

PSIHOEMOCIONĀLIE RISKĀ FAKTORI DARBA VIDĒ PSYCHO-EMOTIONAL RISK FACTORS IN THE WORKING ENVIRONMENT

Agita Melne Ozoliņa

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

Iveta Kokle-Narbuta

docente, Dr.paed.

Abstract: the combination of situations and factors in the workplace that can cause psychological, social and physical harm to an employee are called psycho-emotional or psychosocial workplace risk factors. These terms refer to stressors associated with various external or internal factors which give rise to emotional reactions. It is increasingly common for traditional workplace risk factors to be replaced by psycho-emotional risks. This is due to changes in the working environment and organisation, the emergence of new forms of work, technological developments, and the modernisation and automation of production processes. The aim of the study is to raise awareness of the relationship between psycho-emotional risk factors in the work environment and stress in employees. The study is conducted using theoretical research methods of psycho-emotional risk factors in the work environment and their relationship to stress. The results of this study shows that prolonged exposure to psycho-emotional factors in the work environment causes stress for employees, which can have a negative impact on their performance and overall effectiveness of the organisation. The significance of the results stems from the impact of psycho-emotional workplace risk factors on employee stress and the development of stress management skills in employees.

Atslēgas vārdi: psihoemocionālie riskā faktori, darba vide, karjera

Ievads

Darbam katra cilvēka dzīvē ir daudzveidīga un būtiska nozīme. Mūsdienās darbs nesniedz tikai iespēju gūt finansiālu labumu, lai nodrošinātu izdzīvošanai nepieciešamos resursus, kā, piemēram, pārtiku, apģērbs, mājoklis, bet nodrošina arī iespēju personīgajai attīstībai un pašrealizācijai. Darbs var būt veids kā attīstīt savas prasmes un spējas, realizēt savu potenciālu, kā arī attīstīties profesionāli un personīgi, kas ir nozīmīgi cilvēka pašapziņas attīstībai. Tas piešķir cilvēka dzīvei jēgu, dod iespēju būt sabiedriski aktīvam un veidot sociālās saiknes ar citiem cilvēkiem, kas pozitīvi ietekmē gan psihoemocionālo, gan fizisko stāvokli. Vajadzību pēc pašrealizācijas jau 20. gadsimta 60. gados personības attīstības teorijā aprakstīja Abrahams Maslovs (*Abraham Maslow*). Viņš ierosināja piecu iedzimto vajadzību hierarhiju, kas aktivizē un virza cilvēka uzvedību, to starpā arī cieņas un pašrealizācijas vajadzības (Schultz & Schultz, 2004), kuras cilvēks tiecas apmierināt. Šīs vajadzības ir cilvēka izdzīvošanas un izaugsmes pamatā un to apmierināšanai ir būtiska loma arī darba vidē.

Pieaudzis cilvēks darba vidē pavada vidēji trešo daļu savas dzīves, radot sabiedrības ekonomiskās un emocionālās vērtības (Darba aizsardzības..., 2015), taču laikā, kad attālinātais darbs ir kļuvis par lielas daļas pasaules iedzīvotāju ikdienu, robežas starp darbu un privāto dzīvi ir izpludinātas. Darba aizsardzības likumā, termins darba vide, tiek skaidrots, kā *darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu*. Savukārt, darba vieta ir definēta kā vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu. Ar to izprotot arī uzņēmuma ietvaros jebkuru citu vietu, kura nodarbinātajam pieejama darba gaitā vai, kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu (Darba aizsardzības likums, 2001).

Attālinātais darbs, un tā sniegtie papildu labumi, ir bijis gana ērts gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem. Darba devēji to sauca par iespēju līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, taču realitātē, vairumam attālināti strādājošo cilvēku, profesionālā un privātā dzīve noritēja vienā telpā. Iespējas strādāt attālināti ir padarījušas darbiniekus vienmēr pieejamus - darba datori atrodas mājās ar neierobežotu piekļuvi darba materiāliem, e-pasti un citi komunikācijas rīki, kurus izmanto saziņai ar kolēģiem, ir vienmēr pieejami, arī telefonos. Tas nozīmē, ka cilvēks praktiski vienmēr ir gatavs darbam un tādā veidā tiek pārrautas robežas starp darba vidi un mājām.

Runājot par karjeru vairs netiek domāts tikai par darba atrašanu un apzinātu, veiksmīgu virzīšanos pa karjeras attīstības kāpnēm. Karjera ir vieta, kur indivīds mijiedarbojas ar organizācijām, struktūrām un plašāku sabiedrību, un savu karjeru veido, saistībā ar citiem, nevis vienatnē. Karjera nav tikai algots

darbs vai hierarhiska virzība uz priekšu. *Donalds Supers izstrādāja attīstības pieeju, saskaņā ar kuru indivīda pašnostāja un pilnveide attīstās, viņam uzņemoties dažādas lomas. Karjera tagad nozīmē ko vairāk par darba atrašanu, tā paredz arī pārdomas par savu dzīvesveidu* (Amundsons, 2016, 20). Šīs izpludinātās robežas liek cilvēkam rūpīgāk plānot un organizēt savu darba un privāto dzīvi, mācēt pārvaldīt stresorus, ko darba vide rada, un psihoemocionālā labklājība ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas var ietekmēt cilvēka darba spējas un karjeras attīstību. Darba prasības, visticamāk, izraisa psihisko procesu kaskādi, kas noved pie darbinieka garīgo un fizisko resursu izsmelšanas, kā rezultātā (ja tas notiek ilgstoši) rodas hronisks nogurums, fiziskās veselības problēmas un samazinās iesaistīšanās darbā un darba sniegums. Tiek uzskatīts, ka darba resursi (kas ierosina motivācijas procesu), no vienas puses, veicina darbinieku izaugsmi, mācīšanos un attīstību, un, no otras puses, amortizē veselībai kaitīgā stresa pieredzi, tādējādi veidojot lielāku uzticību savam darbam (Derdowski & Mathisen, 2023).

Veselīga dzīve un labklājība jebkura vecuma cilvēkiem tiek minēta kā viens no 17 ANO ilgtspējīgas attīstības mērķiem (ANO Ilgtspējīgas..., b.g.) un mentālās veselības kvalitātei ir būtiska nozīme cilvēka veselīgas dzīves norisē. Ilgstošs stress ir viens no faktoriem, kas izraisa nopietnas saslimšanas un būtiski ietekmē cilvēka darba spējas un dzīves kvalitāti.

Pētījuma mērķis ir aktualizēt izpratni par psihoemocionālo darba vides riska faktoru saistību ar stresu nodarbinātajiem.

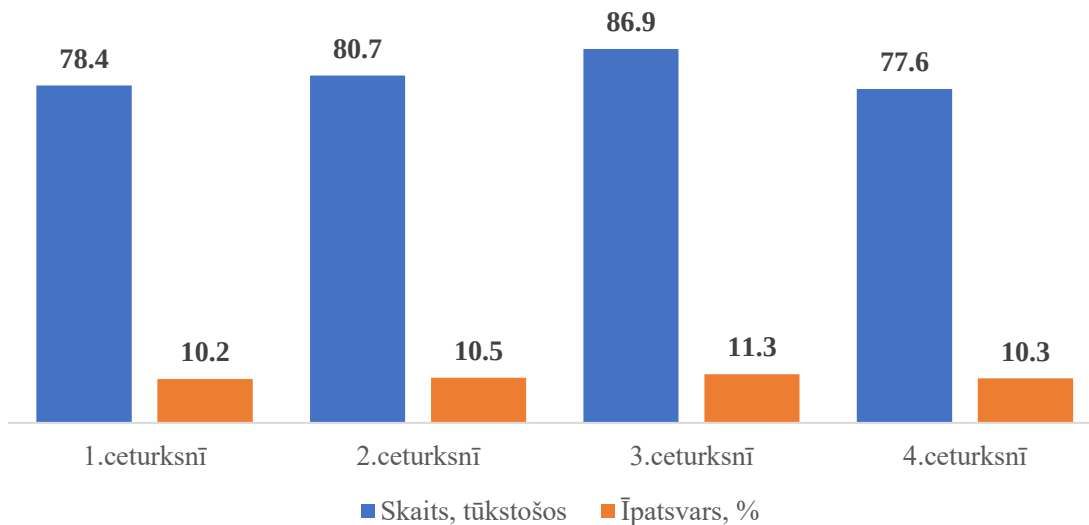
Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, tika izmantotas šādas metodes – teorētiskā analīze un sintēze, kā arī personiskās pieredzes refleksija.

Rezultāti un diskusija

Darba vides riska faktori ir sastopami katrā darba vietā jebkurā tautsaimniecības nozarē. Ministru kabineta (turpmāk – MK) 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” nosaka, kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā arī darba vides risku novērtēšana (Darba vides iekšējās..., 2007). Šo noteikumu 1. pielikumā ir noteikti darba vides faktori, kuru noteikšana un izvērtēšana ir jāveic darba devējam, starp tiem minēti arī psiholoģiskie un emocionālie faktori. Veicot MK noteikumu un literatūras analīzi, darba autore secina, ka dažādu darba vietā sastopamu situāciju un faktoru kopumu, kas spēj nodarbinātajam radīt psiholoģisku, sociālu un fizisku kaitējumu, sauc par psihoemocionālajiem vai psihosociālajiem darba vides riska faktoriem. Ar šiem terminiem tiek apzīmēti stresori, kuri saistīti ar dažādiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem, kuri rada emocionālas reakcijas. Psihosociālo faktoru gadījumā uzsvars tiek likts uz tiem stresoriem, kuri saistīti ar attiecībām nodarbināto starpā, taču psihoemocionālie riska faktori vairāk attiecināmi uz tiem stresoriem, kuri rada emocionālas reakcijas (Stress darbā jeb..., 2011).

Pēdējos gados ir veikti vairāki pētījumi par Darba vides apstākļiem un riskiem Latvijā un darba autore secina, ka arvien biežāk ir sastopams, ka tradicionālos darba vides riska faktoros (troksnis, putekļi, ķīmiskas vielas u.c.) nomaina psihoemocionālie riski (Darba apstākļi un..., 2020; Pētījuma “Darba apstākļi..., 2023). Darba autore uzskata, ka tas ir saistāms ar izmaiņām darba vidē un organizācijā, jaunu darba formu rašanos (attālinātais darbs, kas veicina darba laika saplūšanu ar atpūtas laiku u.tml.), tehnoloģiju attīstību, kā arī ražošanas procesu modernizēšanu un automatizāciju. Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) dati liecina (skatīt 1. att.), ka 2023. gada 3. ceturksnī 11.3% (86.9 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti savukārt 4. ceturksnī attālināti strādāja 10.3% (77.6 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) (Centrālā statistikas pārvalde, 2024). Patiesais attālināti strādājošo darba ņēmēju skaits varētu būt lielāks, ņemot vērā arī tādus nodarbinātības modeļus, kur darbinieks darba pienākumus veic gan atrodoties darba vietā, gan attālināti.



1. att. Attālināti strādājošie darbinieki (darba ņēmēji) Latvijā 2023. gadā, skaits un īpatsvars

Psihoemocionālos stresa faktoros *darba vietās, rada neatbilstību starp darba saturu, organizāciju, vadīšanu un apstākļiem no vienas puses un nodarbināto kompetenci, vajadzībām un iespējām, no otras puses* (Eglīte, 2012, 665). Būtiski ir atcerēties, ka tehnisko iemeslu dēļ radušās fiziskās problēmas ir acīmredzamas, taču psihoemocionālās ne vienmēr ir saredzamas, lai arī būtiski atbalsojas indivīda veselībā un labsajūtā, kā arī darba kvalitātē, efektivitātē u.tml. Svarīgākais normatīvais dokuments, kas nosaka minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu, ir MK noteikumu Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1. pielikums. Saskaņā ar noteikumu prasībām obligāti ir jāizvērtē šādi faktori:

- darba laiks (darba laika organizācija - darbs naktī, darbs maiņās, nepilnlaika darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums);
- darba laika deficīts (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli - gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums);
- monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas; vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību; iespējas ietekmēt veicamo darbu);
- nespēja ietekmēt darba procesu (mazas vai nepietiekamas nodarbināto līdzdalības iespējas sava darba plānošanā - nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā);
- darbs izolācijā (ilgstošs darbs vienatnē vai izolācijā no citiem - nelaimes gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums);
- paaugstināta atbildība, svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana (atbildības līmenis, cik bieži jāpieņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas ir kļūdas gadījumā);
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem, nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju - savstarpējā atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings);
- vardarbība (iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzmākšanās);
- citi psiholoģiskie faktori (Darba vides iekšējās..., 2007).

Atsevišķus riska faktoros (piemēram, monotons darbs, darbs naktī, maiņās u.c.) ir iespējams noteikt salīdzinoši vienkārši, taču tādus riska faktoros, kuri saistīti, piemēram, ar darbinieku attiecībām darbā, paaugstinātu atbildību u.tml. noteikt būs sarežģītāk. Lai izvērtētu faktoros, kuri bez padziļinātas izpētes, nav novērtējami, ir iespējams izmantot tādus mehānismus, kā: darbinieku aptauja, stresa radīto fizioloģisko izmaiņu noteikšana, darbinieku intervijas vai atsevišķu grupu novērošana, nepieciešamības gadījumā piesaistot arī attiecīgās jomas speciālistus (Stress darbā jeb..., 2011).

MK noteikumos Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" ir uzskaitītas minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu, taču literatūrā ir atrodams plašāks biežāk sastopamo darba vides psihoemocionālo riska faktoru saraksts. Papildus noteikumos minētajiem pievienojas arī tādi faktori, kā, piemēram, organizācijas kultūra un karjeras attīstība. Biežākie sastopamie darba vides psihoemocionālie riska faktori tiek minēti:

- darba saturs (vienveidīgs darbs, nepatīkams un slikti saprotams darbs, nepilnīga prasmju izmantošana, fiziska nebrīvība u.tml.);
- darba slodze un darba temps (pārāk liela/maza darba slodze, nekontrolējams darba temps u.tml.);
- darba laika organizācija (nemaināms un neparedzams darba grafiks; pārāk garš/īss darba laiks, darbs bez sociāla kontakta, maiņu darbs u.tml.);
- nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā (nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā, pārāk liela atbildība, neskaidra loma, atbildība par citiem cilvēkiem, ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem u.tml.);
- organizācijas kultūra (slikta iekšējā komunikācija, neskaidri mērķi/attīstība u.tml.);
- karjeras attīstība (izaugsmes trūkums, karjeras nenoteiktība nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs, nedrošība par darbu, zema/negodīga samaksa u.tml.);
- attiecības ar citiem nodarbinātajiem (sociāla vai fiziska izolācija, kolēģu atbalsta trūkums, sliktas vai nepietiekamas attiecības ar kolēģiem/ vadītāju, konflikti, baumas u.tml.);
- darba vides fiziskās īpašības (slikti organizēti darba procesi, nepietiekams apgaismojums, nekārtīga darba virsma u.tml.);
- darbs ar sarežģītiem cilvēkiem (klientiem, pacientiem, skolēniem u.c.);
- mājas un darba attiecības (konfliktējošas prasības mājās un darbā, atbalsta trūkums darba problēmās mājās vai otrādi u.tml.) (Darba apstākļi un..., 2020; Eglīte, 2012; Psihosociālie riski un..., b.g.).

Darba autore secina, ka nodarbinātie darba vietā ir pakļauti liela skaita psihoemocionālo darba vides risku, un vērtējot to dažādību, var secināt, ka minimālais noteikumos minētais darba vides riska faktoru novērtējums, var būt nepietiekams, lai izvērtētu patieso nodarbināto labklājību darba vidē. Psihoemocionālie riski, ar kuriem nodarbinātie sastopas darba vidē, būtiski ietekmē nodarbināto motivāciju strādāt, viņu veselības stāvokli un organizācijas efektivitāti kopumā.

Pētījumā "Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2019" visās 2018. gadā darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu veiktajās aptaujās, psihoemocionālie darba vides riski ierindojās starp biežāk minētajiem, ar ko nodarbinātie uzņēmumos saskaras (Darba apstākļi..., 2020). Arī jaunākajos pētījumos tiek novērots, ka 2021. gadā ir notikusi darba vides riska faktoru maiņa no ergonomikas uz psihosociālajiem (RSU pētījums..., 2023). Arī Eiropas Komisija vērš uzmanību uz psihosociālo risku novēršanu darbavietā, izvirzot to par vienu no 20 pamatiniciatīvām, kuru mērķis ir sekmīgi pārvarēt krīzi, piešķirot fiziskajai un garīgajai veselībai vienlīdz lielu nozīmi. *Jau pirms Covid-19 pandēmijas garīgās veselības problēmas skāra katru sesto ES iedzīvotāju, taču pēdējo gadu laikā piedzīvoto krīžu iespaidā situācija ir pasliktinājusies...Straujas tehnoloģiskās, vides un sociālās pārmaiņas ir būtiski ietekmējušas dažu cilvēku spēju izturēt spriedzi* (Visaptveroša pieeja..., 2023). Eiropas Savienības (turpmāk – ES) pieeja dažādos politikas virzienos, būs plaša un ietvers tādus centienus kā: psihosociālo risku novēršana darbavietā (ES līmeņa iniciatīva par psihosociāliem riskiem, ES kampaņas darbavietās). Arī Eiropas Savienības Padomes 2023. gada 30. novembra sanāksmes secinājumos par psihoemocionālo veselību, dalībvalstis tiek aicinātas izstrādāt rīcības plānus vai stratēģijas ar visaptverošu pieeju psihoemocionālajai veselībai, pievēršoties ne tikai veselībai, bet arī nodarbinātībai, izglītībai (Psihoemocionālā veselība: dalībvalstis..., 2023).

Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019 – 2021" (Darba apstākļi..., 2020) ietvaros veiktajā aptaujā nodarbinātajiem, darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem tika jautāts par būtiskākajiem kaitīgajiem darba vides riska faktoriem viņu uzņēmumā. Tabulā apkopoti respondentu pieci visbiežāk minētie darba vides riska faktori 2022. gadā (skatīt 1. tabulu) un tie sakārtoti pēc nozīmīguma.

Aplūkojot datus tabulā, ir redzams, ka atbildes starp darba devējiem un nodarbinātajiem ir līdzīgas un abās respondentu grupās psihoemocionālie riska faktori ir pārsvarā. Var secināt, ka nodarbinātie uzsver psihoemocionālo darba vides riska faktoru esamību savā darba vidē.

1. tabula

Nodarbināto, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu identificētie nodarbināto darba vides riska faktori 2022. gadā, %

Riska faktora nozīmīgums	Respondentu grupa		
	Nodarbinātie	Darba devēji	Darba aizsardzības speciālisti
1.	ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (74.8%)	darbs ar datoru vismaz 2 stundas dienā (77.7%)	darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (89.7%)
2.	tiešs kontakts darba vietā ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki (pircēji, pasažieri u.c.) (65.9%)	tiešs kontakts darba vietā ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki (pircēji, pasažieri u.c.) (74.9%)	smagu priekšmetu nešana vai celšana (78.6%)
3.	liela darba slodze, daudz darba pienākumu (62.1%)	ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (63.9%)	psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress u.c.) (75.0%)
4.	darbs ar datoru (60.4%)	darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (52.6%)	paaugstināts redzes sasprindzinājums t.sk. strādājot ar datoru (67.4%)
5.	darbs piespiedu pozā (60.2%)	attālinātais darbs (51.8%)	mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu (66.1%)

Aplūkojot darba aizsardzības speciālistu atbildes, ir redzams, ka prevalē fiziskie riska faktori, kā smagu priekšmetu celšana u.c., taču saskaņā ar pētījuma datiem, darba aizsardzības speciālistu anketās, visi psihoemocionālie darba vides riska faktori bija iekļauti vienā jautājumā. Pētījuma rezultāti liecina par to, ka psihoemocionālo darba vides riska faktoru izvērtēšanai būtu jāpievērš vienlīdz liela uzmanība ar fiziskajiem, ķīmiskajiem u.c. darba vides riskiem.

Darba autore uzskata, ka nākotnē psihoemocionālo darba vides riska faktoru izplatība palielināsies, ņemot vērā strauji mainīgo darba vidi. To ietekmēs gan darba organizācijas izmaiņas, gan tehnoloģiskie izaicinājumi, kā rezultātā nodarbinātie arvien biežāk veiks darba pienākumus attālināti un strādās ar automatizētiem, sarežģītiem procesiem, kas veicinās tādu riska faktorus, kā darbs vienatnē, nepieciešamība pieņemt svarīgus lēmumus, monotons darbs u.c. Starp darbiniekiem, kas savus darba pienākumus veic atšķirti un bez komunikācijas iespējām, psihoemocionāla rakstura problēmas novērojamas biežāk nekā starp tiem, kas savā darbā var kontaktēties ar citiem kolēģiem (Kempaua & Briška, 2010), līdz ar to darba devējiem arvien vairāk nāksies pievērst uzmanību darba vides risku novērtēšanai un preventīvo pasākumu ieviešanai, lai mazinātu šo risku ietekmi uz darbinieku psihoemocionālo labklājību un darba rezultātiem.

Psihoemocionālie darba vides riski būtībā ir stresori, kuri saistīti ar dažādiem (ārējiem vai iekšējiem) faktoriem, kuri rada emocionālas reakcijas. Tie ir cieši saistīti ar tādu jēdzienu kā "stress", kuru izraisa nodarbinātā ilgstoša atrašanās šo faktoru ietekmē un to nelabvēlīgā ietekme uz nodarbinātā stresa līmeni. Ir pierādīts, ka praktiski visi nelabvēlīgie vides faktori darba vietās un vidē, iedarbojas ar stresa mehānismu (Eglīte, 2012). Ir svarīgi novērtēt darba vidē esošos stresorus, izvērtēt to ietekmi uz nodarbināto darba spējām, lai veiksmīgi mazinātu vai novērstu stresa ietekmi uz viņu veselību, jo laba psihoemocionālā darba vide veicina darba sniegumu un personīgo attīstību. Plašu atzinību guvusi stresa definīcija, skaidro, ka stress ir būtiska (uztverama) nevienlīdzība starp prasībām un (indivīda) atbildes spējām uz tām tādu apstākļu klātbūtnē, kuros nespēja apmierināt šīs prasības izraisa (uztveramas) sekas (Kempaua & Briška, 2010). Aplūkojot definīciju, var secināt, ka dažādi stresori, dažādiem indivīdiem

var izraisīt atšķirīgas reakcijas, attiecīgi faktori, kas vienam nodarbinātajam rada lielu stresu, citiem var neradīt būtiskas emocionālas reakcijas. Faktori, kas ietekmē reakciju uz stresu ir dažādi, piemēram, vecums, dzimums, psiholoģiskie cilvēku tipi, veselības stāvoklis, ekonomiskais stāvoklis u.c. (Eglīte, 2012). Stresa negatīvā ietekme rodas brīdī, kad stresa rezultātā tiek patērētas pārāk daudz no nodarbinātā organisma spēka rezervēm. Tas parasti notiek brīdī, kad dažādi darba vides apstākļi neatbilst nodarbinātā organisma resursiem (Darba apstākļi un..., 2020)

Stresa vadības prasmes darbiniekiem mūsdienās ir ļoti svarīgas gandrīz vai visās tautsaimniecības nozarēs un to attīstīšana ir paša indivīda atbildība, taču būtiska loma var būt arī darba devēja organizētajiem atbalsta pasākumiem, ar kuru palīdzību darbinieks šīs prasmes var attīstīt. Saskaņā ar Pasaules Ekonomikas foruma (*World Economic Forum*) veikto "The Future of Jobs" aptauju, var secināt, ka vairums pasaules valstu, tādas prasmes, kā resilienci, stresa noturību un fleksibilitāti ierindo starp 10 darba devēju pieprasītākajām prasmēm (The Future of..., 2020). Tas nozīmē, ka stresa noturībai kā prasmei ir arvien pieaugoša nozīme darbinieku un darba devēju attiecībās.

Secinājumi

1. Psihoemocionālie darba vides riska faktori ir sastopami jebkurā organizācijā, visās tautsaimniecības nozarēs. To izvērtēšana darba devējiem ir obligāta un to regulē Darba aizsardzības likums un MK noteikumi.
2. Ilgstoša atrašanās psihoemocionālo darba vides risku faktoru ietekmē, nodarbinātajiem veicina stresu, kas var būtiski ietekmēt nodarbinātā darba spējas un efektivitāti.
3. Stresa vadības prasmēm mūsdienās ir būtiska nozīme un šo prasmju attīstībā var iesaistīties arī darba devējs, organizējot atbalsta pasākumus, ar kuru palīdzību darbinieki šīs prasmes var pilnveidot.

Bibliogrāfija

1. Amundsons, N. (2016). *Aktīvā iesaistīšanās: esība un darbība karjeras konsultēšanā*. Rīga: VIAA.
2. *ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi*. (b.g.). Ielādēts no <https://www.pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/ano-ilgtspejigas-attistibas-merki>
3. Centrālā statistikas pārvalde. (2024). *Attālināti strādājošie darbinieki (darba ņēmēji) pa vecuma grupām un pēc dzimuma 2020Q2 - 2023Q4*. Ielādēts no [https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL270c/table/tableV](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL270c/table/tableViewLayout1/)
4. *Darba aizsardzības likums*. (2001). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/26020>
5. *Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām*. (2015). Ielādēts no http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/up_rokasgramata.pdf
6. *Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2019*. (2020). Tematiskie pielikumi. Psihoemocionālie darba vides faktori. Ielādēts no [https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media_file/2_2_15_psihoemocionalie_darba_vides_riska_fa](https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media_file/2_2_15_psihoemocionalie_darba_vides_riska_faktori.pdf)
7. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība. (2007). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 660*. Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/164271>
8. Eglīte, M. (2012). *Darba medicīna. 2., pārstrādāts un papildināts, izdevums*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.
9. Kempaua, V., & Briška, E. (2010). *Psihosociālā darba vide*. Rīga: LR Labklājības ministrija.
10. *Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" tematiskais pielikums "Psihoemocionālie darba vides faktori"*. (2023). https://doi.org/10.25143/DARL-LV-2023_04
11. *Psihoemocionālā veselība: dalībvalstis rīkosies vairākos līmeņos, nozarēs un vecuma grupās* (2023). Ielādēts no <https://www.consilium.europa.eu/lv/press/press-releases/2023/11/30/mental-health-member-states-to-take-action-across-multiple-levels-sectors-and-ages/>
12. *Psihosociālie riski un garīgā veselība darba vietā*. (b.g.). Ielādēts no <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

13. *RSU pētījums: darba aizsardzības līmenis Latvijā tuvākajos gados neuzlabosies.* (2023). Ielādēts no <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-petijums-darba-aizsardzibas-limenis-latvija-tuvakajos-gados-neuzlabosies>
14. Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2004). *Theories of Personality*. Wadsworth Cengage Learning.
15. *Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori.* (2011). Ielādēts no http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf
16. *The Future of Jobs Report 2020.* (2020). Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>
17. *Visaptveroša pieeja garīgajai veselībai.* (2023). Ielādēts no https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/european-health-union/comprehensive-approach-mental-health_lv