



Veseli un apmierināti darbinieki un uzņēmumu produktivitāte

Ivars Vanadziņš, Dr.med.,
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
Rīga, 08.03.2018.

Cik maksā slikta darba vide un neapmierināti vai slimi darbinieki?

- ES valstīs ar darbu saistītie veselības traucējumi:
 - » ir atbildīgi par vismaz 600 miljoniem zaudētu darba dienu katru gadu
 - » 3,2% ES nodarbināto (7 miljoni cilvēku) katru gadu cieš nelaimes gadījumos,
 - » 8,6% nodarbināto (20 miljoni cilvēku) atzīmē darba apstākļu radītus veselības traucējumus.
- Tiek rēķināts, ka slikta darba vide rada zaudējumus vidēji 2,6% - 3,8% apmērā no ES iekšzemes kopprodukta
- SDO – tiek zaudēts vidēji 4% no pasaules = ES attiecīgi ~ 490 miljardi Euro

(EUROSTAT Statistics in focus, 63/2009)

Cik maksā slikta darba vide un neapmierināti vai slimi darbinieki?

Valsts	% no IKP	Gads
Nīderlande	3.0	2004
Somija	2.0	2000
Spānija	1.7	2004
Lielbritānija	1.0	2010
Slovēnija	3.5	2000
Austrālija	4.8	2009
Jaunzēlande	3.4	2006
Vācija	3.1	2011
Austrija	2.7	2008

Sliktas darba vides Somijas ekonomikai radīto zaudējumu aprēķins – zaudētās algas

Nr.	Izmaksu veids	Aprēķinātie zaudējumi, miljardos Eiro
1.	Pārejošas darba nespējas izmaksas	3,4
2.	T.s. „prezenteisma” izmaksas (nodarbināto sliktas pašsajūtas radītie darbaspēju traucējumi)	3,4
3.	Nelaiemes gadījumi darbā	2,0-2,5
4.	Arodslimības	0,1
5.	Invaliditātes izmaksas	8,0
6.	Medicīniskie izdevumi nodarbinātajiem	7,8
	Kopā	~25

Avots: Wiking Husberg, Mikko Rissanen, Somijas Sociālu lietu un veselības ministrija, 2014

Uzņēmumu skatu punkts – vai izdevīgi ieguldīt darba vidē un darbiniekos?



North America

The Health and Productivity Advantage

2009/2010

Staying@Work Report

Originally published by Watson Wyatt Worldwide

Svarīgākais:

- Par 11% augstāki ienākumi uz nodarbināto
- Par 1,2% zemāki medicīnas izdevumi uz nodarbināto
- Par 1,8 dienām mazāk slimības dienu uz nodarbināto
- 28% augstāki ienākumi no dividendēm

2009/2010 Staying@Work Report | National Business Group on Health/Towers Watson

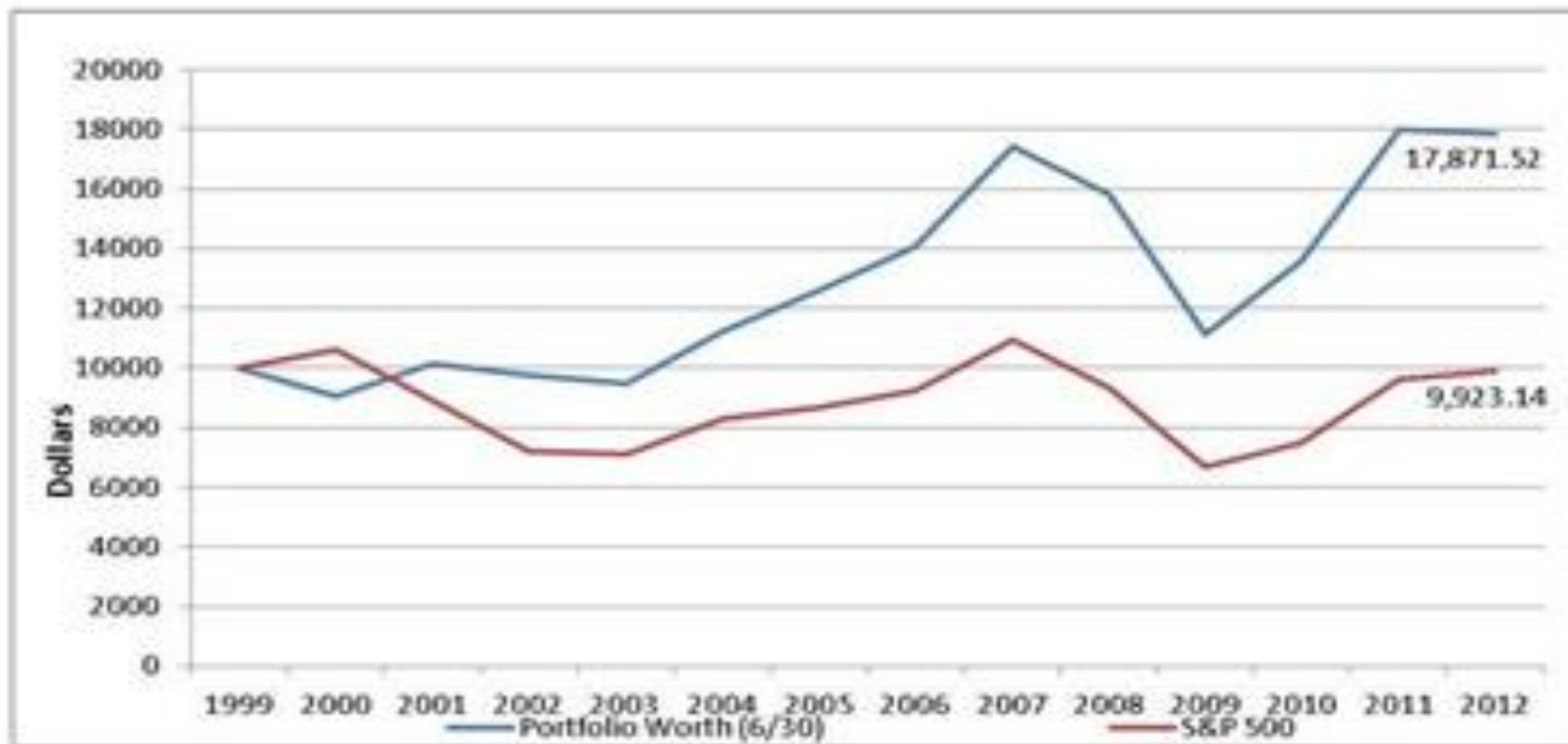
Uzņēmumu skatu punkts – vai izdevīgi ieguldīt darba vidē un darbiniekos?



- Uzņēmumi ar efektīvām darba aizsardzības sistēmām uzrādīja ievērojami labākus rezultātus:
 - » par 16,1% lielāku tirgus vērtību;
 - » par gandrīz 57% lielākus ienākumus akcionāriem;
 - » par 20% augstāku darbinieku produktivitāti
 - » **Līdzīgs pētījums Vācijā: - starp uzņēmumiem, kuri iegulda darba aizsardzībā – mazāk bankrotējušo!**

Pēdējie pētījumi – vai uzņēmumi ar labu darba aizsardzību tiešām ir labāki?

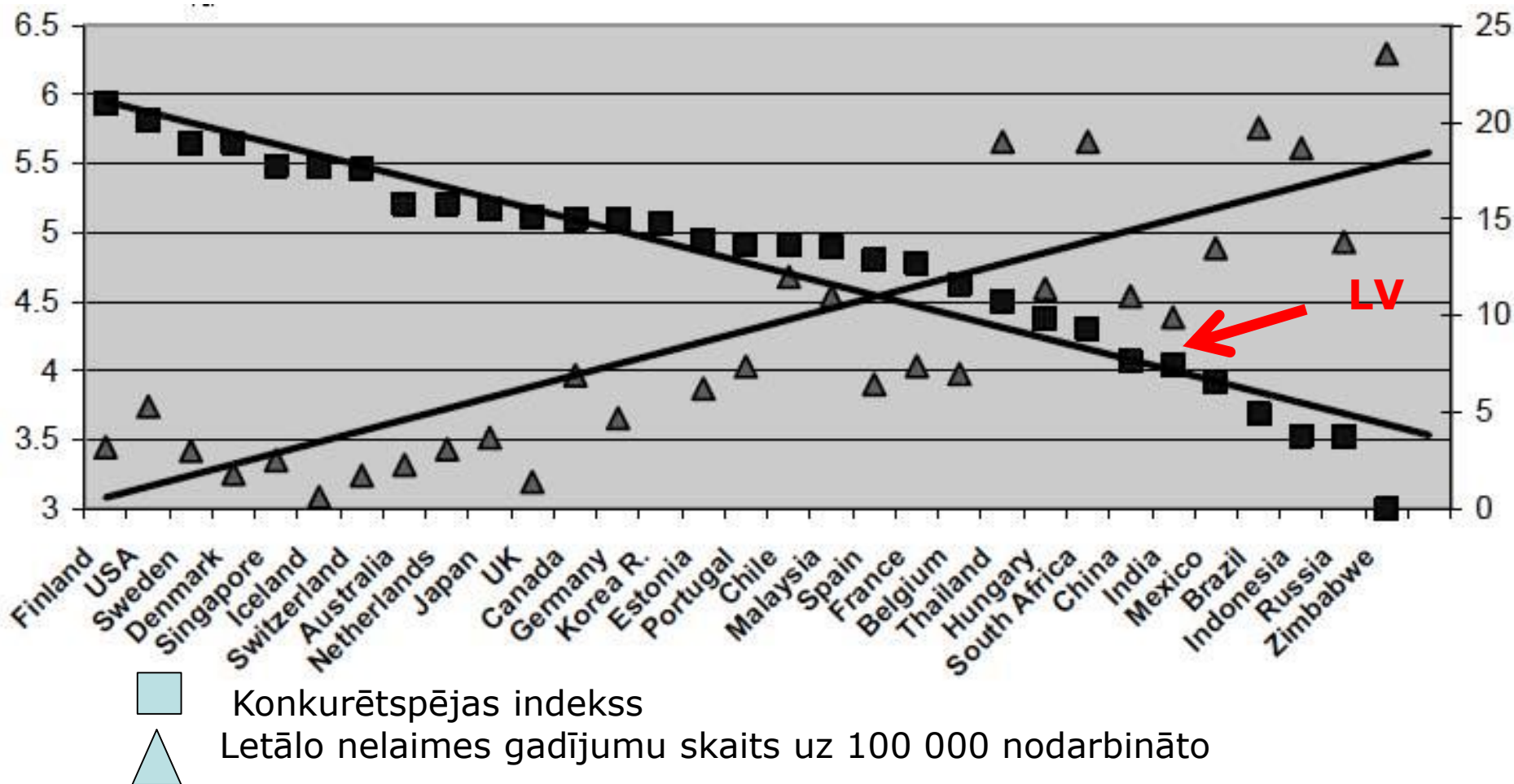
CHAA vs. S&P 500 Performance Comparison 1999-2012



Avots: American College of Occupational and Environmental Medicine , 2013

CHAA - Corporate Health Achievement Award, USA

Vai slikta darba vide – šķērslis attīstībai?



Avots: ILO, 2006

Kas tad ir svarīgākie zaudētāji un zaudējumu pozīcijas?

- Vairāki veidi kā analizēt un klasificēt
- Nav tik vienkārši, jo virkne izmaksu ir grūti aprēķināmās (*tangible/intangible costs*) pat uzņēmuma līmenī, nemaz nerunājot ar indivīda vai valsts līmeni
- Biežākā pieeja ir dalīt tiešās/netiešās izmaksas galvenajās izmaksu pozīcijās un dalīt tās atkarīgā no «maksātāju» grupas

Kas tad ir svarīgākie zaudētāji un zaudējumu pozīcijas?

- **Produktivitātes izmaksas:** samazināta produkcijas izlaide
- **Veselības aprūpes izmaksas:** medicīniskie izdevumi (gan tiešie, piemēram, zāles un ārstēšana, gan netiešie, piemēram, aprūpe)
- **Dzīves kvalitātes samazinājums:** - monetārais novērtējums tādiem dzīves kvalitātes aspektiem kā sāpes un ciešana□
- **Administratīvās izmaksas:** piemēram, prasību izskatīšana un pieteikšana, ziņojumu gatavošana u.c.
- **Apdrošināšanas izmaksas:** prēmijas un atlīdzību izmaksas

Veselīgi un apmierināti darbinieki?

■ Tādi:

- » Kuri, strādā piemērotos darba apstākļos, spējām un kompetencei atbilstošu darbu;
- » Kuriem ir atbalstoša un kompetenta vadība, laba darba organizācija;
- » Kuri saņem pietiekamu atalgojumu;
- » Kuri nav pārstrādājušies un pārguruši;
- » Kuriem pietiek laika dzīvei ārpus darba vietas;
- » Kuriem (kopā ar ģimenēm) ir izpratne par veselīgu dzīves veidu un iemaņas tā realizācijai

Pēdējās tendences

- Attīstītā pasaules daļa ir tikusi galā ar darba vides «fizisko pusi» - iekārtojumu, iekārtām, apgaismojumu, mikroklimatu u.tml.
- Attiecīgi – ir mainījušās prioritātes!
- Priekšplānā:
 - » Labāka darba organizācija un produktivitāte (strādāt gudrāk – nevis smagāk)
 - » Psihoemocionālie riski (t.sk. attiecības kolektīvos)
 - » «*Work-life balance*» (darba laika organizācija, darba stundas u. tml.)
 - » **Prioritātes - pamatā vērstas uz apmierinātāku un veselāku darbinieku!**

Vai Latvijas darbinieki ir apmierināti un veseli?

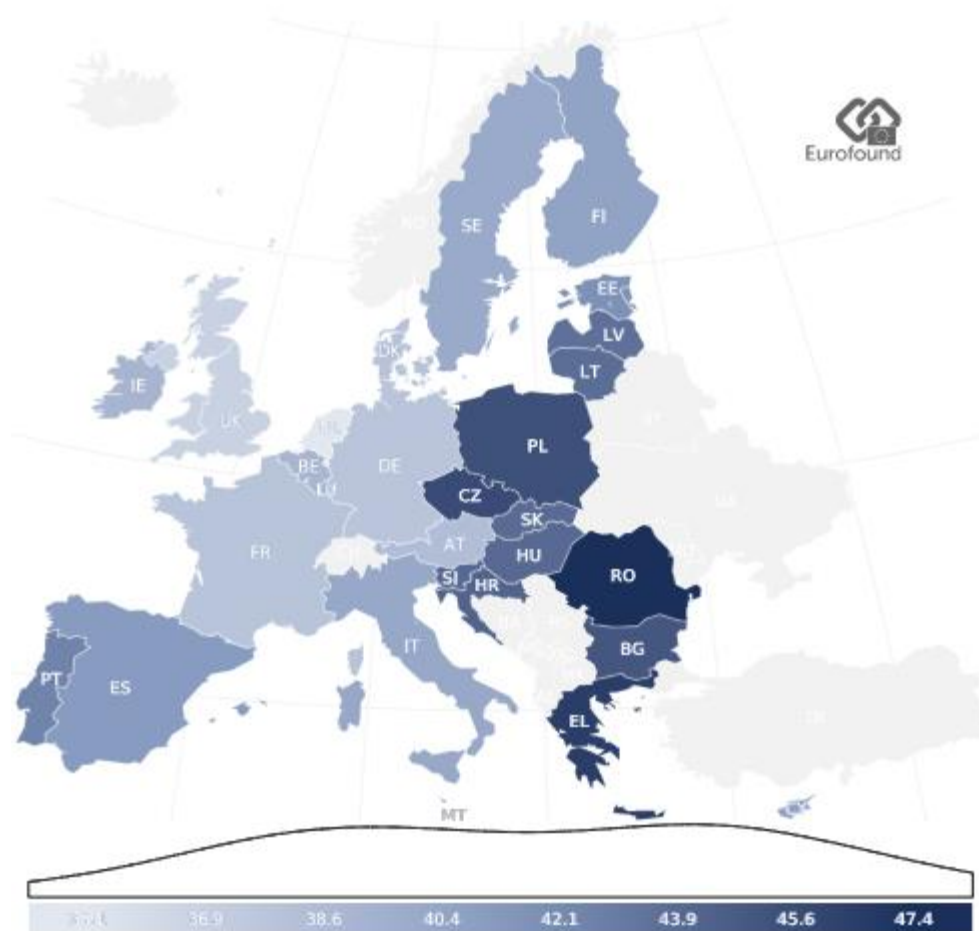
■ Citiem vārdiem sakot:

» vai Latvijas uzņēmumiem ir produktīvi darbinieki?

» Vai Latvijas uzņēmējiem un valstij nav zaudējumi neapmierinātu un slimu darbinieku dēļ?

■ Pētījumu īsti nav, tomēr esošie dati neko īpaši labu neliecina...

Daži cipari kontekstam par situāciju Latvijā - Kopējās darba stundas



OECD dati - Latvija

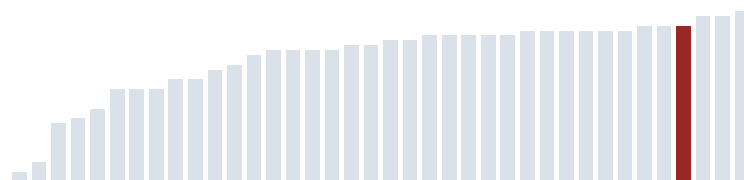
Employees working very long hours



2.1%

Rank:

4 / 38



Dati: OECD, 2017

(Ne)veselīgi un (ne)apmierināti darbinieki?

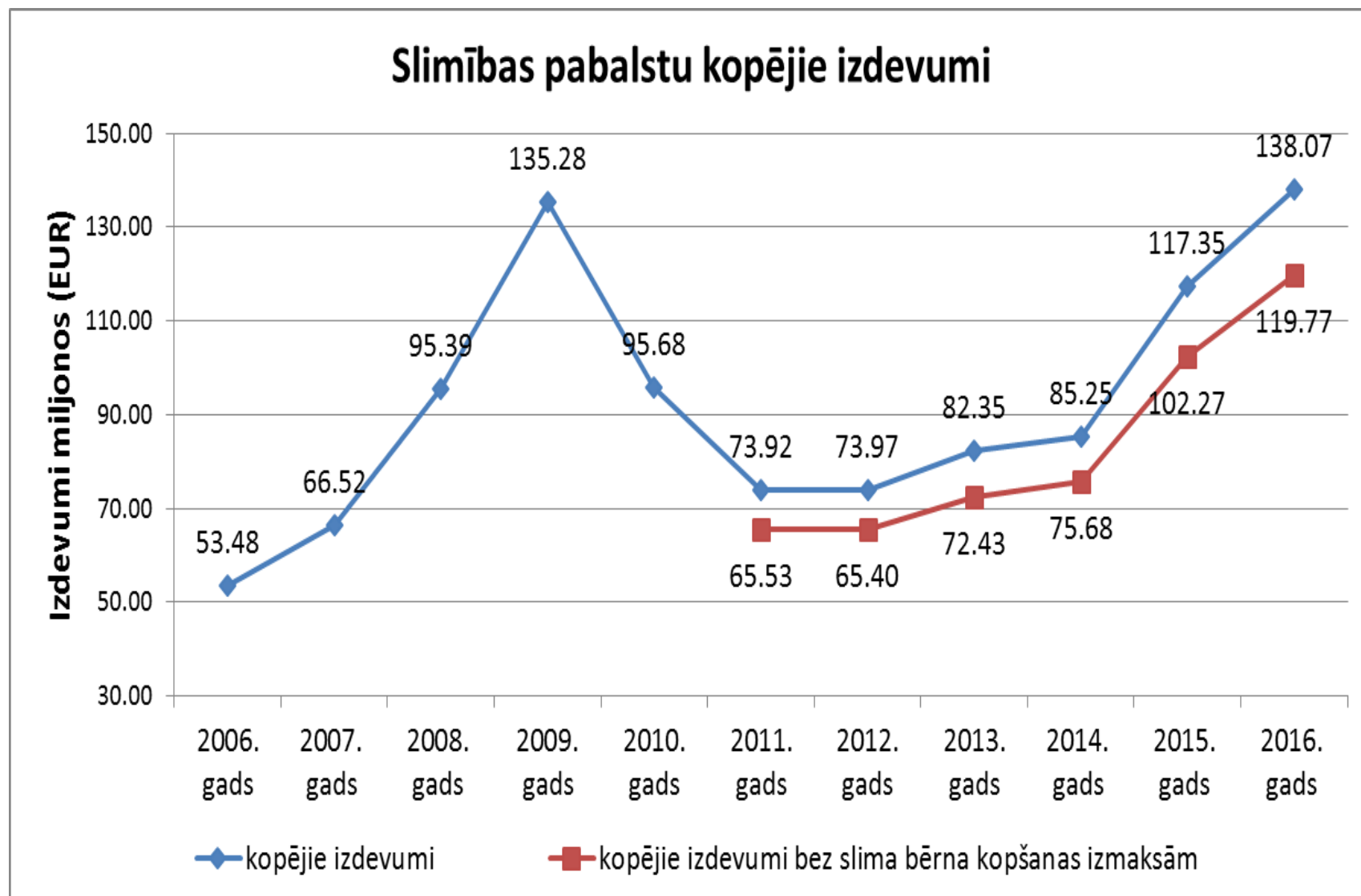
■ Svarīgākās sekas:

- » Pārstrādāšanās un slikti darba apstākļi => Slimības lapas
- » «*Prezenteisms*» vai slimstrāde
- » Zemāka produktivitāte
- » Ietekme uz ģimenes locekļiem
- » Apmierinātība ar darbu/lojalitāte, personāla mainība
- » Sliktākie scenāriji – arodslimības, augstāks nelaimes gadījumu risks

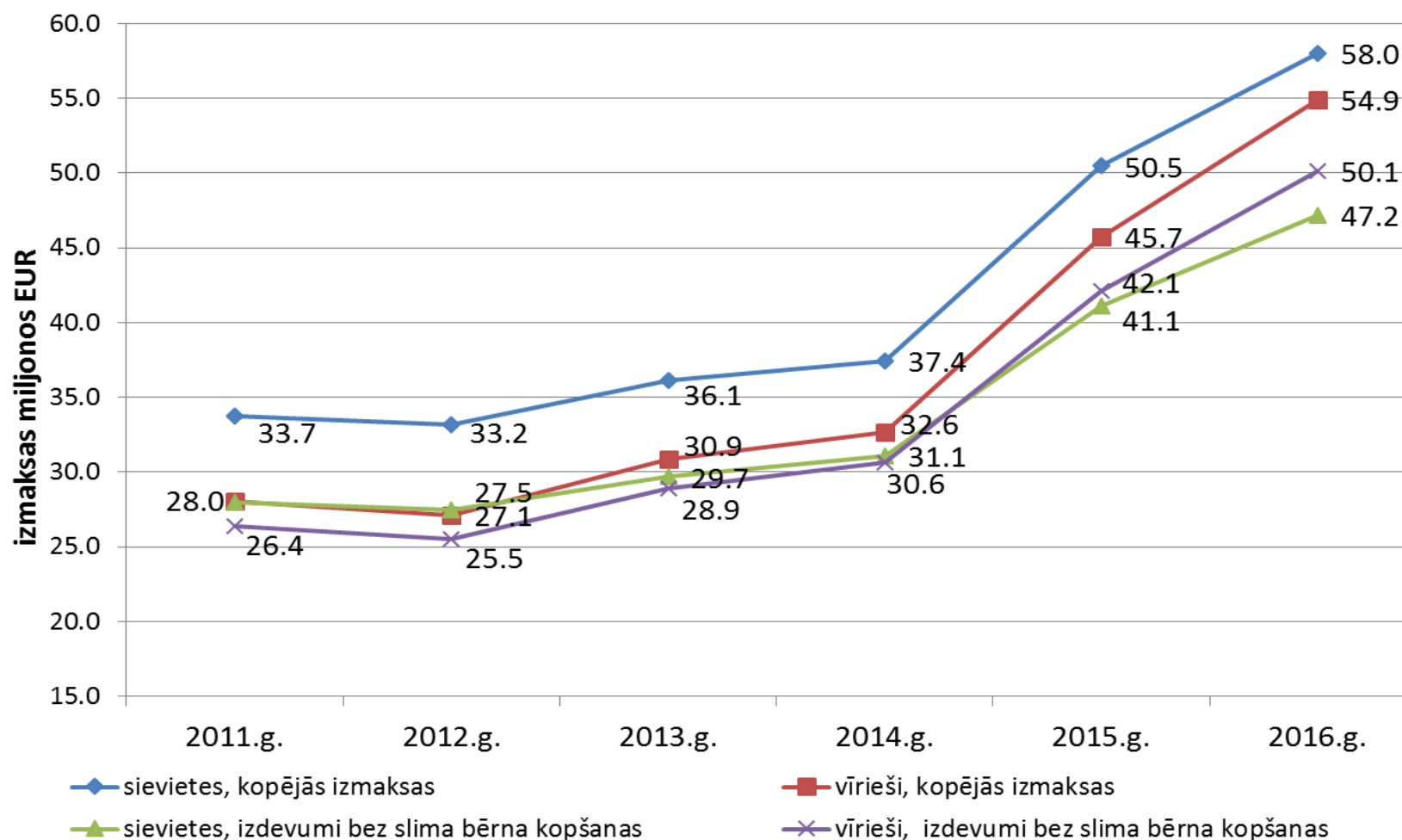
Slimības lapas un *Prezenteisms* (slimstrāde)

- Slimības lapas – biežākais rādītājs, ko izmanto pasaulē
 - » Vidēji ES - ~ 6% gadā (tas nozīmē, ka darbinieks gadā nestrādā 13 dienas (milzīgs ekonomiskais efekts))
- *Prezenteisms?* tas ir tad, kad cilvēks nav paņēmis slimības lapu, bet īsti strādāt nespēj...
 - » *Vienkāršoti runājot, tas ir tas laiks, kuru cilvēks atrodas darba vietā, bet sava veselības stāvokļa (piemēram, sāp mugura, cilvēks ir depresīvs utmlīdz.) daļu no sava darba laika nevis strādā, bet vienkārši nosēž*
- Tiek rēķināts, ka rada līdzīgas vai līdz 3 reizēm lielākas izmaksas nekā par slimības lapām

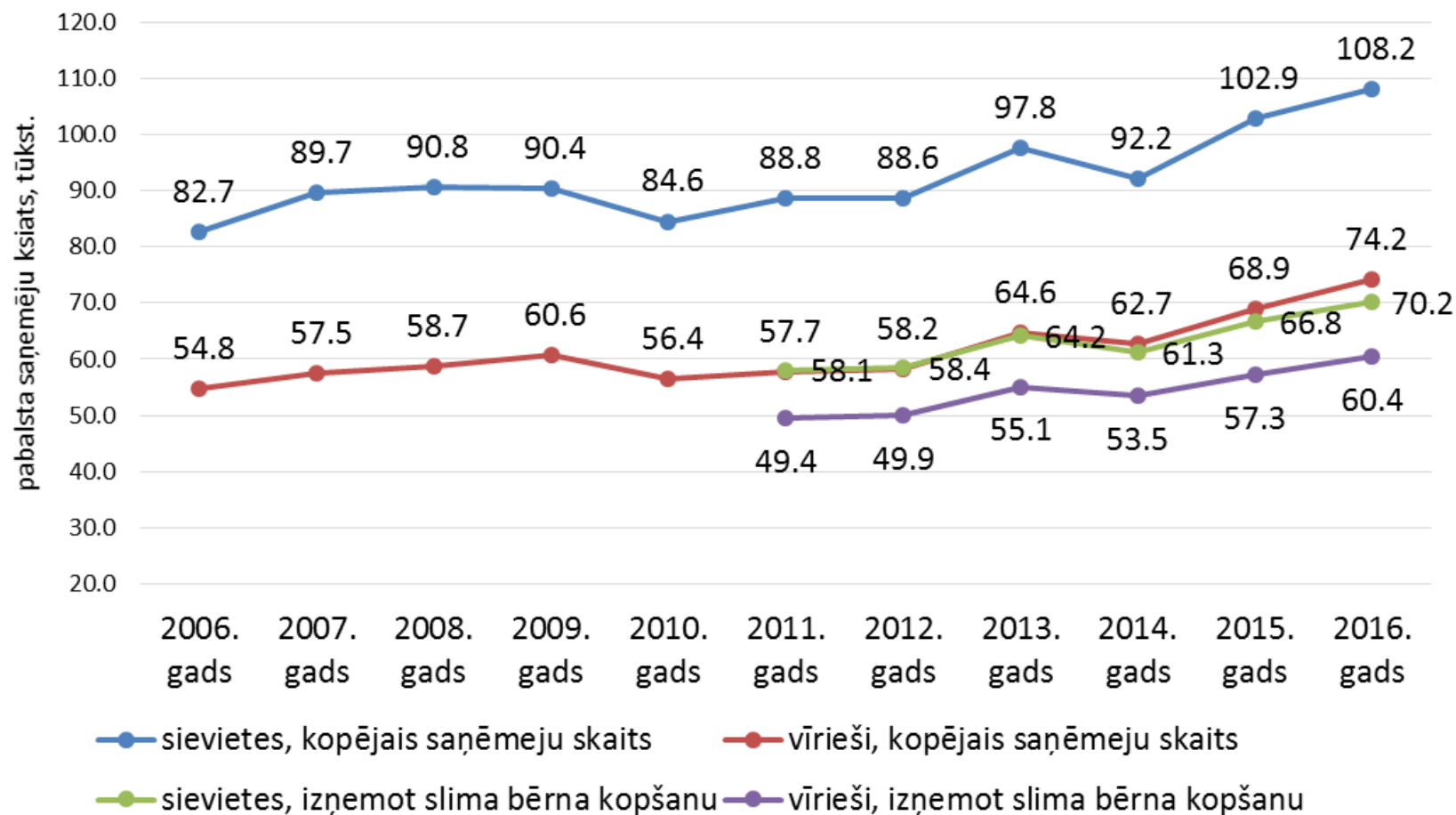
Daži aktuālākie skaitļi



Slimības pabalstu izmaksas pa dzimumiem



Slimības pabalsta saņēmēju skaits



Magazine ▾

About ▾

News ▾

Advertising ▾

Subscribe ▾

Resources ▾

E-Learning

OHS T

 SHARE  Print article Recommend Post a comment

DAILY NEWS Sep 23, 2013 10:45 AM - 0 comments

Canadian economy lost \$16.6B due to absenteeism: Conference Board

By: *The Canadian Press*TEXT SIZE  

2013-09-23

OTTAWA, ONT. (The Canadian Press)

The Canadian economy lost \$16.6 billion last year due to absenteeism, according to a study by the Conference Board of Canada.

The board's report says that on average, a full-time Canadian worker was absent for 9.3 days in 2011, with the highest absenteeism rates found in the health care and social assistance sectors.

The cost amounted to an average of 2.4 per cent of the gross annual payroll in Canada in 2012.

Related Topics

Health care
Injury, Illness Prevention
Mental Health
Stress
Work/Life Balance

5 – 8 Nov. 2013
Düsseldorf
Germany

Tātad – ko darīt?

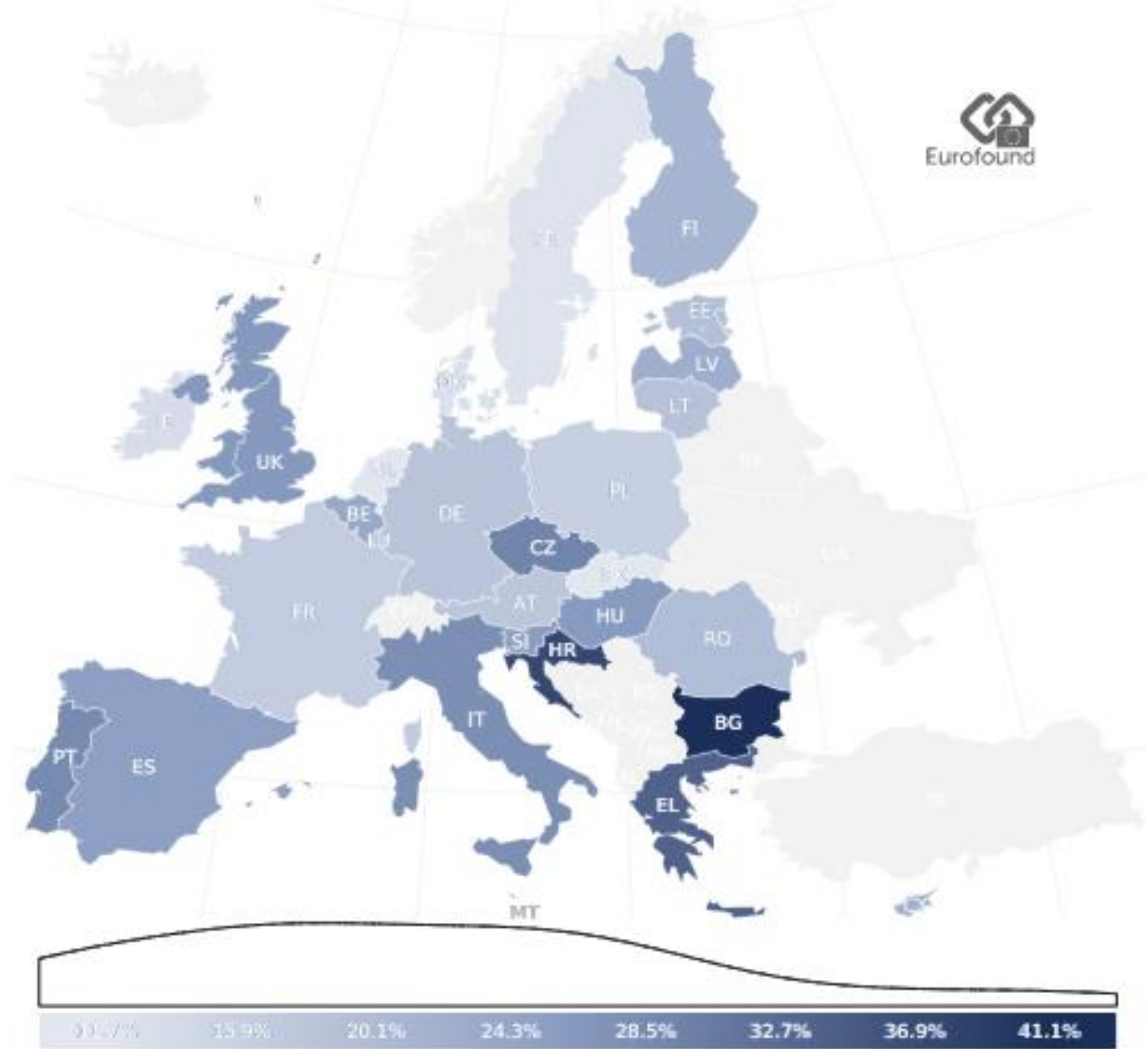
- **Ir nepieciešami ieguldījumi**, lai nodrošinātu LABĀKU darba aizsardzību (darba vidi) un gūtu ekonomisku labumu (gan uzņēmuma, gan valsts līmenī)
- No ieguldījumiem var gūt **ekonomisku labumu**:
 - » **Novēršot zaudējumus** (piem., nelaimes gadījumu sekas, slimības lapas, prezenteismu u.c.) uzņēmuma un valsts līmenī
 - » **Palielinot peļņu** (uz produktivitātes, efektivitātes rēķina, mazākas kadru mainības u.c. dēļ) un gūstot vairāk nodokļu ieņēmumu, samazinot sociālās izmaksas

Produktivitātes (peļņas) palielināšana?

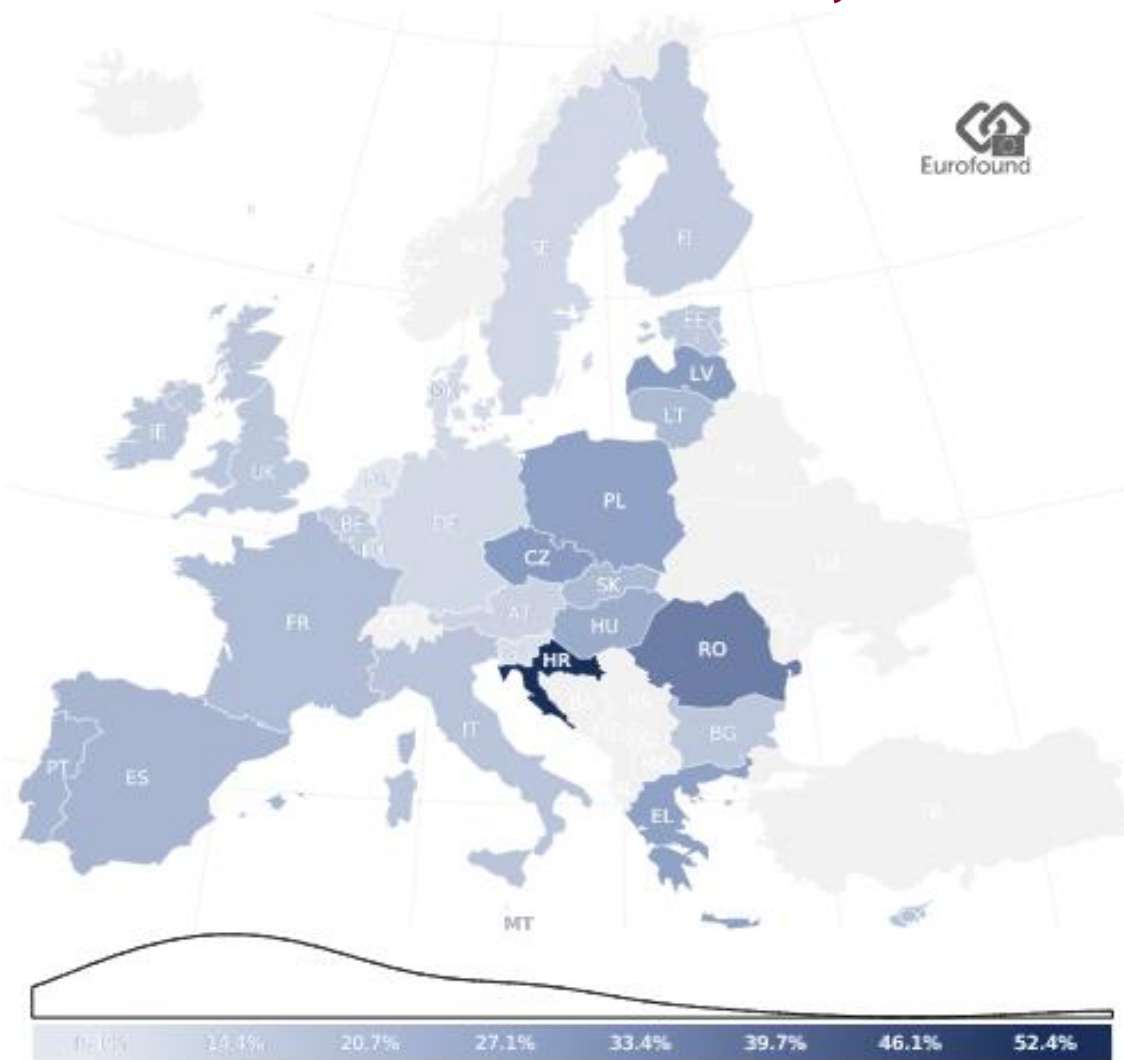
■ Kur visvairāk atmaksājās ieguldīt?

- » Visā, kas samazina nogurumu un arodslimību risku, «slimības lapu» skaitu un “*presenteisma*” riskus
- » Visā, kas uzlabo darbinieku noskaņojumu un motivāciju
- » Visā, kas veicina produktivitāti šī vārda visplašākajā nozīmē, pamatā tās būs:
 - Organizatoriskas lietas
 - Tehnoloģiskas lietas
 - Vispārēja veselības veicināšana (t.sk. arī slimības lapu skaita samazināšana)
- » Veselības veicināšanā un «work-life» balansā – visā, kas uzlabo vispārējo darbinieku un viņu bērnu veselību

Cik labi jūsu darba stundas ir saskaņotas ar ģimenes vai sabiedriskiem pienākumiem ārpus darba?



Vai Jums ir bijis grūti koncentrēties darbam mājās veicamo pienākumu dēļ?



OECD dati - Latvija

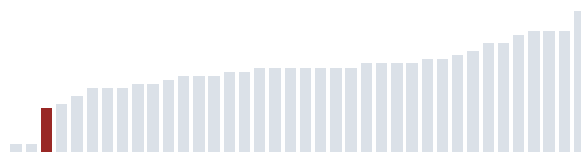
Time devoted to leisure and
personal care



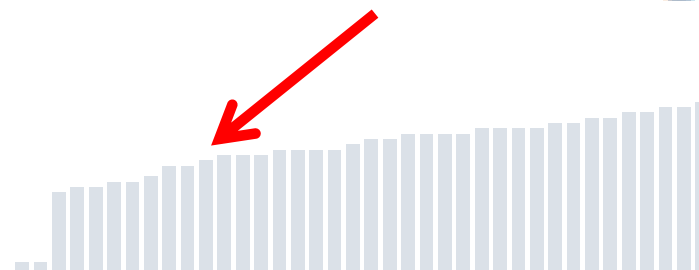
13.8 hours

Rank:

36 / 38



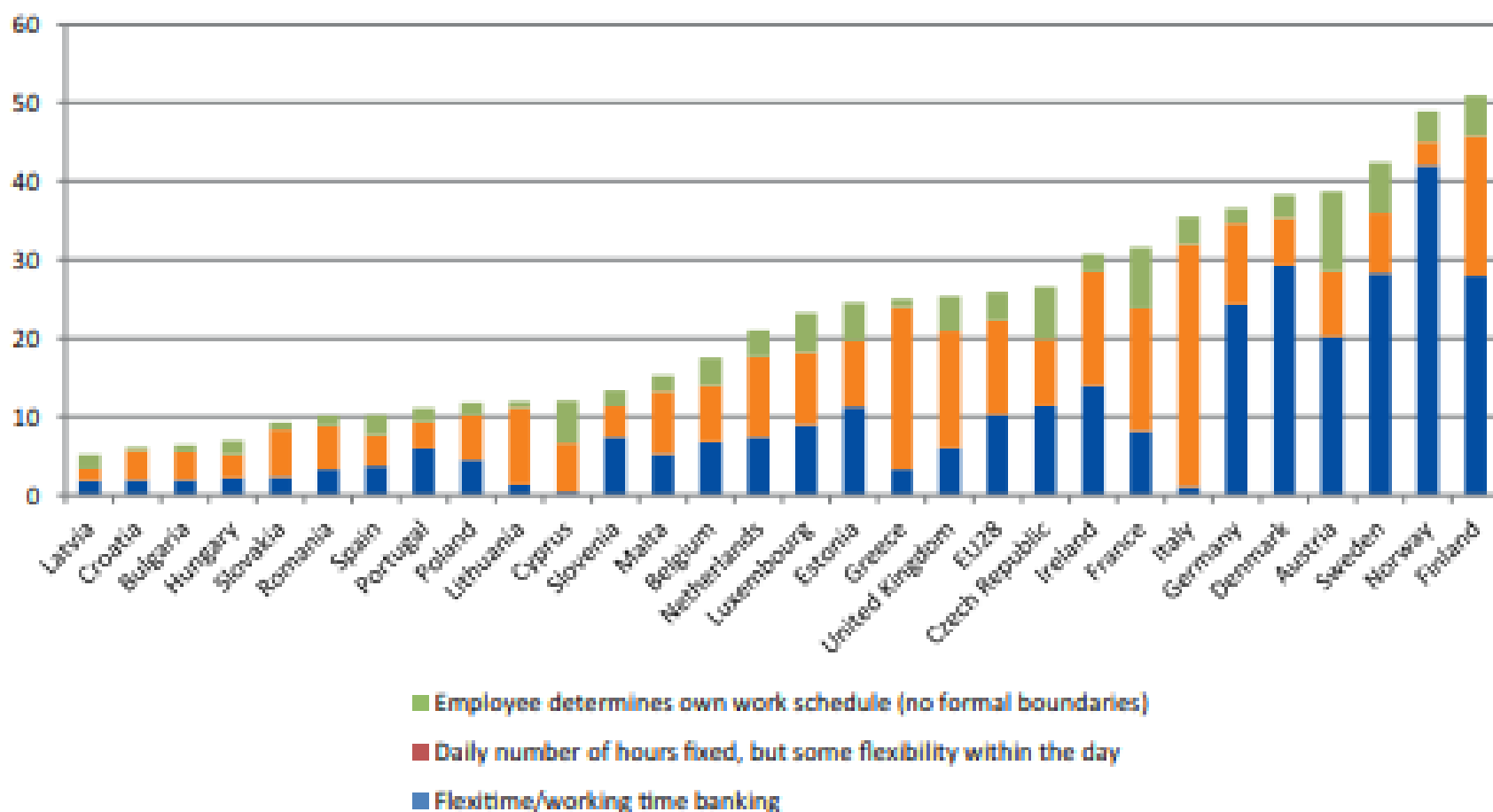
Work-Life Balance



Dati: OECD, 2017

Darbinieki draudzīga darba laika izplatība?

Figure 4: Extent of employee-friendly flexible working time, 2010 (%)



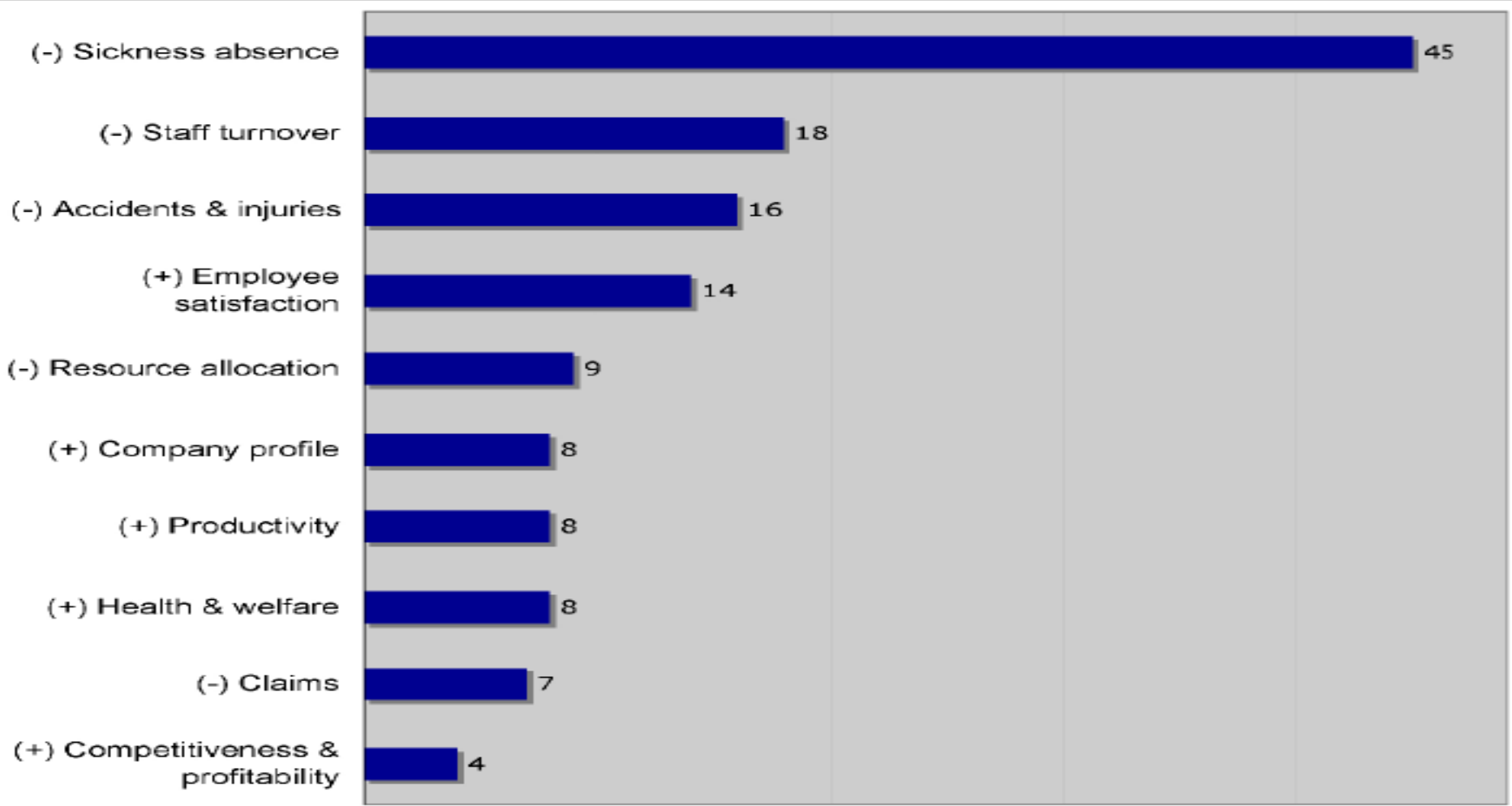
Source: EU Labour Force Survey 2010 ad-hoc module on reconciliation between work and family life

«Work-life» balansa veicināšana?

Daži piemēri...

- Jau diezgan daudz labās prakses piemēru (...pat nesaucot tos par īpašiem veselības veicināšanas pasākumiem)
- Daži piemēri:
 - » Elastīgie darba laiki (darba laika sākuma piemērošana, viena diena darba no mājām u.tml.)
 - » Bērnu uzraudzības nodrošināšana (bērnu istabas u.tml.)
 - » Izglītošana un apmācība par veselīgu dzīves veidu pašiem un ģimenēm (ēšanas paradumi u.tml.), bieži kopā ar kādu kolektīva saliedēšanas pasākumu
 - » Atbalsts fiziskās kultūras veicināšanai (uz/no darbu, pasākumi ar ģimenēm, dalība sacensībās u.tml.)

Veselības veicināšanas programmu ieguvumi UK (% no programmām)



Noslēgumā...

- Neesam tik bagāti, lieli vai unikāli, lai varētu atļauties nedomāt par darbinieku veselību un apmierinātību ar darbu
- Daudzi uzņēmumi to sākuši saprast un jau piemērot praksē!
- Jārēķinās ar «darba ņēmēju» tirgu – uzņēmumi, kuri nesapratīs, ka jāmainās zaudēs konkurētspēju darbinieku piesaistē
- Valstiskā līmenī būtu vēlams saskaņot visu projektu aktivitātes un mazināt birokrātisko slogu, lai veselīgā izvēle vienmēr būtu vienkāršākā un izdevīgākā...