

Seminārs «Darba vides psihosociālo faktoru saistība ar darba-privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi».

SLIMSTRĀDE

Plāns

- Kas ir slimstrāde? Statistika. Izmaksas.
- Slimstrāde (ang. *sickness presenteeism*) un darba nespēja (ang. *sickness absence*) saistība.
- Faktori, kas ietekmē slimstrādi.
- Slimstrāde attālinātā darba kontekstā.
- Pētījumu piemēri.



MILLIONAIRE

Kad Tu esi saslimis, izvēlies variantu:

A. Paņemšu darba nespējas lapu (DNL) un nestrādāšu slimojot.

B. Iešu uz darbu un strādāšu slims.

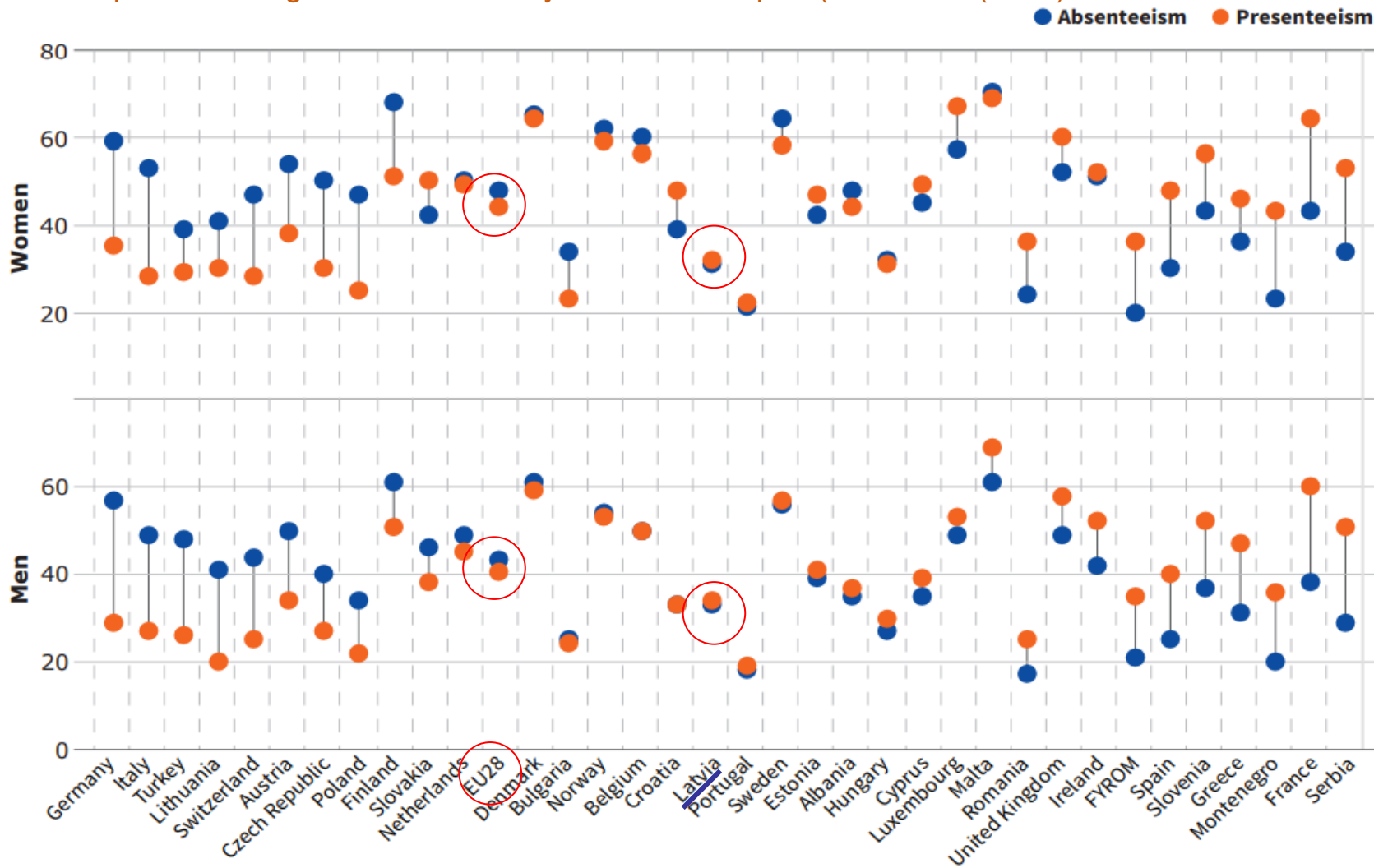
C. Pališu mājās, bet attālināti strādāšu slims

D. Sarunāšu ar darba devēju neoficiāli, neņemšu DNL,

Slimstrādes izplatība

pēc valsts un dzimuma.

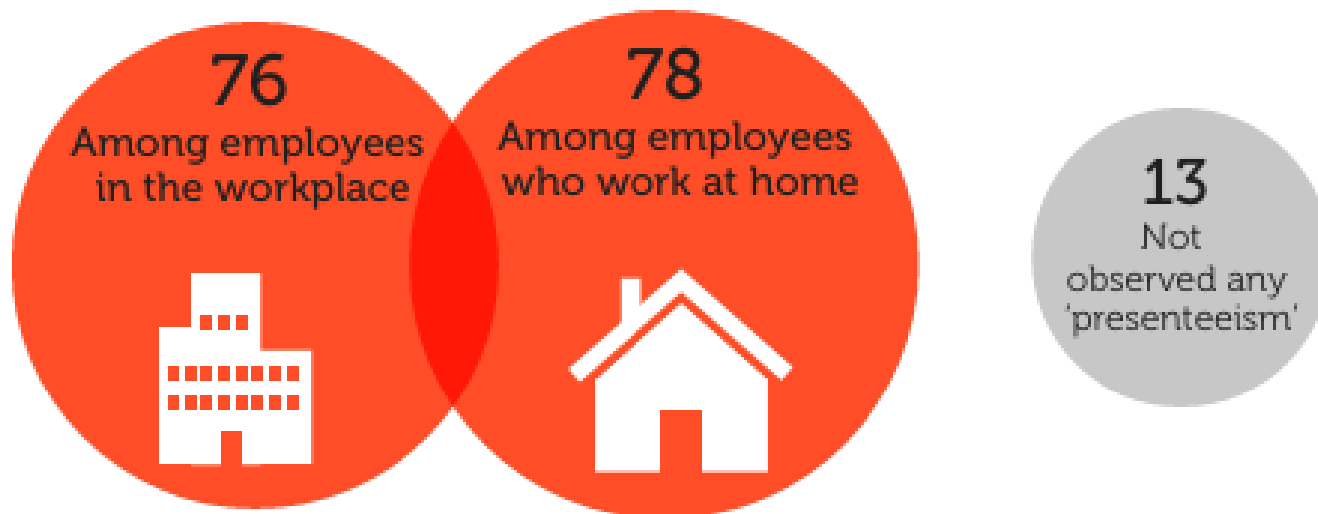
Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (Eurofound (2017))



https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Slimstrādes izplatība

Figure 19: Are you aware of presenteeism (people working when ill) in your organisation over the past 12 months? (% of respondents)

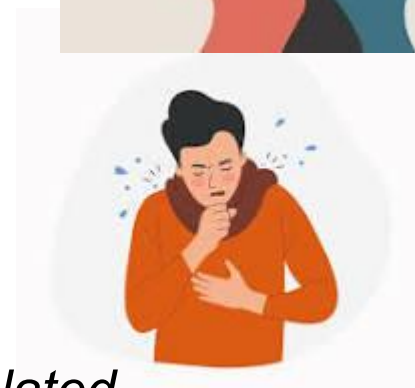


Base: 570.

CIPD (2023) Health and wellbeing at work. London: Chartered Institute of Personnel and Development ([chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-wellbeing-report-2023.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-wellbeing-report-2023.pdf))

Slimstrāde (ang. *sickness presenteeism*) un prezenteisms (ang. *presenteeism*)

- Slimstrāde (prezenteisms) ir fenomens, kad darbinieks nāk uz darbu, **neskatoties uz to, ka ir slim** un būtu jāpaliek mājās (Aronsson&Gustafsson, 2000).
- Prezenteisms var tikt definēts kā **tendence strādāt garākas darba stundas**, nekā tas ir nepieciešams efektīva darba veikšanai (Simpson, 1998).
- **Ar darbu nesaistīts prezenteisms** (ang. *non-work-related presenteeism*) nozīmē, ka darbinieks nav mentāli klātesošs darbā (ang. *mentally absent*), kaut gan ir fiziski vesels un atrodas darbā (Gilbreath&Karimi, 2012).
- Prezenteisms kā **samazināta produktivitāte** darbā veselības problēmu vai citu notikumu dēļ, kas novērš uzmanību no darba produktivitātes (Hummer, Sherman, & Quinn, 2002).



Divi pētniecības fokusi

ASV



- Produktivitātes zudums un darba devēju izmaksu kvantificēšana.
- Cik liels ir produktivitātes zudums strādājot slimam? Kāda ir programmu (labbūtības, slimību pārvaldības) investīciju atdeve?



Eiropa



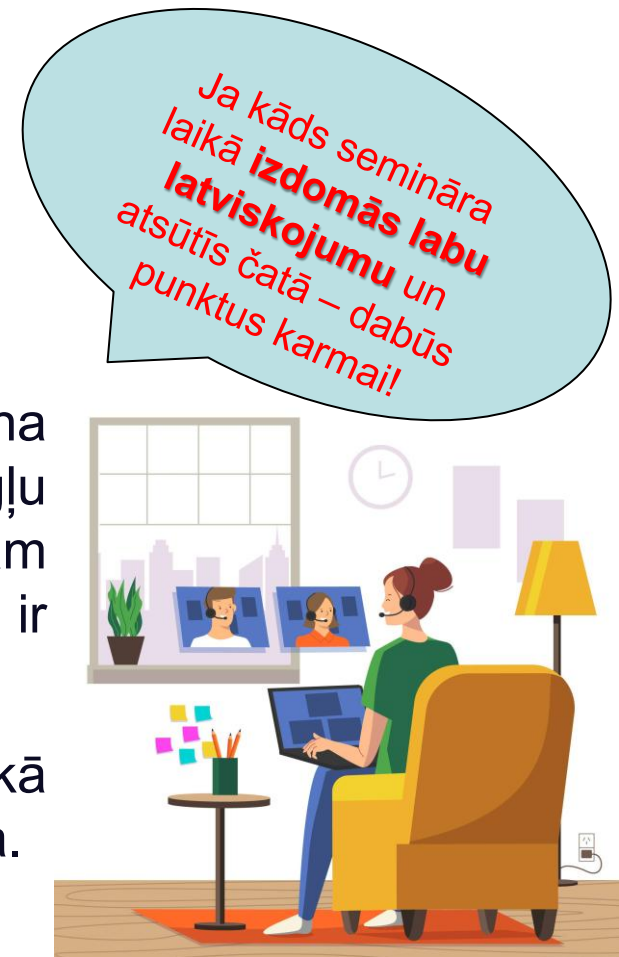
- Nodarbināto veselības un sistēmas ilgtspējas aizsardzība; darba aizsardzības un sabiedrības veselības skatījums.
- Kā darba vides faktori, darba organizācija un politikas (slimības pabalsts, koplīgumi, darba aizsardzības regulējums) veido nodarbināto uzvedību?

Piemēram, Juliana Nga, M. L., Ellie, B. A., & Johnston, J. M. (2022). Does seasonal influenza related hospital occupancy surge impact hospital staff sickness presenteeism and productivity costs? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 769. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19020769>

Piemēram, Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization
Natasha Caverley, J. Barton Cunningham, James N. MacGregor
First published: 08 February 2007
<https://doi-org.db.rsu.lv/10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x>

Slimstrāde «attālināti»

- Attālinātā darba kontekstā ir parādījusies jauna slimstrādes forma – *workahomeism* (no angļu “work-at-home presenteeism”) – darbs no mājām vai attālināti, neskatoties uz to, ka darbinieks ir slims (Brosi un Gerpott, 2022).
- Daudzas organizācijas uztver *workahomeism* kā pieņemamu un to vai nu tieši, vai netieši atbalsta.



Brosi, P., and Gerpott, F. H. (2022). Stayed at home—But can't stop working despite being ill?! Guilt as a driver of presenteeism at work and home. *J. Organ. Behav.* 2022, 1–18. doi: 10.1002/job.2601

Slimstrādes identificēšanas/kvantificēšanas izaicinājumi

Attending work while ill
Presenteeism

Sickness presenteeism

Sickness attendance

Sickness presence

The absence of sickness absenteeism

Positive reasons
Negative reasons



During the last 12 months
During the last 2/6 months
During the last 4 weeks

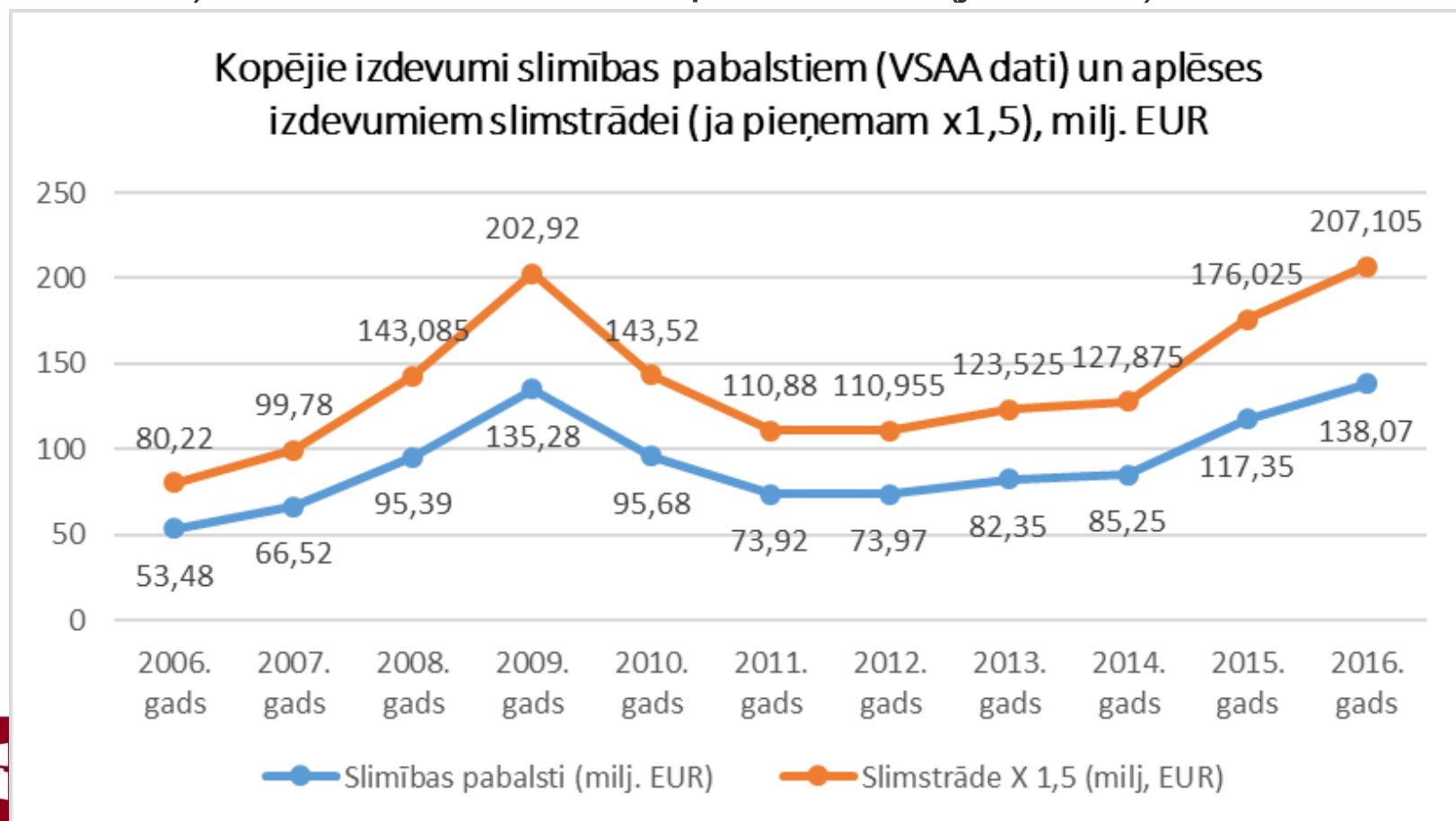


How many times... (cut-off points:
1 episode, 2, 5 etc.)

How many days...

Kāpēc darba devējam ir svarīgi samazināt slimstrādi?

- Izmaksas, kas saistītas ar slimstrādi ir būtisks slogs darba devējiem, valstij un pašiem nodarbinātajiem.
- **Veselības ekonomikas pētījumos** minētie aprēķini lēš, ka **slimstrāde izmaksā ~1.5 reizi** (citos pētījumos pat 3-5, piem., mentālās ves. problēmas) vairāk nekā slimības prombūtne (jeb DNL).



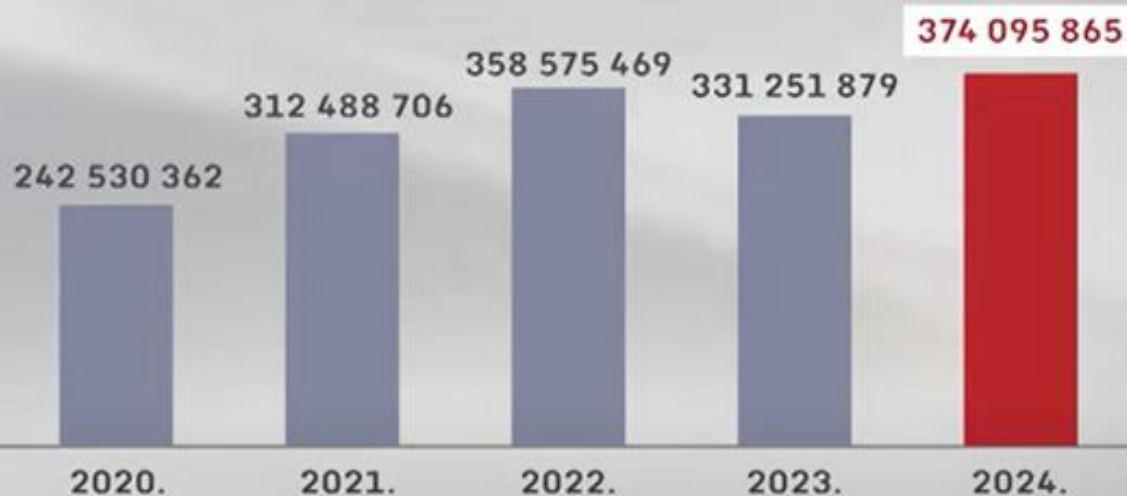
Pērn par B darba nespējas lapām izmaksāti vairāk nekā 374 miljoni eiro

LTV ir Latvijas sabiedriskās apraides pakalpojums.

LTV
ZIŅU
DIENESTS
Kopēt saiti

SLIMĪBAS PABALSTI

(eiro)



↑
VSAA sāka maksāt B
lapu no 10-tās dienas

VAIRĀK VIDEOKLIPU

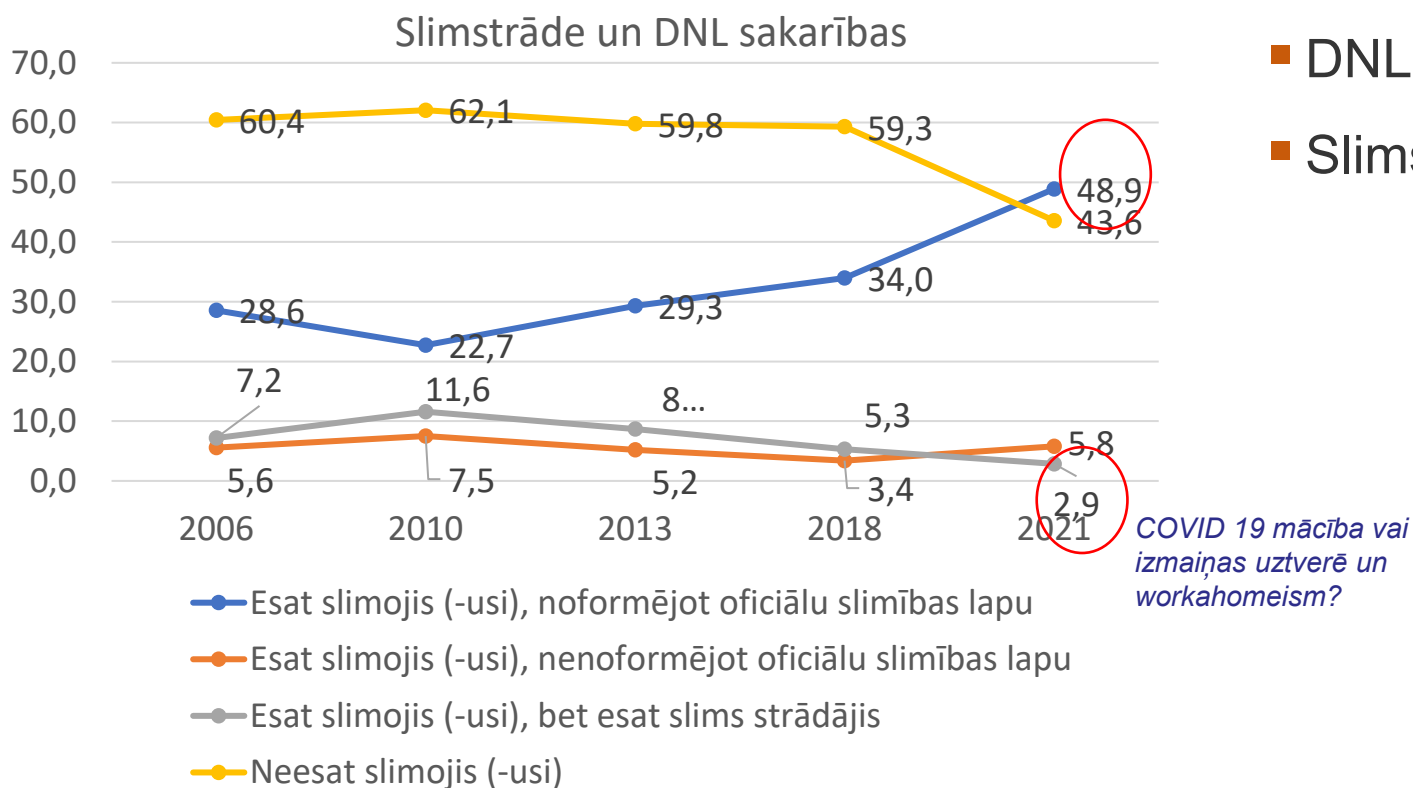
0:18 / 3:39

YouTube

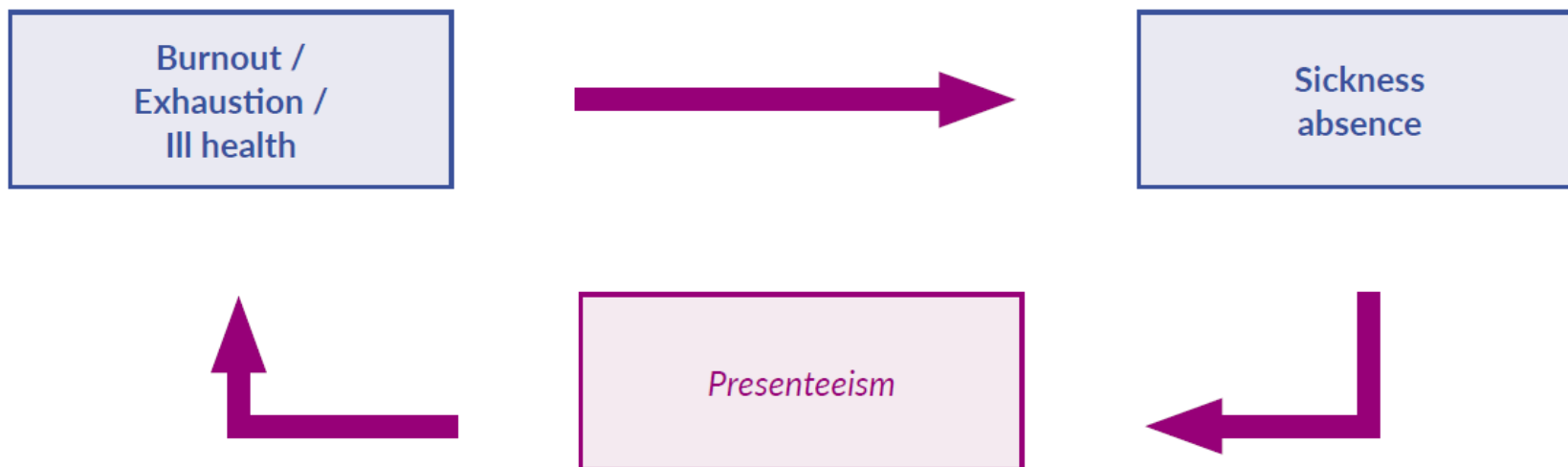
Darba nespēja un slimstrāde: dati no pētījumiem «Darba apstākļi un riski Latvijā» (2006.g. -2021.g.)

- Darba nespēja un slimstrāde ir saistīti rādītāji, bet saistības nav konsekventas.

- DNL ↑ un slimstrāde ↑
- DNL ↓, bet slimstrāde ↑
- Slimstrāde ↓, bet DNL ↑



Slimstrādes un darba nespējas apburtais loks



Sākumpunkts var būt jebkurš – slimstrādnieks strādā, kamēr nonāk līdz nopietnām veselības sekām un ir spiests ņemt ilgāku DNL

VAI

neizveseļojies atgriežas darbā (pēc DNL, darbs «spiež» atgriezties), strādā kā slimstrādnieks līdz atkal nonāk pie izdegšanas, izsīkuma vai nopietnākām sekām.

Sekas un izmaksas...

- Slimstrādes izmaksas ir grūtāk kvantificēt, nekā DNL izmaksas (*zaudētās darbadienas un peļņa, A/B lapa, darbinieka aizstāšana*).
- Samazināta darba **produktivitāte** (gan fiziskos, gan garīgos uzdevumos);
- Zemāka **darba kvalitāte**, ja pat šķietami ir produktīvs;
- **Paaugstināts kļūdu vai negadījumu risks** - drošības apsvērumi, nelaimes gadījumi, kļūdas var kaitēt arī citiem (piem., veselības aprūpe, transporta nozare, ražošana un būvniecība);
- Slimstrādniekiem atveseļošanās var būt ilgāka, kas nākotnē var izraisīt ilgstošu prombūtni (**ilgstošās DNL**), slimstrāde var veicināt izdegšanu darbā;
- Slimības izplatības draudi, kas var izsaukt **domino efektu** (kolēģu slimstrādei vai slimības prombūtnei);

Sekas un izmaksas...

- Slimstrāde var ietekmēt arī kolektīva psiholoģisko **darba atmosfēru** un veicināt saspīlētas attiecības, jo slimstrādnieks apdraud kolēģu veselību;
- Palielinātas veselības **aprūpes izmaksas** – ielaista slimība dārgāk izmaksā (pašam nodarbinātajam, valstij, darba devējam – atkārtotas DNL, ilgāka prombūtne (ilgās DNL)).
- Samazināta nodarbinātā **labbūtība darbā, dzīves kvalitāte, apmierinātība** ar darbu un notiek demoralizācija - esot spiests strādāt slimš, jūtas aizvainots/nevērtīgs, kas noved pie neapmierinātības un **zemākas iesaistes** (ang. *engagement*) darbā.
- **Uzņēmuma reputācijas** draudi – var radīt klientu negatīvu priekšstatu par organizāciju un tās attieksmi pret darbinieku labklājību.
- Palielināta **darbinieku mainība**, bojāta organizācijas **reputācija** kā darba devējam un sekojoši zaudētas iespējas labāko talantu piesaistīšanu un noturēšanā.

Vai visa veida slimstrāde ir vienādi «slikta»?

Slimstrādes konceptuālie modeļi.

Kāpēc cilvēki nāk uz darbu slimi?

Why do people work while sick? The health performance framework



Therapeutic

“It will take my mind off things and help my recovery”

Functional

“I can do some work without taxing my health”

Overachieving

“I must maintain my standard of performance no matter how ill I am”

Dysfunctional

“A downward spiral, impairing future health and productivity”

Distinguishing between functional and dysfunctional presenteeism can be Challenging

Karanika-Murray & Biron (2020)

Illustration source: webinar Tackling sickness presenteeism in organisations: What can be done? Prof. Gail Kinman

Framework source: Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2019). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, 73(2), 242-261. <https://doi-org.db.rsu.lv/10.1177/0018726719827081> (Original work published 2020)

- **Terapeitiskais tips:** patverties darbā, taču būt neproduktīvam. Ja darba vide ir labvēlīga un nodrošina pielāgošanās resursus, tā var palīdzēt risināt garīgās veselības problēmas, veicināt atveseļošanos un atgriešanos darbā.
- **Funkcionālais tips:** strādā esot slims, taču nepasliktinot savu veselību vēl vairāk. Sniegums nav max, bet dara zināmā apjomā, izvēloties, ko darīt, tādējādi novēršot zaudējumus vai veicinot ieguvumus. Atkarībā no iekšējiem un ārējiem resursiem var panākt līdzsvaru, kas ļauj pielāgot darba sniegumu vienlaikus ņemot vērā ierobežotās veselības spējas.
- **Pārspīlētais (ang. *overachievement*) tips:** turpina strādāt ar max iespējamu sniegumu, neskatoties uz slimību, upurē atveseļošanos un ilgtermiņa veselību. Tas var būt saistīts ar pārlieku apņemšanos, augstām darba prasībām vai spēcīgu darba iesaisti vai darbaholismu.
- **Disfunkcionālais tips:** visbīstamākais slimstrādes veids - kaitīgs gan veselībai, gan darba sniegumam, neilgtspējīgs risinājums ar augstu risku novest līdz nelabvēlīgām ilgtermiņa veselības sekām. Pārmērīga snieguma slodze bez rezultāta un bloķēta atveseļošanās.
- Ir grūti atšķirt **funkcionālos** un **disfunkcionālos** slimstrādes veidus cilvēkam no malas, to zina tikai pats nodarbinātais.

Kāpēc cilvēki nāk uz darbu slimi?



- Pamatfaktoros, kas ietekmē lēmumu doties strādāt, neskatoties uz slimību vai ņemt slimības lapu, ietekmē gan **ar veselību saistīti** (ang. *health-related*), gan **ar veselību nesaistīti** (ang. *health-non-related*) faktori, kas var būt kā ar darbu saistīti faktori, tā arī personīgi faktori.

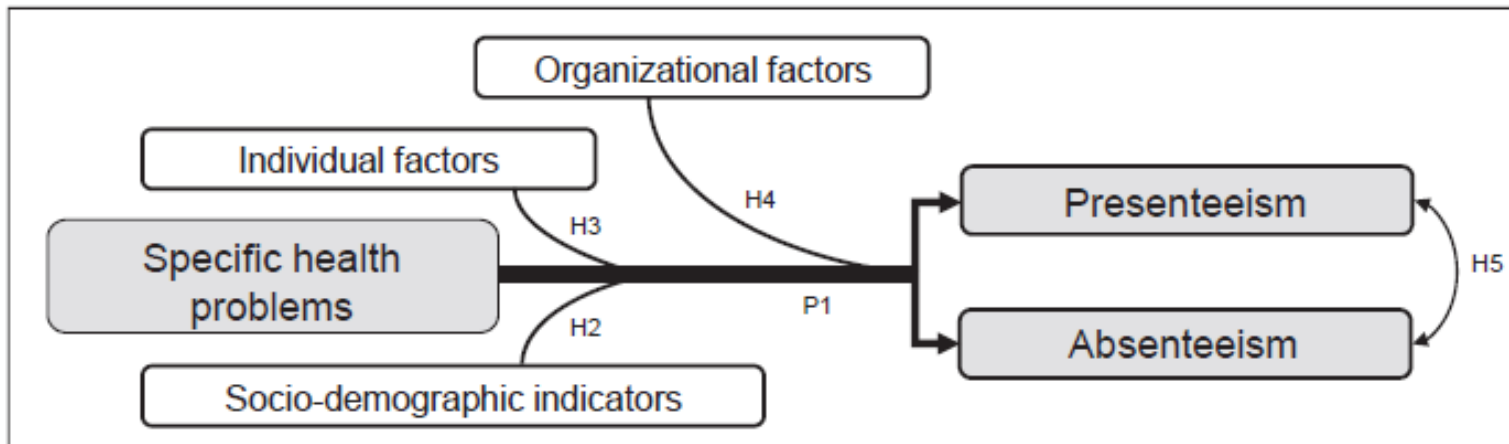


Figure 1. Conceptual model of presenteeism and absenteeism behaviors.

Ar veselību saistītie (ang. *health-related*)

- Mentālās veselības problēmas (ilgi, mazāk pamanāmi, stigmatizācija).
- Muskuloskeletālās slimības (muguras sāpes, artrīts)
- Diabēts, astma, alerģijas (simptomātika, krīzes)
- Sirds-asinsvadu slimības (simptomātika, krīzes, atlabšana, ārstēšanās)
- Gremošanas trakta hroniskās saslimšanas
- Onkoloģiskie slimnieki (slimojošie un *survivors*)
- Sezonālās saslimšanas (vīrusu infekcijas)

Mental health issues

Musculoskeletal disorders

Gastrointestinal symptoms

Respiratory problems

Long-term conditions

Headaches and migraines

Fatigue and exhaustion

Kinman (2019)

<https://academic.oup.com/bmb/article-abstract/129/1/69/5288253?redirectedFrom=fulltext>

Illustration source: webinar Tackling sickness presenteeism in organisations: What can be done? Prof. Gail Kinman

Ar veselību nesaistītie faktori

Individuālie faktori

- **Demogrāfiskie faktori:** vecums, dzimums, aprūpes pienākumi (bērni vai slimi radnieki), finansiālie aspekti, citi personīgie apstākļi.
- **Attieksme pret darbu:** bailes pievilt citus vai uzkraut viņiem papildu slodzi, spēcīga darba ētika, neizvietojamības sajūta, vēlme izvairīties no personīgām problēmām mājās, darba iesaiste un apmierinātība ar darbu, darbaholisms, paaugstināta atbildības sajūta.
- **Izpratne par risku un veselību:** nespēja novērtēt veselības stāvokļa ietekmi uz darba sniegumu vai savu spēju pārvērtēšana, izpratnes trūkums par riskiem, veselības prioritātes trūkums.

Slimstrādnieka portrets



https://www.freepik.com/premium-vector/pop-art-business-woman-sneezing-work-girl-feeling-sick_10150287.htm

- Sieviete
- Vecumā 25-44 gadi
- Augstākā izglītība
- Amata kategorija: speciālists

*Dati no pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā».

**Katrs faktors ir skatāms atsevišķi, portrets ir tikai ilustratīvs piemērs

Sociāldemogrāfiskie faktori	Sadalījums pētāmajā izlasē, n (%)	Slimstrāde, n (%)	Slimstrādes izredžu attiecība, OR (CI 95%) ^a , samērota pēc dzimuma, vecuma, izglītības un aptauja gada	
Dzimums				
Palīdzošas profesijas. Slim. prombūtne arī biežāk.	sieviete	3369 (52.9)	416 (12.3)	1.37 (1.16-1.61)*
Bērnu aprūpe/taupa.	vīrietis	2999 (47.1)	282 (9.4)	1
Vecums				
Karjera/konkurence. Sevis un lojalitātes pierādīšana.	64 - 80 gadi	242 (3.8)	14 (5.8)	0.58 (0.32-1.08)
Mazi bērni (slimo; taupa).	55 - 63 gadi	1105 (17.4)	119 (10.8)	1.21 (0.85-1.72)
Vecākā gr.: veselā strādnieka fenomens vai vnk ņem slim. lapu..	45 - 54 gadi	1648 (25.9)	160 (9.7)	1.04 (0.74-1.47)
	35 - 44 gadi	1537 (24.1)	192 (12.5)	1.42 (1.02-1.98)***
	25 - 34 gadi	1278 (20.1)	164 (12.8)	1.51 (1.08-2.12)***
	18 - 24 gadi	557 (8.7)	49 (8.8)	1
Izglītība				
	Sākumskola vai nepabeigta pamatskola	34 (0.5)	4 (11.8)	0.96 (0.34-2.76)
Augstāks ieņemamais amats.	Pamatizglītība	489 (7.7)	52 (10.6)	0.85 (0.61-1.17)
Mazāk aizvietošanas iespēju/lielāka atbildība.	Vispārējā vidējā izglītība	1358 (21.3)	152 (11.2)	0.86 (0.69-1.07)
Darbs, kas nepieprasa lielu fizisku piepūli.	Profesionālā vidējā izglītība	2563 (40.2)	244 (9.5)	0.74 (0.62-0.90)**
	Augstākā izglītība	1924 (30.2)	246 (12.8)	1

a. Reference ir nodarbinātie, kuri nav slimojuši pēdējā gada laikā. *p<0.001, **p<0.01; ***p<0.05

Ar veselību nesaistītie faktori

Darba organizatoriskie un psihosociālie faktori

- **Darba prasības:** darba slodze, darbinieku trūkums, vadības radīts spiediens, aizvietošanas trūkums, degoši termiņi.
- **Līderība un vadība:** atbalsta trūkums, nereālas gaidas, konflikti, jauna vadība, reorganizācija/restrukturizācija.
- **Darba attiecības ar kolēģiem:** mobings, uzmākšanās, konflikti, atbalsta trūkums, konkurence.
- **Profesija/darba veids:** palīdzības profesijas, pašnodarbinātie, attālinātie darbinieki, pagaidu darbinieki (darba nedrošība), garīgā vai fiziskā darba veicēji, vadītāji - tiek sagaidīts, ka demonstrēs “vēlamo” uzvedību.
- **Darba nespējas politika uzņēmumā:** «sodīšana» par DNL izmantošanu, “piespiedu” atgriešanās darbā neizslimojot, slimstrāde kā lojalitātes pierādījums, papildus bonusu iegūšana/karjeras izaugsme.
- **Darba vietas kultūra:** “mēs šeit neslimojam ar DNL”, virsstundu darba kultūra, DNL stigmatizācija.

Pozitīvā slimstrāde

- Darbinieka ieinteresētība/iesaiste darbā (ang. *work engagement, dedication*), mīl savu darbu, uzskata darbu par jēgpilnu un nozīmīgu.
- Labas attiecības ar kolēģiem (lai neapgrūtinātu ar savu darbu, lai nepieviltu ar *deadline* izpildi).

Table 1 Reported reasons* for sickness presenteeism during the past 12 months among random samples of Norwegian and Swedish workers between 20 and 60 years of age, 2011

Reasons for SP	Sweden (n=686)	Norway (n=722)	Total (n=1408)	p Value
Because I do not want to burden my colleagues	41	46	43	0.059
Because I enjoy my work	30	44	37	0.000
Because nobody else is able to carry out my responsibilities	36	34	35	0.404
Because I can't afford taking sick leave	36	6	21	0.000
Because my pride depends on not taking sick leave	11	24	17	0.000
Because I do not want to be considered lazy or unproductive	12	21	16	0.000
Because going to work was beneficial for my health	4	17	11	0.000
Because I do not want to be suspected of cheating	8	8	8	0.689
Because I am ashamed of being ill	4	7	6	0.013
Because I want to maintain my social network	2	6	4	0.000
Because I am worried about being laid off	4	3	4	0.179

Figures are percentages and p value (χ^2 tests). The data were weighed according to age, gender and country of origin.

*The reported reasons for sickness presenteeism were selected by the respondents from a closed list in the questionnaire.
SP, sickness presenteeism.

Reālajā dzīvē faktori savstarpēji mijiedarbojas, ietekmējot slimstrādes iespējamību...

- ❑ Individuālie: jaunā ārsta karjeras sākums ar spēcīgu atbildības sajūtu, orientēts uz karjeru (vēlas saglabāt konkurētspēju) un ar finansiālu motivāciju turpināt darbu.
- ❑ Pozitīvie: mīl savu darbu, uzskata to par jēgpilnu.
- ❑ Profesijas/amata: darbs ar lielu spiedienu un darba slodzi, darbinieku trūkums (aizvietojamība) specializētajos uzdevumos.
- ❑ Organizatoriskais: organizācijas kultūra - gaidas no darba devēja, kas attur no DNL izmantošanas.



Source: <https://www.shutterstock.com/search/career-doctor>

Kādus iemeslus min slimstrādnieki...

DARL pētījuma dati (2006-2018, n 698)

- Vidēji katrs ceturtais nodarbinātais par slimstrādes iemeslu min **aizvietošanas** iespēju trūkumu (27.7%) un **finansiālos** apsvērumus (25.5%).
- 17.4% nepieciešamību strādāt arī esot slimam pamato ar **darba specifiku** (nevar uzticēt citiem, darba nodošanas termiņi, grafiks, slodze/apjoms u.c.) un 14.0% ar to, ka **slimība nebija smaga**.
- Citus iemeslus minēja mazāk kā 10% respondentu, piem., bailes zaudēt darbu, atbildības vai vainas sajūta, un nevēlēšanās iet pie ārsta.

 frontiers | Frontiers in Public Health

TYPE Original Research
PUBLISHED 07 March 2025
DOI 10.3389/fpubh.2025.1549076

 Check for updates

OPEN ACCESS

EDITED BY
Dragan Mijakoski,
Institute of Occupational Health of RNM,
North Macedonia

REVIEWED BY
Janis Kay Jansz,
Curtin University, Australia
Sasho Stoleski,
Saints Cyril and Methodius University of
Skopje, North Macedonia

*CORRESPONDENCE
Svetlana Lakiša

Reasons behind sickness
presenteeism: insights from four
national surveys in Latvia

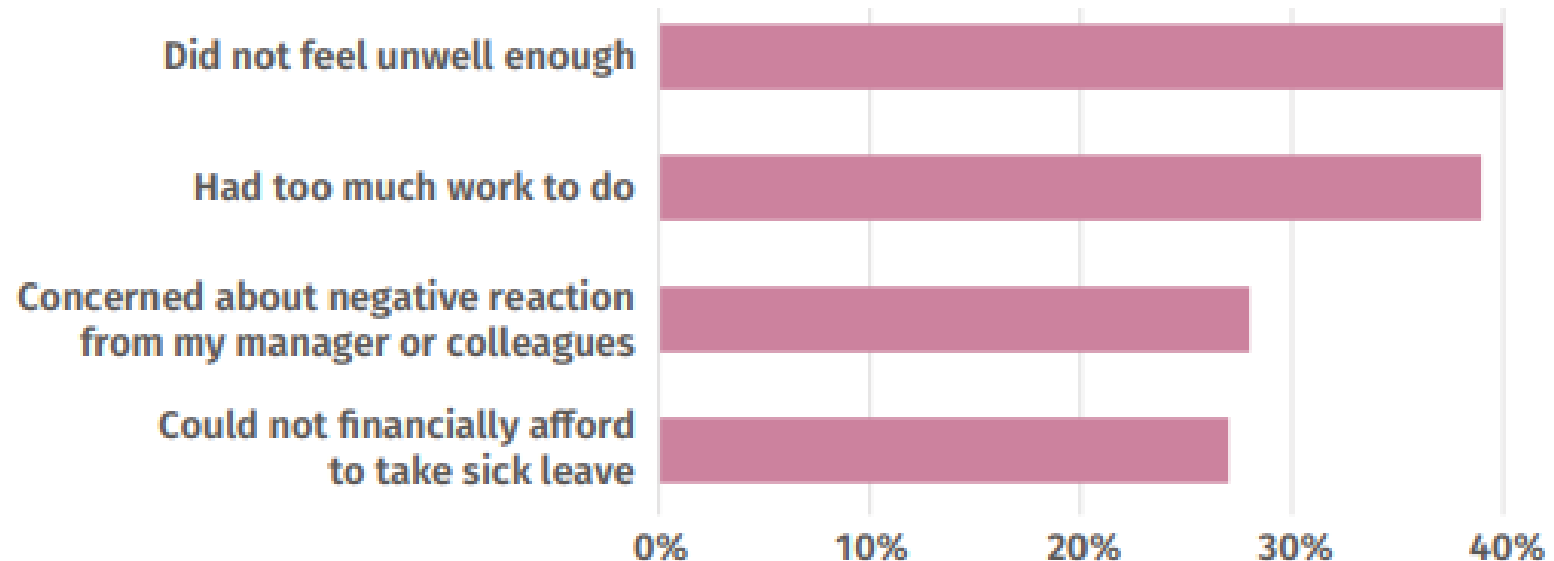
Svetlana Lakiša^{1*}, Inese Gobina², Ivars Vanadziņš^{1,3} and
Linda Matisāne¹

¹Institute for Occupational Safety and Environmental Health, Riga Stradiņš University, Riga, Latvia, ²Department of Public Health and Epidemiology, Riga Stradiņš University, Riga, Latvia, ³Department of Occupational and Environmental Medicine, Riga Stradiņš University, Riga, Latvia

FIGURE 2.6

Many people felt that their workload and their financial constraints were reasons why they did not take sick leave

Why did you choose to work rather than take sick leave?



Source: IPPR analysis of YouGov polling

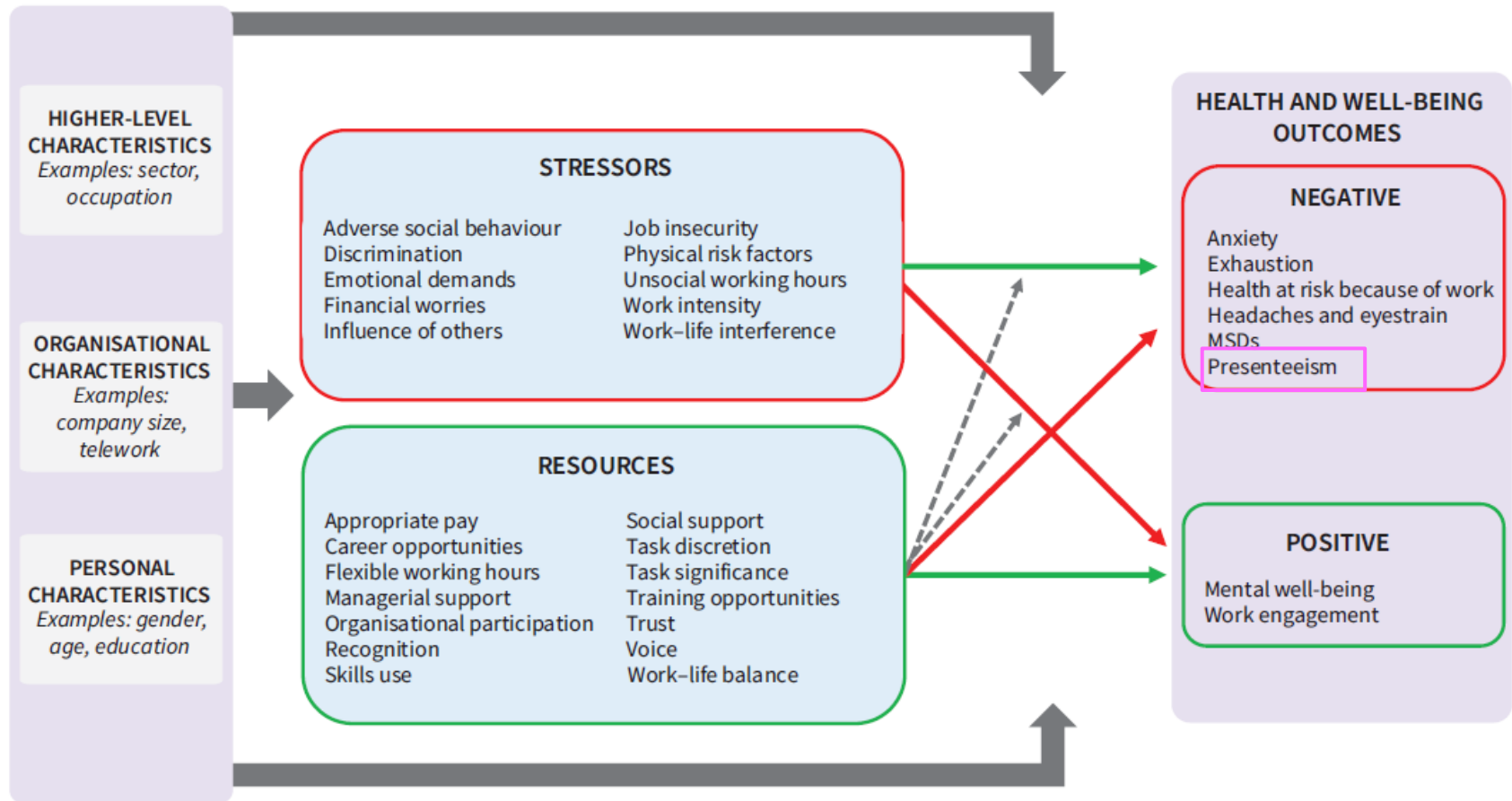
Note: Sample size of 619 who have worked whilst experiencing physical or mental sickness in the last four weeks. Don't know, was not allowed to take sick leave, have had a lot of sick leave recently, and other are not shown due to low number of observations.

- Līdzīgi iemesli tiek minēti arī UK veiktajā pētījumā.

Avots: O'Halloran J and Thomas C (2024) Healthy industry, prosperous economy, IPPR.

<http://www.ippr.org/articles/healthy-industry-prosperous-economy>

Figure 1: Theoretical framework of the study, based mainly on the job demands–resources model



Notes: Solid red lines represent negative effects (decrease); solid green lines represent positive effects (increase); dashed grey lines represent moderating effects (buffer); thick grey arrows represent influences from other contextual or personal characteristics.

Source: Authors, based on the scientific literature

Eurofound (2023), *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic>

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Presenteeism	31.79	45.67	–							
2. Burnout	2.26	0.96	0.43**	–						
3. Work engagement	14.61	4.01	–0.28**	–0.49**	(0.85)					
4. Workplace bullying	10.43	4.37	0.23**	0.33**	–0.18**	(0.94)				
5. Time pressure	2.08	0.91	0.21**	0.38**	–0.20**	0.22**	–			
6. Work-family conflict	7.73	2.79	0.28**	0.44**	–0.20**	0.36**	0.37**	(0.77)		
7. Support	7.17	1.74	–0.18**	–0.42**	0.48**	–0.35**	–0.31**	–0.32**	(0.67)	
8. Leadership	14.46	3.16	–0.22**	–0.46**	0.54**	–0.39**	–0.36**	–0.32**	0.79**	(0.77)

Notes: Internal consistencies for scales with more than one item located on the diagonal in parentheses.
p* < 0.05; *p* < 0.01

Table I.
Descriptive statistics, bivariate correlations and internal consistencies of the study variables

Korelācijas koeficients parāda tikai to, cik cieši divi mainīgie ir savstarpēji saistīti, nevis kurš no tiem izraisa otru!

- Slimstrāde samazinās pieaugot vadības kvalitātei un sociālajam atbalstam darbā.
- Slimstrāde pieaug, pieaugot izdegšanai, darba un ģimenes konfliktam, mobingam, laika spiedienam.

McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418. doi:<https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0002>

Table 5: Effect of workplace stressors and resources on health and well-being outcomes, EU27, 2021

	Mental well-being	Work engagement	Anxiety	Exhaustion	Headaches and eyestrain	Health at risk	MSDs	Presenteeism
Stressors								
Adverse social behaviour	0.42	0.50	3.44	4.41	2.60	3.95	2.60	3.08
Discrimination	0.37	0.41	3.56	4.20	2.64	3.91	2.30	3.24
Emotional demands	0.58	0.82	2.40	3.49	1.80	3.28	2.02	2.11
Financial worries	0.50	n.a.	1.95	n.a.	1.69	1.91	2.31	1.68
Influence of others	0.85	0.96	n.a.	1.51	n.a.	1.42	n.a.	1.06
Job insecurity	0.67	0.65	2.18	1.96	1.52	1.74	1.63	1.54
Physical risk factors	0.77	0.90	1.50	2.43	1.22	3.55	2.49	1.88
Unsocial working hours	0.74	0.93	1.47	2.72	1.57	2.27	1.51	2.22
Work intensity	0.64	1.00	1.89	3.64	1.59	2.50	1.86	2.33
Work-life interference	0.34	0.59	n.a.	7.19	n.a.	3.04	n.a.	2.89
Resources								
Appropriate pay	2.37	2.24	0.51	0.33	0.64	0.44	0.51	0.48
Career opportunities	2.19	2.75	0.61	0.51	0.76	0.58	0.70	0.68
Flexibility of working hours	1.94	1.67	0.61	0.40	0.67	0.49	0.72	0.64
Managerial support	2.36	2.44	0.44	0.37	0.62	0.44	0.66	0.52
Organisational participation	1.29	1.58	n.a.	0.70	n.a.	0.76	n.a.	0.76
Recognition	2.92	3.57	0.45	0.29	0.62	0.39	0.54	0.46
Skills use	2.62	3.91	0.49	0.39	0.72	0.53	0.62	0.62
Social support	1.73	2.07	0.48	0.48	0.67	0.58	0.67	0.57
Task autonomy	1.28	1.73	0.84	0.61	0.87	0.71	0.90	0.90
Task significance	3.72	5.50	0.38	0.29	0.59	0.45	0.64	0.55
Training opportunities	1.23	1.29	0.92	0.77	1.09	0.92	0.87	0.92
Trust	1.57	1.70	n.a.	0.60	n.a.	0.68	n.a.	0.77
Voice	2.01	2.68	0.58	0.60	0.74	0.60	0.79	0.77
Work-life balance	2.67	2.08	0.49	0.32	0.57	0.41	0.56	0.54

Notes: Odds ratios from a logistic regression analysis. The control variables gender, age, sector, occupation and country were included in the model. n.a., not applicable because of survey modularity (stressors and resources and outcomes are in different modules in the EWCTS 2021 and are therefore attributed to different respondents).

Source: EWCTS 2021

Psihosociālie riska faktori	Slimo noformējot slimības lapu, OR (CI 95%)^a, Samērots pēc dzimuma, vecuma, izglītības un aptaujas gada	Slimstrāde, OR (CI 95%)^a, Samērots pēc dzimuma, vecuma, izglītības un aptaujas gada
Neapmierinātība ar darbu	1.43* (1.28-1.59)	2.56* (2.15-3.04)
Laika trūkums	1.39* (1.27-1.52)	2.59* (2.22-3.04)
Tiešs kontakts ar cilvēkiem	0.94 (0.87-1.02)	1.25** (1.07-1.47)
Nevar plānot savu darbu (uzdevumus, secību)	1.19* (1.08-1.31)	1.46* (1.23-1.72)
Nevar noteikt darba tempu	1.15** (1.04-1.27)	1.41* (1.18-1.67)
Konflikti darbinieku un vadības starpā	1.73* (1.56-1.91)	2.50* (2.11-2.96)
Konflikti darbinieku starpā	1.46* (1.29-1.65)	2.25* (1.85-2.73)
Konflikti darbinieku grupu starpā	1.47* (1.25-1.73)	2.31* (1.80-2.97)
Iekšējā konkurence starp darbiniekiem	1.43* (1.28-1.60)	2.48* (2.08-2.96)
Konflikti ar klientiem	1.20* (1.08-1.33)	1.98* (1.66-2.36)
Psiholoģiskā vardarbība vai tās draudi	1.41** (1.08-1.83)	2.21* (1.49-3.26)
Fiziska vardarbība vai tās draudi	1.65* (1.42-1.91)	2.72* (2.19-3.39)

Pētījuma Darba apstākļi un riski Latvijā dati.

^a Reference ir nodarbinātie, kuri nav slimojuši pēdējā gada laikā un kuri nav pakļauti minētajam riska faktoram; * $p < 0.001$, ** $p < 0.01$

Table 2. The odds of sickness presenteeism within the previous year in association with conflicts at work.

	Sickness Presenteeism, OR (CI 95%) ^b , Unadjusted	Sickness Presenteeism, aOR (CI 95%) ^b , Adjusted ^c
Conflicts between managers and employees ^a		
Had any frequency of conflicts between managers and employees	2.83 * (2.36–3.39)	2.72 * (2.26–3.28)
Often	6.95 * (5.00–9.67)	7.18 * (5.11–10.00)

Table 3. The odds of sickness presenteeism within the previous year in association with more than one type of conflict at work.

Had any frequency of conflicts between emp	Distribution of the Number of Conflicts, % (n)	Sickness Presenteeism, OR (CI 95%) ^b , Unadjusted	Sickness Presenteeism, aOR (CI 95%) ^b , Adjusted ^c
Had one type of conflict at work ^a	23.8 (1473)	2.06 * (1.56–2.72)	2.01 * (1.52–2.67)
Had two types of conflicts at work ^a	25.4 (1569)	3.37 * (2.60–4.37)	3.27 * (2.51–4.26)
Had three types of conflicts at work ^a	21.7 (1340)	4.44 * (3.43–5.75)	4.09 * (3.13–5.35)
Had no conflicts at work	29.2 (1805)	1	1

^a. The reference category for conflict groups is the group of respondents who did not have any type of conflicts at work. ^b. The reference category for sickness presenteeism group is a group of respondents who did not get sick in the previous year. ^c. Adjusted for gender, age, education, and survey year. * $p < 0.001$.



Article

Sickness Presenteeism among Employees Having Workplace Conflicts—Results from Pooled Analyses in Latvia

Svetlana Lakiša ^{1,*}, Linda Matisāne ¹, Inese Gobiņa ², Hans Orru ³ and Ivars Vanadziņš ^{1,4}

¹ Institute for Occupational Safety and Environmental Health, Rīga Stradiņš University, Dzirciema 16, LV-1007 Rīga, Latvia

² Department of Public Health and Epidemiology, Rīga Stradiņš University, Kronvalda Boulevard 9, LV-1010 Rīga, Latvia

³ Institute of Family Medicine and Public Health, University of Tartu, Ravila 19, 50411 Tartu, Estonia

⁴ Department of Occupational and Environmental Medicine, Rīga Stradiņš University, Dzirciema 16, LV-1007 Rīga, Latvia

* Correspondence: svetlana.lakisa@rsu.lv

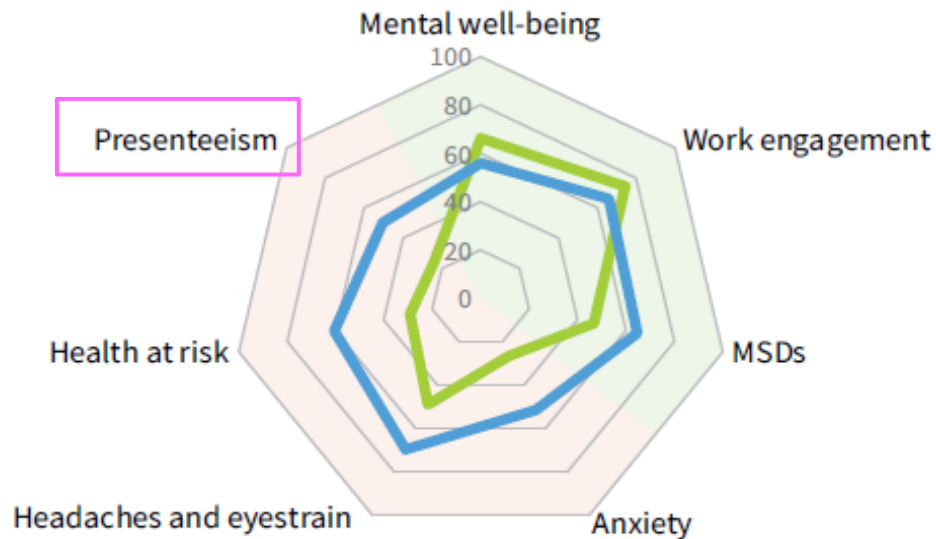
- Pētījuma rezultāti liecina, ka jebkura veida konflikti darba vietā ievērojami palielina slimstrādes biežumu, īpaši, ja konflikti ir bieži vai darbiniekam ir vairāku veidu konflikti darba vietā.

<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/17/10525>; <https://doi.org/10.3390/ijerph191710525>

Negatīvā sociālā uzvedība darbā un slimstrāde

Figure 28: Mean scores of employees on health and well-being outcomes, by experience of adverse social behaviour, EU27, 2021

— No adverse social behaviour — Adverse social behaviour



Negatīva sociālā uzvedība (ang. *adverse social behaviour*) - konflikti, verbāli aizvainojumi/pazemošana, nevēlama seksuālā uzmanība, mobings/bosings.

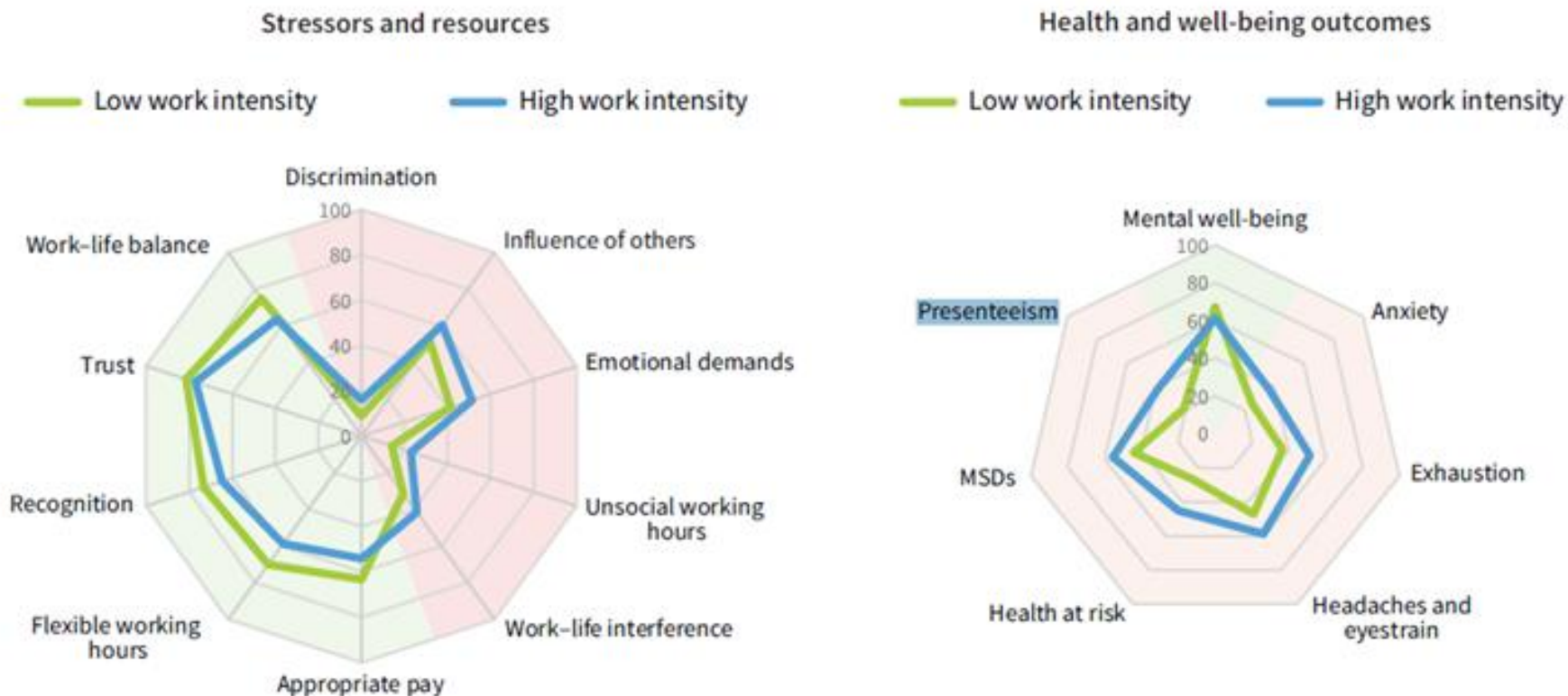
Note: Only variables that differ significantly, based on a Cohen's d effect size > |0.20|, are included (see Annex 2).

Source: EWCTS 2021

Source: EWCTS 2021: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic#abstract>

Liela darba slodze un slimstrāde

Figure 14: Mean scores on stressors and resources and health and well-being outcomes, by degree of work intensity, EU27, 2021



Notes: Only variables that differ significantly, based on a Cohen's d effect size $> |0.20|$, are included. Details can be found in Annex 2.
Source: EWCTS 2021

Source: EWCTS 2021: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic#abstract>

ang. *Leavism* – saistīts fenomens

- Kad darbinieki izmanto piešķirto brīvdienu, piemēram, ikgadējo atvaļinājumu, lai strādātu, vai strādā ārpus līgumā noteiktā darba laika – vakari/naktis, brīvdienas – arī svarīgs stresa, morāles un organizācijas kultūras rādītājs.
- Vai darba slodze, uzstādītie mērķi, *deadlines* un vadības gaidas ir reālistiskas?

Figure 20: Have you observed leaveism in your organisation over the last 12 months? (% of respondents)



Base: 632.

Attālinātais darbs & slimstrāde

workahomeisms

- COVID-19 pandēmija - jauni darba veidi - strauja pāreja uz “piespiedu” attālināto darbu un attālināta darba vadību - palika uz visiem laikiem.
- Digitalizēts darbs un nodarbināto elektroniskā uzraudzība ietekmē nodarbināto slimstrādes uzvedību (George et al., 2020) un privātumu.
- Darbinieki apzinās, ka viņu tiešsaistes aktivitātes rada digitālas pēdas un tas tiek uzraudzīts, tādēļ viņi var pielikt lielākas pūles (Cristea un Leonardi, 2019).
- Pastiprinot darbinieku centienus darbā, uzraudzība var veicināt kultūru, kurā jābūt pastāvīgi pieejamam (Parker et al., 2020) un radīt sajūtu par spiedienu būt klātesošam darbā, kas noved arī pie slimstrādes.



<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2022/jun/17/should-i-still-work-from-home-if-im-sick-we-ask-an-expert>

George, G., Lakhani, K. R., and Puranam, P. (2020). What has changed? The impact of Covid pandemic on the technology and innovation management research agenda. *J. Manag. Stud.* 57, 1754–1758. doi: 10.1111/joms.12634

Cristea, I. C., and Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organ. Sci.* 30, 552–572. doi: 10.1287/orsc.2018.1265

Parker, S. K., Knight, C., and Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harv. Bus. Rev.* 30.

Attālinātais darbs & slimstrāde

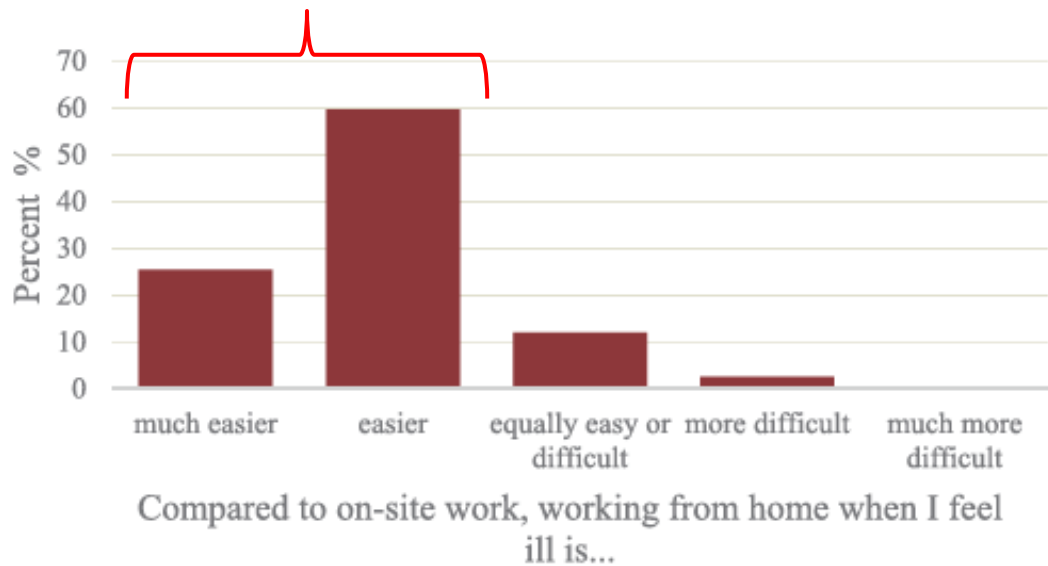
- Kā mainās slimstrādes uztvere nodarbinātajam?
- Slimstrāde attālināti \neq slimstrāde klātienē.
- Izmainīta uztvere:
 - » Neapdraud citus
 - » Nav jābrauc uz darbu
 - » Paralēli var ārstēties
 - » Strādāt cik var; strādā pusi/trešdaļu no darba laika
 - » Var pagulēt vai strādāt pidžamā utt.

Bet tomēr...

- » Šie faktori veicina atteikšanos no DNL par labu *workahomeism*.
- » Mājās var strādāt arī pie smagākiem veselības traucējumiem, nekā ja būtu jābrauc uz darbu...



<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2022/jun/17/should-i-still-work-from-home-if-im-sick-we-ask-an-expert>



Salīdzinot ar klātienes darbiniekiem, strādāt no mājām esot slimam ir...

Fig. 2. Difficulty to work when feeling ill in remote work compared to on-site work.

Salīdzinot ar klātienes darbiniekiem, kad strādā attālināti, cik viegli ir pieņemt lēmumu nestrādāt, ja esi slims?

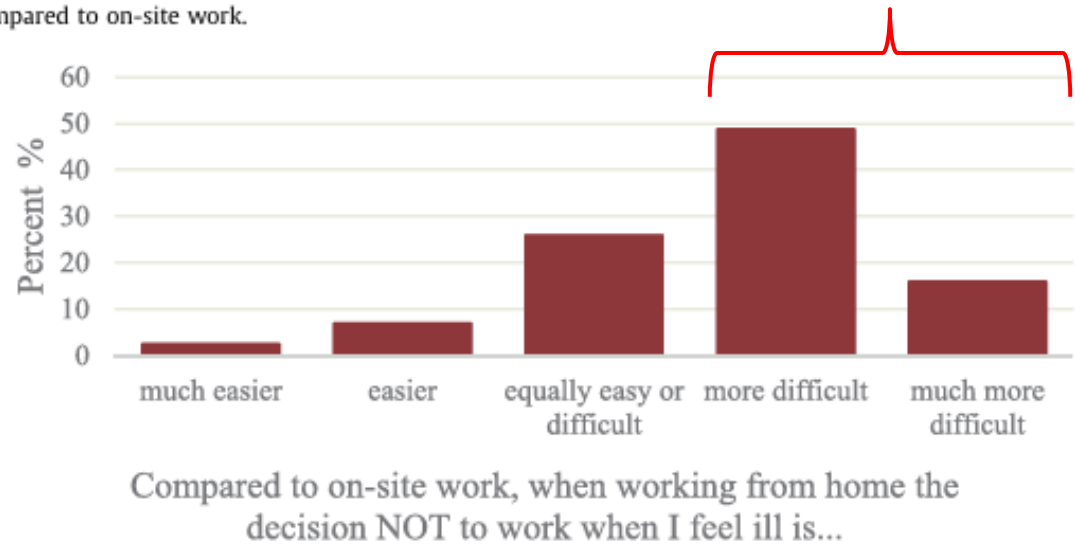


Fig. 3. Difficulty to stay absent when feeling ill in remote work compared to on-site work.

Attālināts darbs un slimstrāde

Figure 35: High scores on negative health outcomes, by telework category, EU27 (% of employees)



Notes: Only variables that differ significantly, based on between-group Cohen's d effect sizes > [0.20], are included. Details can be found in Annex 2. Vertical green lines indicate the EU27 average.

Source: EWCTS 2021

Source: EWCTS 2021: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic#abstract>

Attālināts darbs un slimstrāde

		Sample A: all employees in the EU27 (weighted)					Sample B: only teleworking employees in the EU27 (weighted)				
		Klātienēs darbinieki	Employer's premises, non-teleworkable job	Employer's premises, teleworkable job	Occasional telework	Partial telework	Full-time telework	Pilna laika attālinātie darb.	Occasional telework	Partial telework	Full-time telework
Outcomes	Mental well-being	REF	0.93	0.73	0.71	0.71	REF	0.97	0.97		
	Work engagement	REF	1.01	0.93	0.82	0.75	REF	0.87	0.80		
	Anxiety	REF	1.01	1.02	1.14	1.40	REF	1.12	1.39		
	Exhaustion	REF	1.13	0.94	0.98	0.82	REF	1.03	0.88		
	Headaches and eyestrain	REF	1.45	1.77	1.70	1.92	REF	0.97	1.09		
	Health at risk because of work	REF	1.05	0.57	0.56	0.49	REF	0.93	0.86		
	MSDs	REF	0.95	0.70	0.71	0.96	REF	0.99	1.37		
	Presenteeism	REF	1.12	1.19	1.40	1.55	REF	1.18	1.32		

Notes: The control variables gender, age, sector, occupation and country were included in the model. REF, reference category in the analysis.
Source: EWCTS 2021

Source: EWCTS 2021: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic#abstract>

Risinājumi

- Risinājumi nav viegli – tas nav kā iegādāties IAL ko izdalīt. *Sistemātiski, laukietilpīgi, multidisciplināri, bieži ar individuālo pieeju, gan indivīda, gan organizācijas līmenī.*
- Mazināt vai preventīvi novērst darba vides faktoros, kas veicina slimstrādi (t.sk. psihosociālos darba vides faktoros, darba organizācijas faktoros).
- Izstrādāt uzņēmumā darba nespējas un slimstrādes politiku*.
- Veikt skaidrojošo darbu – audzināt «ne slimstrādes» darba kultūru, kas augstu vērtē darbinieku veselību, privātumu/robežas un labbūtību (ang. *wellbeing*)

* uzņēmuma darba nespējas politika ir oficiāls dokuments vai noteikumu kopums, kurā izklāstīts, kā uzņēmums rīkojas ar darbinieku prombūtni slimības dēļ vai atrunā slimstrādi. Tā nodrošina, ka gan darba devējs, gan darbinieki izprot savas tiesības un pienākumus, ja kāds saslimst. Tajā var atrunāt saslimšanas paziņošanas kārtību darba devējam; darba nespējas lapas nepieciešamību vai iespēju slimot noteiktu laiku bez ārsta izrakstītas DNL; slimības pabalsta apmēru (tikai likumā noteiktais vai labvēlīgāki nosacījumi); kārtība, kā atgriežas darbā pēc slimošanas; ilglaicīga slimošanas atrunāšana utt..

Risinājumi

- Veicināt nodarbināto labbūtību un veselību (veselīgā dzīvesveida popularizēšana, apdrošināšanas atbalsts, veselības veicināšanas pasākumi, mentālās veselības pārvaldība).
- Labs vadītāja piemērs (nosaka uzvedības modeli) - nenākt uz darbu slimam, aicināt darbiniekus rūpēties par savu veselību un izvirzīt to par prioritāti.
- Elastīgi darba noteikumi, nekādu represiju (prēmiju nepiešķiršana, papildus darbu uzlikšana u.c.).
- Skaidrot darba devējiem zaudējumus (nevis uzskatīt slimstrādi par lojalitāti un produktivitāti).

Instrumenti

Instrument	What it measures	Length	Outputs	Good for	links
WPAI (Work Productivity and Activity Impairment; GH or disease-specific versions)	Absenteeism + presenteeism + overall productivity loss	6 items	% work time missed, % impairment while working, overall % productivity loss	Quick surveys, trials, employer pulse checks	https://www.sralab.org/rehabilitation-measures/work-productivity-activity-impairment-questionnaire-general-health
HPQ (WHO Health & Work Performance Questionnaire)	Self-rated performance, absenteeism, presenteeism (relative to “top worker”)	Short or long forms	Absolute & relative performance, hours lost	Employers (benchmarking), epidemiologic studies	https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/info.php
SPS-6 (Stanford Presenteeism Scale)	Impact of health problems on performing work	6 items	Presenteeism score (work functioning under health strain)	Research on health → performance pathways	chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://www.medicash.org/wp-content/uploads/2024/02/SPS_-_Employers.pdf
WLQ (Work Limitations Questionnaire)	Degree of on-the-job limitations (time, physical, mental-interpersonal, output)	25 items (short forms exist)	% productivity loss estimate	Detailed ergonomic/OSH interventions, sector studies	https://www.sralab.org/rehabilitation-measures/work-limitations-questionnaire-25
WFun (Work Functioning Impairment Scale)	Work functioning impairment due to health problems	7 items	Risk categories, cut-points	Occupational health surveillance, Japan/EU studies	Nav atrasts, tikai pētījumi, kur izmanto: https://www.researchgate.net/publication/317974065_Diagnostic_Accuracy_of_the_Work_Functioning_Impairment_Scale_WFun_A_Method_to_Detect_Workers_Who_Have_Health_Problems_Affecting_their_Work_and_to_Evaluate_Fitness_for_Work

«Mājās ņemamās» atziņas

- Slimstrāde izmaksā dārgi visiem.
- Lēmums par to, vai nākt uz darbu slimam vai ņemt slimības lapu, nav balstīts tikai uz veselības aspektu un indivīda vēlmi. Spēlē iestājas arī darba vides faktori.
- Slimstrādes preventīvie pasākumi ir svarīgi gan individuālā, gan organizācijas līmenī.
- Īpaša uzmanība jāpievērš attālinātā darba slimstrādei.
- Šodienas slimstrāde rīt kļūs par ilglaicīgu slimības lapu, ielaistu slimību, citu darbinieku slimību, nodarbināto neapmierinātību vai nelaiemes gadījumu darbā.

PALDIES!

 RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTES
DARBA DROŠĪBAS UN VIDES
VESELĪBAS INSTITŪTS

Rīgas Stradiņa universitātes
Darba drošības un vides veselības institūta
pētniece
Svetlana Lakiša
svetlana.lakisa@rsu.lv