli, darba intensitāti un tempu) nodarbinātie vecumā virs 45 gadiem nav uzskatāma par homogēnu nodarbināto grupu, bet izdalāma atsevišķi kā 45 – 54 gadus veci respondenti un 55 – 74 gadus veci respondenti. Iespējams, ka atšķiras arī respondenti, kas ir pirmspensijas vecumā, un tie, kas jau pensijas vecumu sasnieguši.
2. Gan 55–74 gadus, gan 45 – 54 gadu veco respondentu pieci biežāk minētie darba vides riska faktori ir tie paši, kas vidēji Latvijā, tomēr to secība abos gadījumos ir cita. Būtiskākā atšķirība ir saistīta ar lielu darba slodzi, kas vecākajā respondentu grupā minēta retāk. Domājams, ka tas saistāms ar faktu, ka vecākajā respondentu grupā ir iekļauti arī respondenti, kas jau sasniegusi pensionēšanās vecumu un biežāk strādā nepilnu laiku, tāpēc arī darba slodze ir mazāka.
3. Kopumā nodarbinātie, kas vecāki par 45 gadiem, ir mazāk apmierināti nekā jaunieši vecumā līdz 25 gadiem, turklāt atšķiras apmierinātības cēloņi: vecākajā respondentu grupā (55–74 gadi) biežākā atbilde bija drošs un stabils darbs (50,0%), bet otra biežākā – laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša – 48,5%). Arī vecuma grupā 45–54 gadi šīs bija biežākās atbildes, tomēr alga tika minēta visbiežāk.
4. Kā vienu no lielākajām ar nodarbināto vecumu saistītajām problēmām jāmin iespējas saņemt apmācības no darba devēja. Lai gan iespējas saņemt apmācības visretāk ir norādījuši vecākās respondentu grupas pārstāvji (55–74 gadi), tomēr būtiskāka ir kopējā novērotā tendence – pieaugot nodarbināto vecumam, katrā nākamajā respondentu vecuma grupā samazinās iespējas saņemt apmācības no darba devēja. Pētījuma DARL ietvaros šādu rezultātu cēloņi netika pētīti, tāpēc iespējams izteikt tikai hipotētiskus pieņēmumus. Patieso cēloņu noskaidrošanai nepieciešams veikt padziļinātu pētījumu, kas ļautu noskaidrot šķēršļus, kas kavē darba devējiem nodrošināt gados vecākiem nodarbinātajiem apmācības.
5. Saskaņā ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusiju rezultātiem, faktiski darba devēji neveic specifiskus pasākumus, kas būtu vērsti uz darba dzīves pagarināšanu, tāpēc nav iespējams identificēt labās prakses piemērus. Tas attiecas ne tikai uz pasākumiem, kas vērsti uz vecākajiem nodarbinātajiem, bet arī uz tādiem jautājumiem kā alergēni darba vidē, grūtnieču darba apstākļi, cilvēku ar hroniskiem veselības traucējumiem nodarbināšana, jaunie darba vides riska faktori, piemēram, mākslīgais intelekts, platformu darbs u.c. Atsevišķus veselības veicināšanas pasākumus īsteno uzņēmumu DAS, bet darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji faktiski sniedz pakalpojumu tikai attiecībā uz minimālo normatīvo aktu prasību izpildi.
6. Darba devējiem nepieciešams īstenot individualizētāku pieeju dažādām darbinieku grupām, tāpēc, ka atšķiras identificētās veselības un pašsajūtas problēmas. Nepieciešams organizēt pasākumus vecākajiem nodarbinātajiem, kas vairāk vērsti uz sāpju mazināšanu (īpaši balsta un kustību sistēmā), jauniešiem – uz vientulības sajūtas mazināšanu, bet vidējā vecuma grupām – uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu.
7. Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka muguras lejasdaļas sāpes ir kopīga problēma visu vecumu nodarbinātajiem, bet vecāko grupu darbinieki retāk ir norādījuši uz galvassāpju esamību un biežāk – uz sāpēm kājās.
8. Vērtējot rīcību sāpju gadījumā, iezīmējas paaudžu atšķirības. Lai gan nav ļoti lielas, tomēr redzama tendence – jaunieši biežāk nedara neko, lai sāpes samazinātu. Vecākās paaudzes nodarbinātie biežāk vēršas pie ārsta, bet jaunākās – mēģina pašas tikt galā, mainot veidu, kā tiek veikts darbs (piemēram, maina darba metodes, darba paņēmienus, darba tempu, lūdz saīsināt darba laiku).

9. Lai gan šī tematiskā pielikuma fokuss ir nodarbinātie, kas vecāki par 45 gadiem, nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka respondenti vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem biežāk nekā citu vecuma grupu respondenti ir minējuši balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimības. Ja vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem šādus traucējumus bija minējuši 73,7% respondentu, kas norādījuši konkrētus veselības traucējumus, tad visās vecuma grupās, kurās nodarbinātie ir vecāki par 35 gadiem, šis rādītājs ir robežās no 68,8% līdz 69,2%.

Ieteikumi

1. Īstenot plašu informatīvo kampaņu, kuras mērķa grupa būtu darba devēji, lai mudinātu plašāk nodarbināt cilvēkus vecumā pēc 45 gadu sasniegšanas:
 - a. skaidrojot nepieciešamību īstenot individualizētāku pieeju dažādām darbinieku grupām, t.sk. darbiniekiem, kas vecāki par 45 gadiem, darbiniekiem ar hroniskām slimībām utt.;
 - b. skaidrojot nepieciešamību apmācīt tieši darbiniekus, kuri vecāki par 45 gadiem (piemēram, par jaunajām tehnoloģijām, kas saistītas ar konkrēto profesiju / amatu, digitālo rīku izmantošanu darba produktīvākai veikšanai u.c.);
 - c. mazinot negatīvos stereotipus, kas kavē nodarbināt darbiniekus vecumā pēc 45 gadu sasniegšanas, t.sk. izmantojot šī pētījuma rezultātus, kas liecina, ka šo darbinieku veselības stāvoklis nav būtiski sliktāks kā citās nodarbināto grupās;
 - d. īpašu uzmanību veltot jaunākā vecuma darba devējiem, kuri saskaņā ar pasaules literatūras datiem ir neiecietīgāki attiecībā pret gados vecāku respondentu nodarbināšanu³;
 - e. skaidrojot nepieciešamību rūpēties par savu veselību un veikt veselības veicināšanas pasākumus arī darba vietās visās vecuma grupās.
2. Organizēt seminārus DAS un darba devējiem:
 - a. skaidrojot fizioloģiskās izmaiņas, kas saistītas ar izmaiņām cilvēka organismā, kas var ietekmēt darba veikšanu (piemēram, izmaiņām redzē, osteoporozes attīstīšanās, fiziskā spēka samazināšanās utt.);
 - b. par to, kā identificēt dažādas nodarbināto riska grupas un dažādu grupu vajadzības uzņēmumos, lai būtu iespējams īstenot individualizētāku pieeju dažādām darbinieku grupām;
 - c. popularizējot labās prakses piemērus, ko Latvijas uzņēmumi īsteno, piemēram, labāki apdrošināšanas polises nosacījumi ar papildus masāžām, procedūrām, darbu rotācija un biežāki pārtraukumi darbā, kā arī izglītojošas lekcijas, vingrošana un savlaicīgas, padziļinātas, veselības pārbaudes un apmaksāta ārstēšana no darba devēja puses;
 - d. specifiski uzmanību veltot iespējām mazināt slodzi:
 - i. kājām, t.sk., skaidrojot varikozī paplašināto vēnu attīstīšanos, darba ietekmi uz šo procesu, iespējamus preventīvos pasākumus: slodzi samazinošie paklājīņi, kompresijas zeķu kā individuālo aizsardzības līdzekļu izmantošana u.c.;
 - ii. rokām, t.sk., skaidrojot roku fizioloģiju, iespējamus preventīvos pasākumus: aprīkojuma iekāršana, lai tas nebūtu jātur rokās, uzlabota saķere starp rokām un pārvietojamo priekšmetu, atbilstošu darba cimdu lietošana, vingrojumu komplekss roku atslogošanai;
 - iii. muguras kakla daļai, t.sk., skaidrojot veselības traucējumu attīstības principus, darba vides faktoros, kas to ietekmē un iespējamus preventīvos pasākumus.

³ van Dalen, H.P. and Henkens, K. (2020), "Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers", *International Journal of Manpower*, Vol. 41 No. 5, pp. 535–550. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0300>.

3. Organizēt semināru DAS un darba devējiem par metodēm, kā interaktīvā veidā uzrunāt jauniešus par veselības jautājumiem. Ieteicams arī īstenot sabiedrības informēšanas kampaņu, kuras ietvaros jaunieši tiktu mudināti vairāk rūpēties par savu veselību un tās lomu darba dzīves un karjeras attīstībā.
4. Ikgadējā darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju konferencē uzmanību veltīt sniegto pakalpojumu saturam, ar pētījuma rezultātiem parādot, ka biežāk veselības veicināšanas pasākumus īsteno uzņēmumu DAS, bet darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji faktiski sniedz pakalpojumu tikai attiecībā uz minimālo normatīvo aktu prasību izpildi.
5. Izvērtēt iespējas noteikt defibrilatoru kā obligātu prasību noteiktās darba vietās (piemēram, lielās darba vietās un telpās, kurās vienlaicīgi var atrasties daudz cilvēku).
6. Nākamajā pētījumā ieteicams atsevišķi pētīt 55 līdz 74 gadus veco respondentu grupu divās respondentu apakšgrupās – respondenti, kas jau ir sasnieguši pensijas vecumu, un respondenti, kas vēl tādu nav sasnieguši.
7. Ieteicams veikt padziļinātu pētījumu, kas ļautu noskaidrot, kas kavē darba devējiem nodrošināt gados vecāko nodarbināto apmācības.