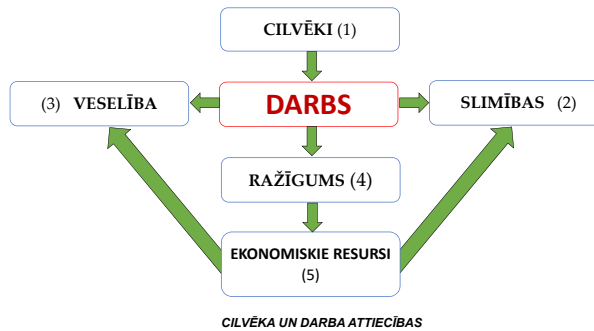




Ergonomikas un darba veselības aktualitātes Latvijā un citur pasaulē

Ženija Roja, Dr.med., LU asoc. profesore

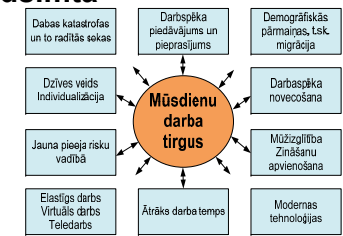
2016. gada 19. februārī



Ž. Roja, 2016.

Raksturīgākās iezīmes darba tirgū 21. gadsimtā

- demogrāfiskās pārmaiņas,
- darbaspēka novecošana,
- dinamiska tehnoloģiju attīstība – īpaši komunikāciju jomā un informāciju tehnoloģijās,
- jauna pieeja par risku izpratni darbā,
- dabas un citu katastrofu riski



Ž. Roja, 2016.

Bezdarbs pasaulē

Vairāk nekā 200 milj cilvēki visā pasaulē ir bezdarbnieki un jauniešu bezdarbs pēdējo gadu laikā krasi pieaug (par 13.7%) saskaņā ar Starptautiskās darba organizācijas ikgadējo pārskatu. Eiropas Savienībā EU-28 bezdarbs sasniedz gandrīz 23,2, miljoni, tajā skaitā jaunieši veido 4,7 miljoni.



Ž. Roja, 2016.

Pasaulē un Eiropā

- Pasaulē ik gadu izmaksas par arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā veido: 1500 miljardi dolāru (4% no globālā kopprodukta).
- ES valstīs ar darbu saistītās veselības problēmas rada zaudējumus 2,6% - 3,8% apmērā no ES iekšzemes kopprodukta,
- ES valstī ir atbildīgas par 600 miljoniem zaudētu darba dienu katru gadu, radot vismaz 20 miljardu eiro zaudējumus gadā.



Ž. Roja, 2016.

Darba apstākļus ietekmējošie faktori (1):

- krasi pieaug konkurence starp organizācijām,
- pieaug pakalpojumu sniedzēju un pašnodarbināto personu skaits,
- strauji attīstās mazie un vidējie uzņēmumi,
- cilvēki strādā paaugstinātā darba tempā, paaugstinātas spriedzes apstākļos,
- ar darba ņēmēju tiek noslēgti „apšaubāmi” darba līgumi,
- ir nedrošības sajūta par darbu,



Ž. Roja, 2016.

Darba apstākļus ietekmējošie faktori (2):

- cilvēki labprāt izvēlas īstermiņa, nepilna laika darbus, darbu mājās, darbu pēc izsaukuma vai nolīgšanu uz dažām dienām, darbu ar elastīgu grafiku.
- Populāras kļuvušas jaunās darba metodes: taupīga ražošana un ražošana precīzi laikā.
- Šīs darba formas pakļauj nodarbinātos bīstamiem un kaitīgiem darba apstākļiem, darbam bez sociālajām garantijām, zemiem ienākumiem un nepiemērotai darba videi, ir cieši saistītas ar nodarbināto nestabilitāti darba tirgū. Līdz ar to pieaug arodslimības un ar darbu saistītās slimības



Ž. Roja, 2016.

Izmaiņas cilvēku vajadzībās



PROBLĒMAS LATVIJĀ

- zems nodarbinātības līmenis
- augsts ilgstoša bezdarba rādītājs

darba ņēmējam ir:

- ❖ augsta atbildība par izpildāmo darbu,
- ❖ maksimāla atdeve un kreativitāte,
- ❖ augstas profesionālās prasmes un iemaņas

Darba devējam ir:

- ❖ jāprot saglabāt cilvēkresursus
- ❖ jāpalielina organizācijas ekonomiskā efektivitāte
- ❖ jāuzlabo produkta kvalitāte

Mūsu dienu mainīgajā darba tirgū augsti tiek novērtēta organizācijas pielāgošanās prasme un spēja elastīgi reaģēt uz mainīgajām patērētāju prasībām, saglabājot izdevīgu pašizmaksu..

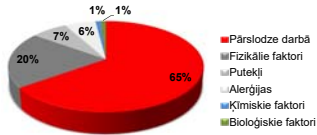
Ž. Roja, 2016.



SITUĀCIJA LATVIJĀ (1)

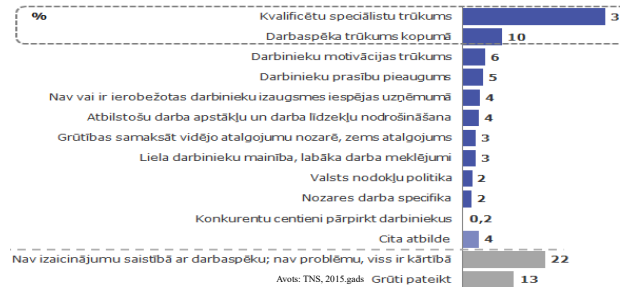
(„Piemērots darbam?” - „Fit For Work?”, 2012.g.)

- Ergonomisko risku izraisītās slimības, t.i. muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimības, t. sk. muguras lejasdaļas sāpes, roku un kakla, muskuļu vai cīpslu sastiepumi, kā arī locītavu slimības, veido gandrīz pusi no visiem arrodslimību gadījumiem valstī.



Z. Roja, 2016.

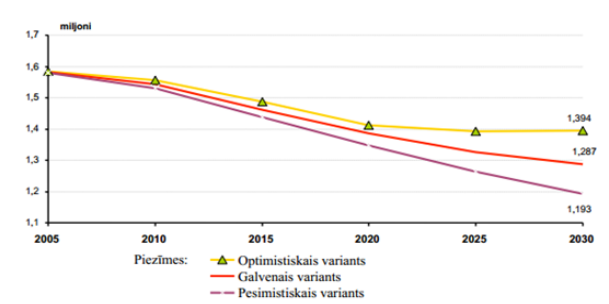
Kādi pašlaik Jūsu uzņēmumā ir galvenie izaicinājumi saistībā ar darba spēku?



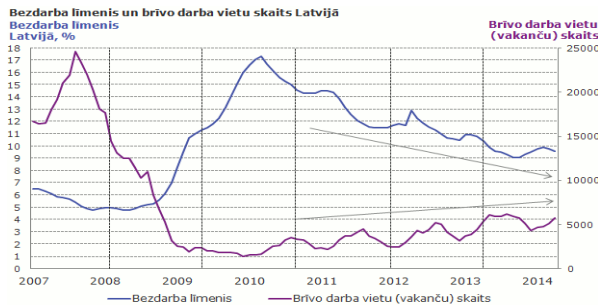
Bāze: Darba devēji, n=530.

Z. Roja, 2016.

Darbspējas vecuma (15–64 g.) iedzīvotāju skaita prognozes Latvijā



Z. Roja, 2016.



Z. Roja, 2016.

Veselīga un aktīva novecošana darba vidē nozīmē:

- ir saglabātas domāšanas un funkcionālās spējas;
- ir saglabātas darba spējas atbilstoši vecumam;
- ir interese un piedalīšanās darba dzīvē un sabiedriskos notikumos;
- ir rezistence attiecībā pret psihisko un sociālo labklājību traucējošiem faktoriem;
- ir ilgāks mūžs.



Z. Roja, 2016.

Gados vecāku darba ņēmēju integrēšana darba komandā

- aktīvās stratēģijas īstenošanā iesaistās darba devēju asociācijas un arodbiedrības;
- gados vecāku darba ņēmēju integrēšanas darba vidē nodrošināšana, ievērojot indivīda vajadzības, vēlmī un spējas;
- darba vietas adaptēšana atbilstoši darbinieka vecumam un veselības stāvoklim, piemēram – noregulēta darba poza, piemērots darba ritms, piemērota smagās nastas celšana, nepieciešamais apgaismojums, novērsta nevēlamā trokšņu ietekme vai strādāšana naktīs maiņās;
- fizisko un garīgo spēju izvērtēšana: fiziskā un mentālā kāpacitāte, nakts miega kvalitāte, kaitīgie ieradumi, atkarības u.c.;
- darbvietas rehabilitācija darbiniekam pēc pārciestām slimībām, traumām, operācijām, ar iegūtu invaliditāti;
- darbinieku tālākizglītības nodrošināšana, arī stress menedžmenta apgušana;
- komunikatīvās kompetences ieviešana starp dažāda vecuma darbinieku paaudzēm.



Z. Roja, 2016.

JAUNI IZAICINĀJUMI

- MIGRANTI
- PAŠNODARBINĀTIE
- AUTOMATIZĀCIJAS UN INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJU (IT) ATTĪSTĪBA
- NANOTEHNOLOĢIJAS
- MUSKULU, SKELETA, SAISTAUDU SISTĒMĀS SLIMĪBAS, NERVU UN KARDIOVASKULĀRĀS SLIMĪBAS
- DARBA INTENSĪTĀTE
- EPIDĒMIJU RISKS
- KATASTROFAS UN EPIDĒMIJU RISKS
- ALKOHOLS, NIKOTĪNS, NARKOTIKAS
- AR DARBU SAISTĪTĀS ONKOĢIŠKĀS SLIMĪBAS
- BĒRNU NODARBINĀTĪBA



Z. Roja, 2016.

Cilvēka faktors - ergonomika

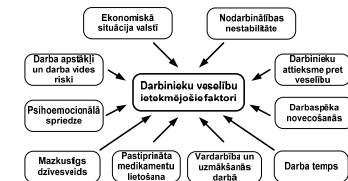
No "formālās" pieejas → "proaktīvu" pieeju:

- no darba drošības uz vispārēju strādājošo labklājību
- no izmaksu kategorijas uz organizācijas izcilību
- no produktivitātes uz efektivitāti, lai nodrošinātu konkurētspēju
- no "tiesiskās" pieejas uz "korporatīvu sabiedrības atbildību"
- No darbiniekiem uz sabiedrībai būtiskām tēmām

Ergonomiska domāšana sākas ar ikvienu darbinieku!

Z. Roja, 2016.

SECINĀJUMI

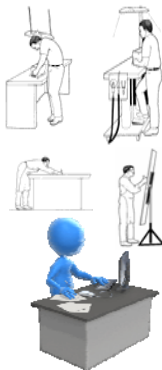


Strādājošo veselību ietekmējošie faktori

Z. Roja, 2016.

Darba devēja atbildība

- Reāli nodrošināt informāciju par esošajiem darba vides riskiem
- Nodrošināt optimālu darba vidi
- Sekot, lai darbinieks ievēro racionālu kustību režīmu
- Pareizu vingrojumu izvēlē piesaistīt speciālistus – fizioterapeitus, bet psihoemocionālā stresa mazināšanā - psihoterapeitus



Z. Rojs, 2016.

DARBA ŅĒMĒJ! STRĀDĀ PRĀTĪGĀK NEVIS SĀMĀGĀK!

- Ziņo par veselības problēmām savlaicīgi!
- Noteikti izstaipei nogurušās ķermeņa daļas darba laikā!
- Izmanto adekvātas un biežākas atpūtas pauzes!
- Izpildi dažādus uzdevumus vai dažādo uzdevumus
- Ievēro un izpildi ar darba drošību saistītos noteikumus
- Aktīvi piedalies darba apstākļu un darba vides pilnveidošanā

Z. Rojs, 2016.

No izmaksām līdz organizācijas izcilībai

- Izveidot “win-win-win” situāciju orientēties uz procesiem → orientēties uz klientiem → orientēties uz darbiniekiem
Laba ergonomika ir laba ekonomika
- Izmantot tās pašas pieejas kā izmanto vadība – (LEAN, kvalitātes vadības sistēma, ražīgums un veselības uzlabošana)

Z. Rojs, 2016.

Paldies par uzmanību!



Z. Rojs, 2016.