

„Veselības veicināšana darba vietās – iespējas un pieredze” Situācija un koncepcija

Maija Eglīte, Dr. habil. Med.,
Ivars Vanadziņš, Dr.med.,
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
Liepāja, 05.10.2016.

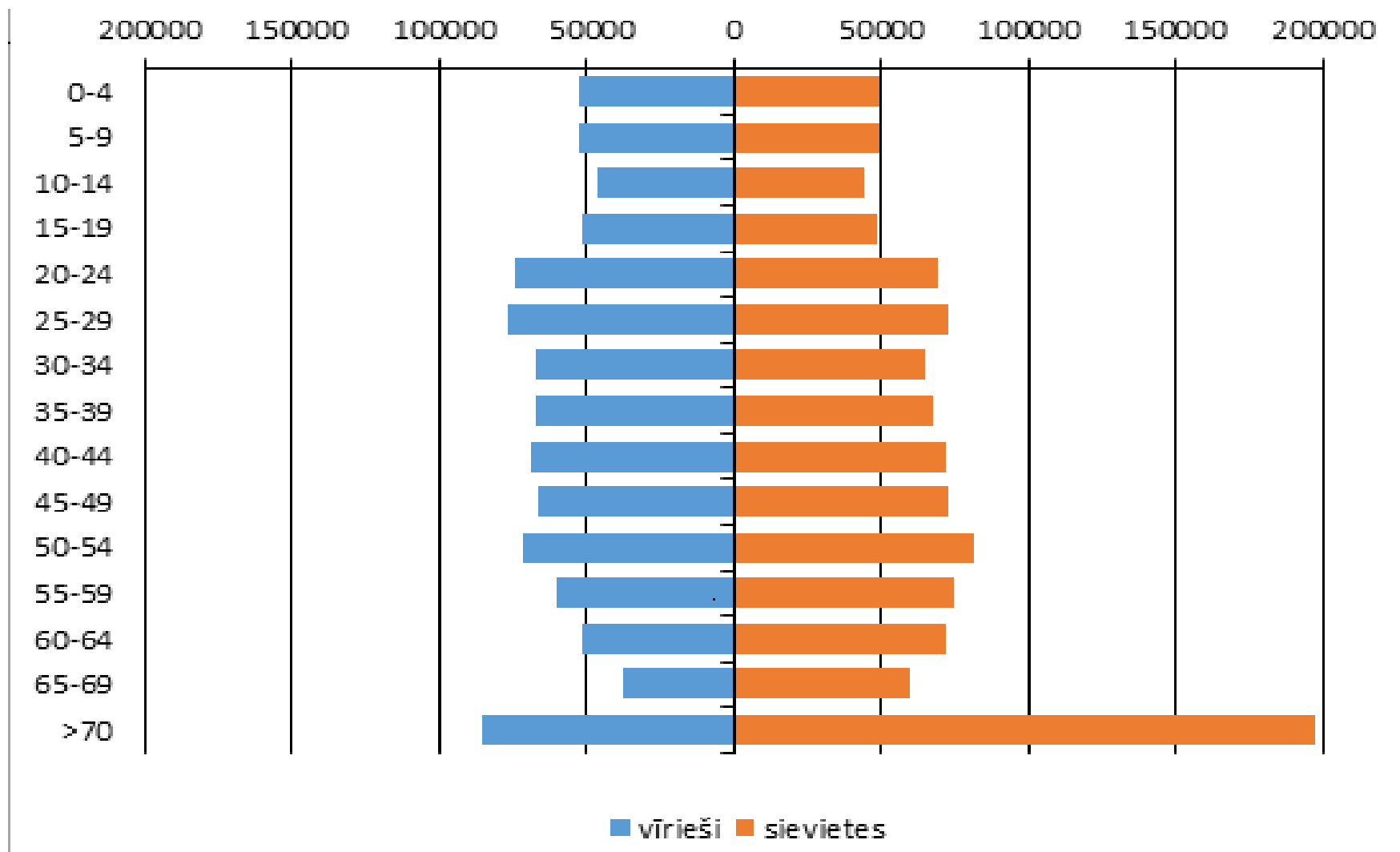
Kāpēc «Veselības veicināšana darba vietās?»

- Darba vides ietekme uz veselību kā tādu un «veselīgu dzīvesveidu» Latvijā nepietiekami novērtēta – situācija gan kopumā uzlabojas!
- Veselības traucējumi (īpaši pārslodžu/ergonomikas izraisītie) izmaksā ļoti dārgi un prasa ilgstošu rehabilitāciju un pastāvīgu uzraudzību
- Veselības riski ietekmē ne tikai slimības lapu skaitu, arodslimību statistiku un ārstēšanas izdevumus, bet arī produktivitāti un darba spējas (t.s. “*presenteism*”) – attiecīgi arī valsts un uzņēmuma ekonomiku!

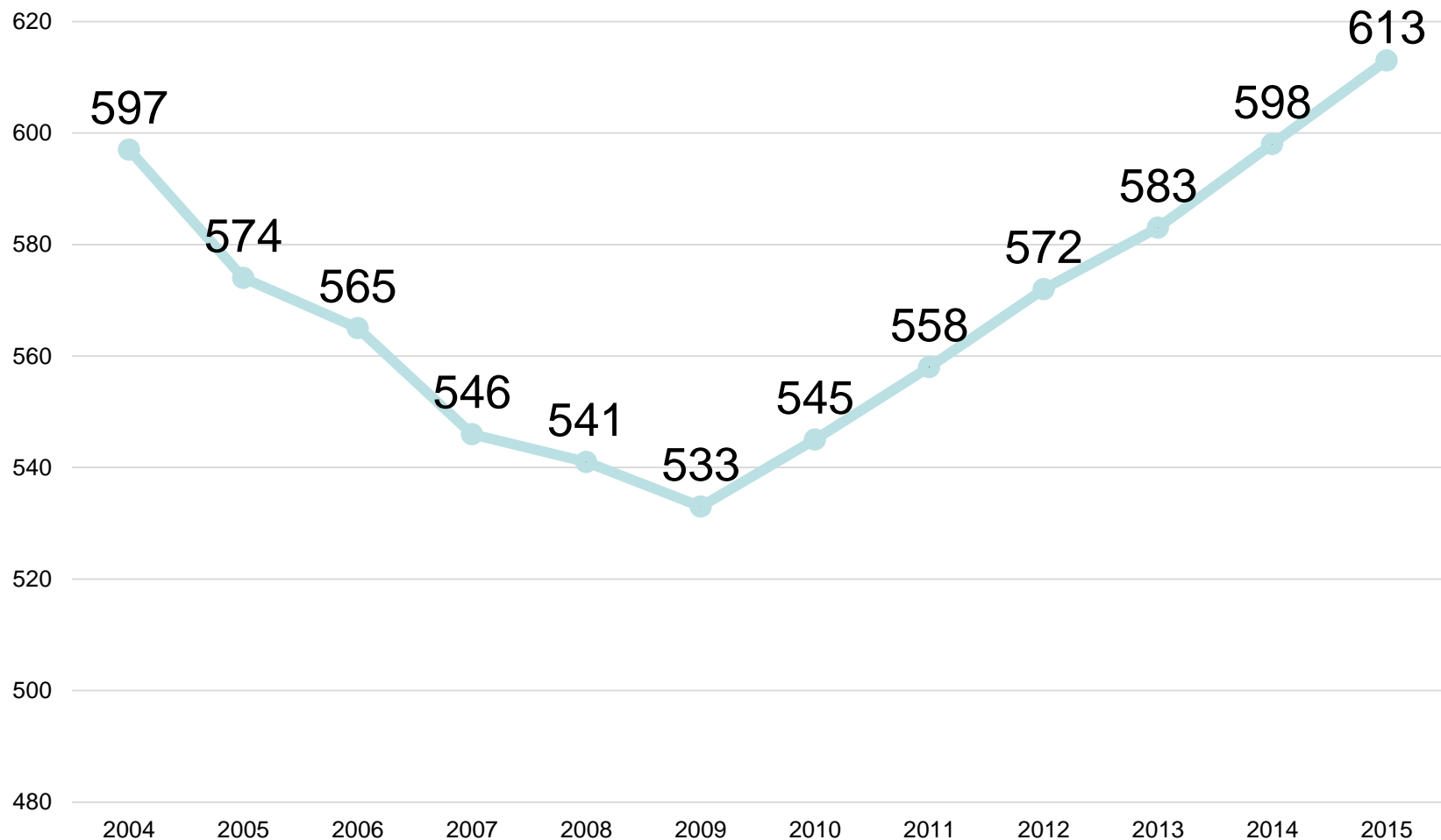
Izaicinājumi turpmākajā laika periodā

- Tuvākā un tālāk nākotnē mūs sagaida daudzas problēmas:
 - » Populācijas (un arī darbaspēka) novecošana, izmaiņas darba spējās
 - » Pieaugošs cilvēku skaits ar hroniskām saslimšanām, attiecīgi papildus noslogojums veselības un sociālajai sistēmai
 - » Izmaiņas pašā darba vidē un jauni riski
 - » Veselības veicināšanas un slimību profilakses nozīmes pieaugums
 - » Slikta uztura, atkarību un kaitīgo ieradumu pieaugumus
- Tā būs gan ekonomiska, gan sociāla problēma

Pastāvīgo iedzīvotāju skaits 2015.gada sākumā



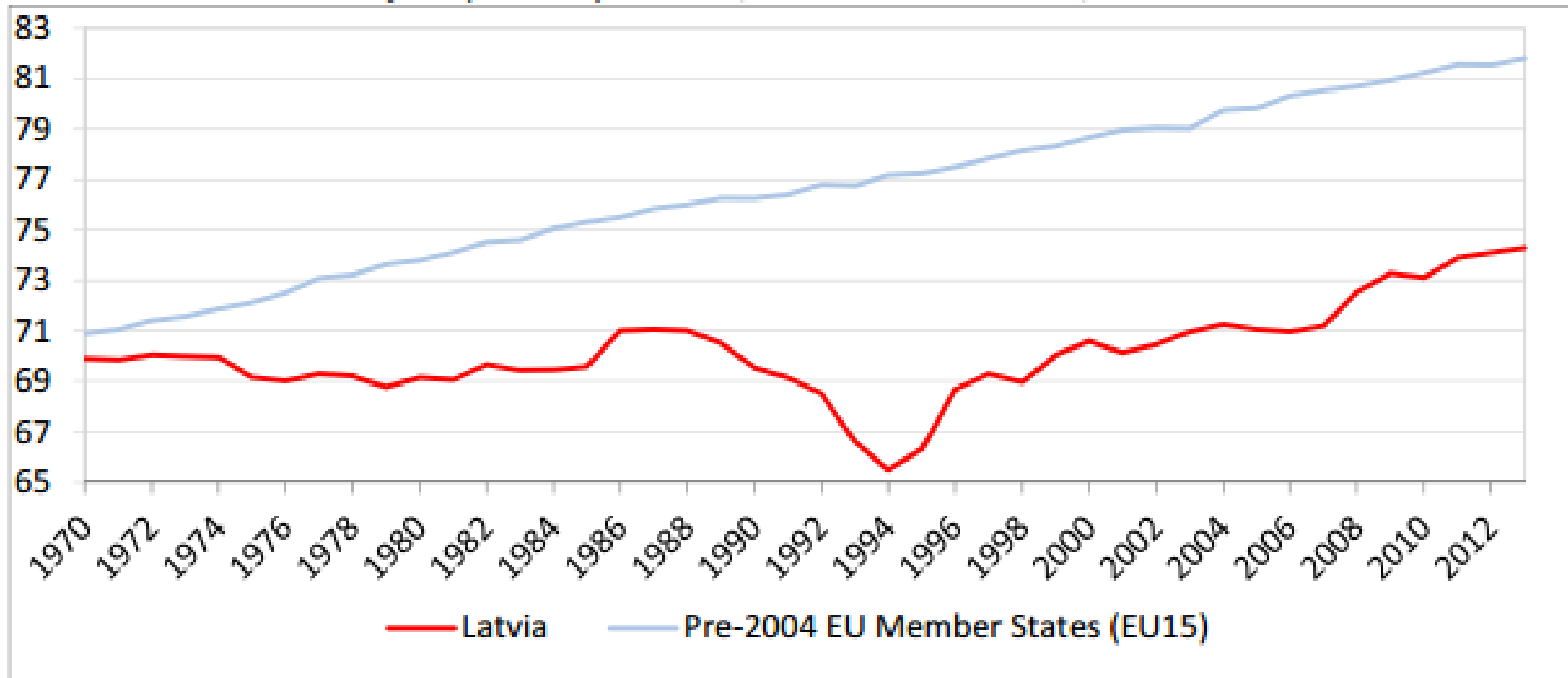
Demogrāfiskās slodzes līmenis Latvijā



Sagaidāmais dzīves ilgums piedzimšanas brīdī

Figure 13: Latvia's life expectancy gap with the pre-2004 EU member states has fallen since the early 1990s, but still was eight years in 2013

Life Expectancy at Birth, Latvia and the EU15, 1970–2013



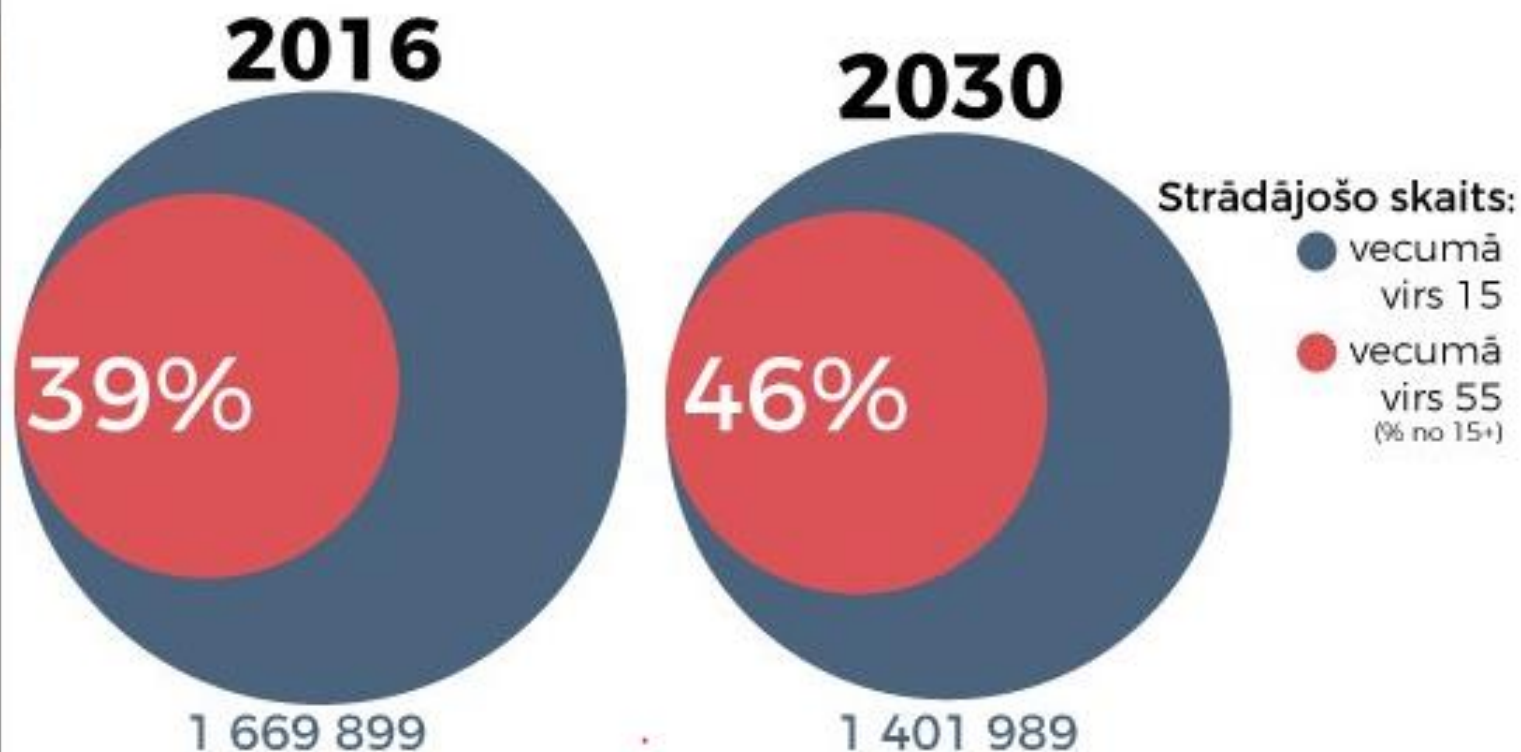
Sources: World Bank's World Development Indicators (2014) and Eurostat (2015).

Pensionēšanās vecums



Cik traki būs?

DEMOGRĀFISKĀ SITUĀCIJA LATVIJĀ



Avots: EUROSTAT

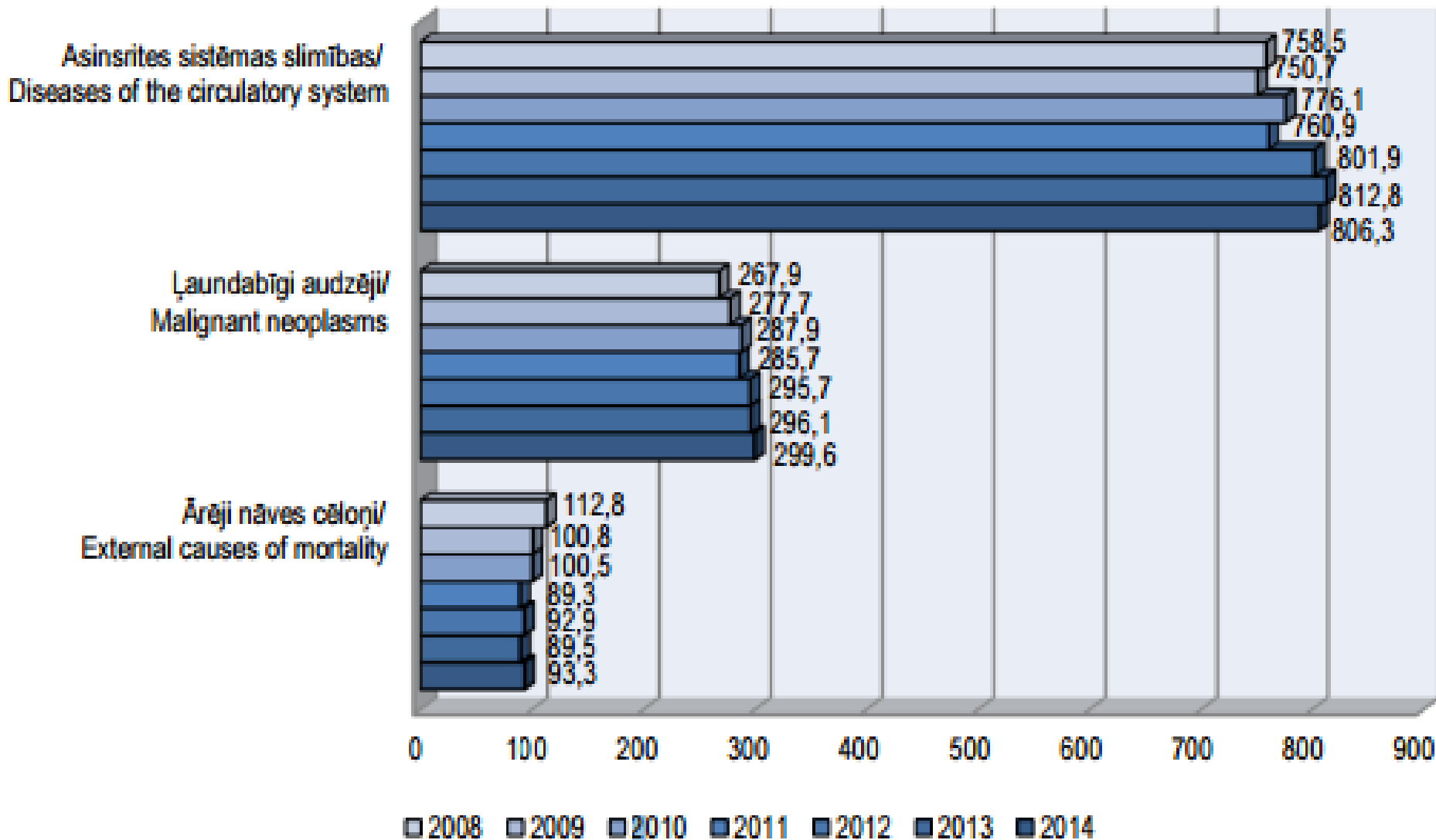


Inga Springe @IngaSpringe - 23m

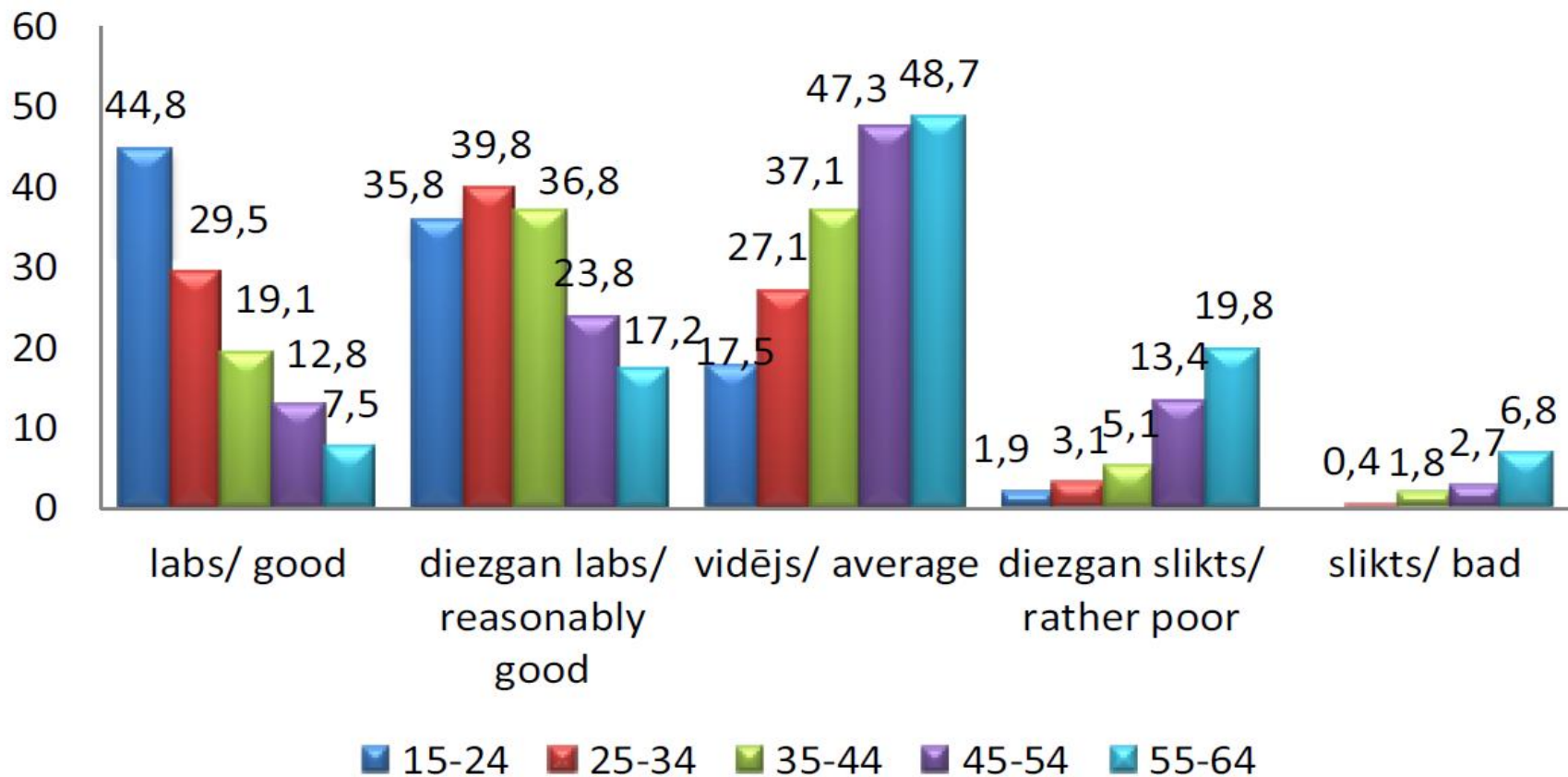
Jau pēc 14 gadiem gandrīz puse strādājošo LV būs pirmspensijas vecumā. Ko dara darba devēji? Rimi pozitīvais piemērs rebaltica.lv/lv/petijumi/ma... pic.twitter.com/APmBT72GDi



Galveno nāves cēloņu īpatsvars kopējā nāves cēloņu struktūrā 2014.gadā



Veselības stāvokļa pašvērtējums, vecuma grupās (%)



Veselību ietekmējošās problēmas Eiropas darba vietās?

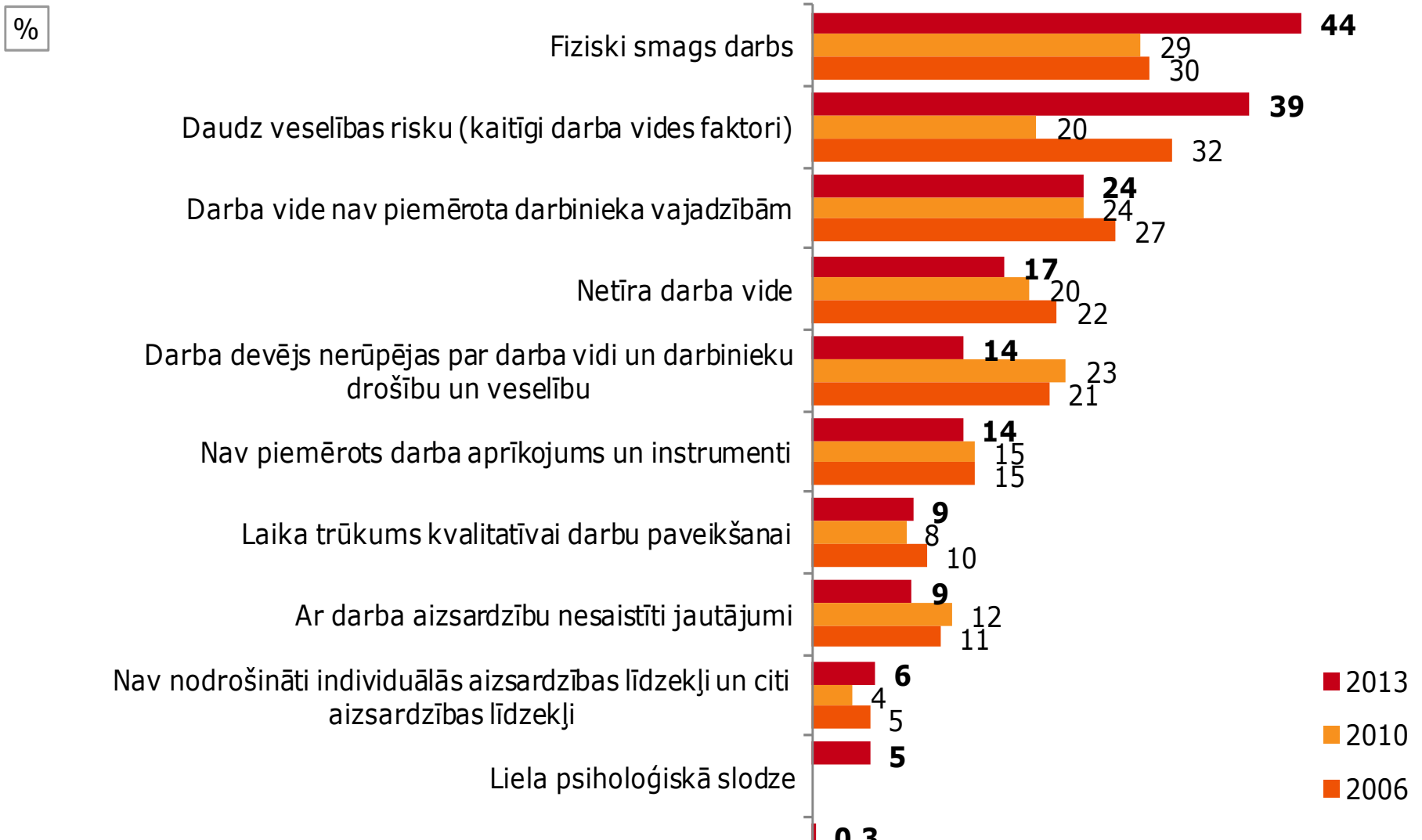
■ Problēmas veselībai var būt ļoti dažādas, bet, piemēram, pārslodžu izraisītas arodslimības ir visbiežākās darba vides radītās veselības problēmas Eiropā:

- » 25% Eiropas strādājošo sūdzas par muguras sāpēm
- » 23% cieš no muskuļu sāpēm
- » 62% strādājošo 27 ES valstīs ceturto vai vēl lielāku daļu darba laika tiek pakļauti atkārtotām plaukstu vai roku kustībām
- » 46% - sāpīgām vai nogurdinošām pozām,
- » 35% - smagu kravu nešanai vai pārvietošanai

■ **Kopumā - nekā laba....!**

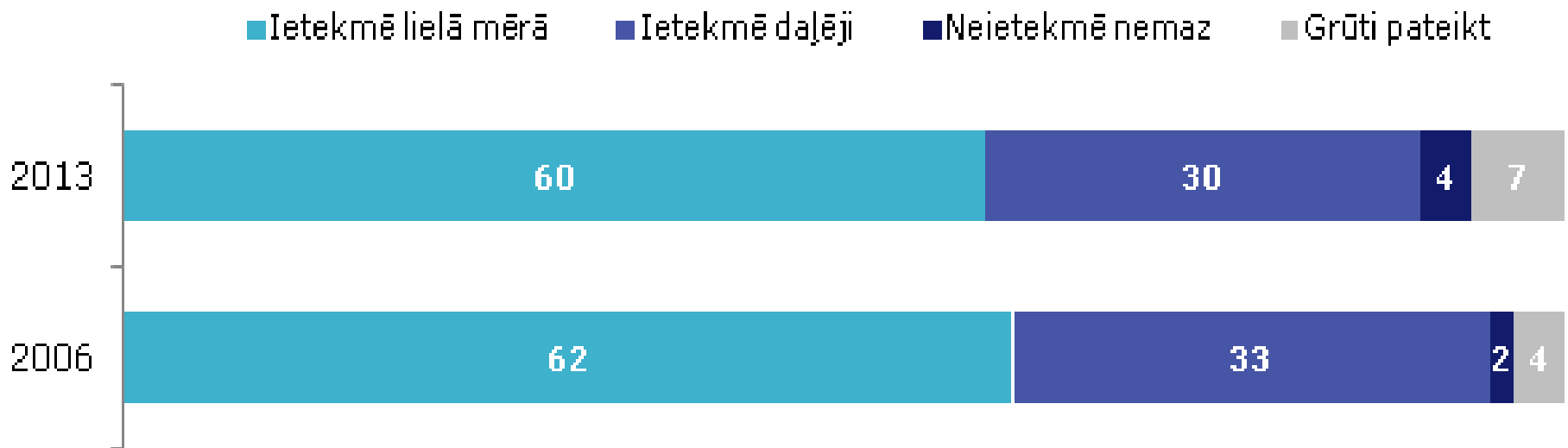
Nodarbināto aptauja

Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar darba apstākļiem un vidi



Iedzīvotāju aptauja

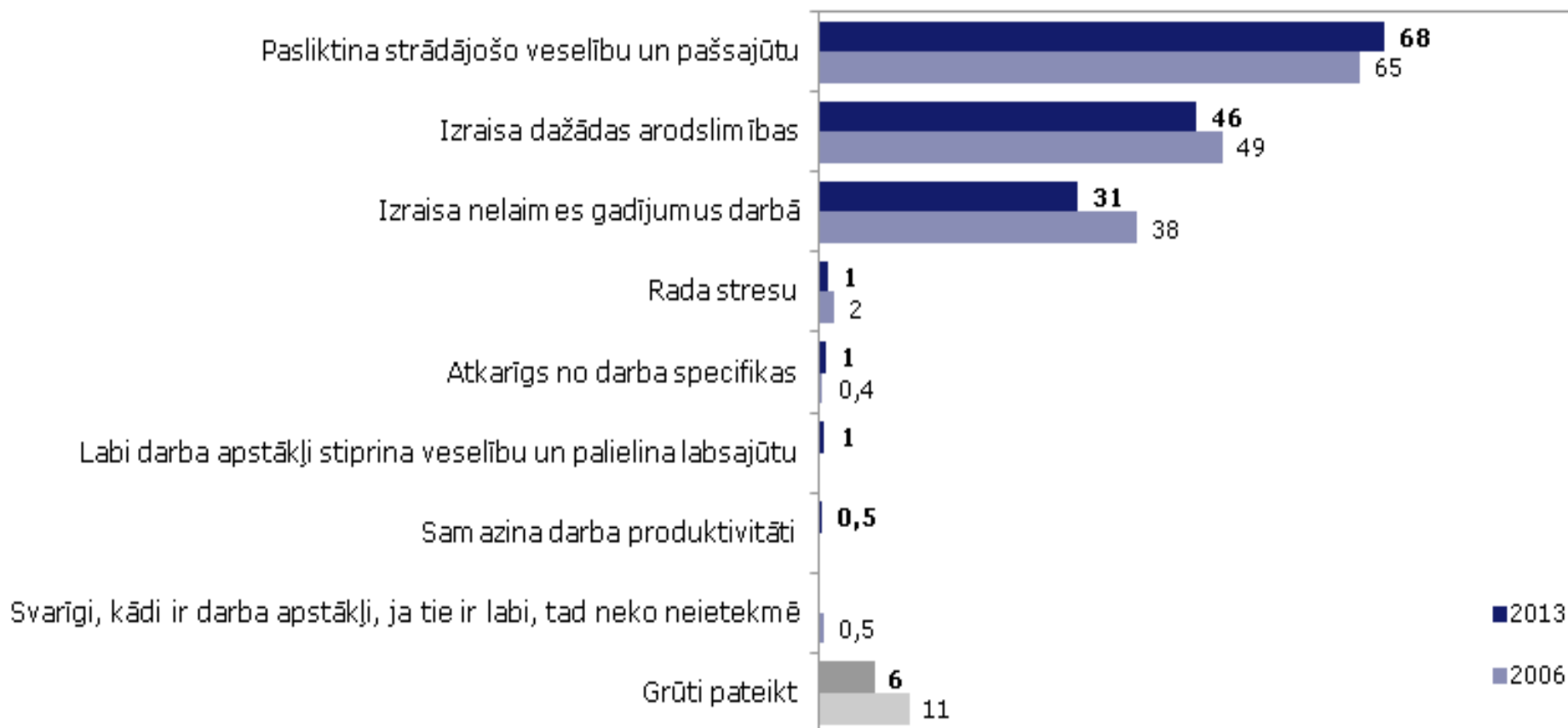
Jūsaprāt, cik lielā mērā darba apstākļi un vide ietekmē strādājošo veselību?



Bāze: Visi respondenti, [2006: n=1015; 2013: n=1012]

ledzīvotāju aptauja

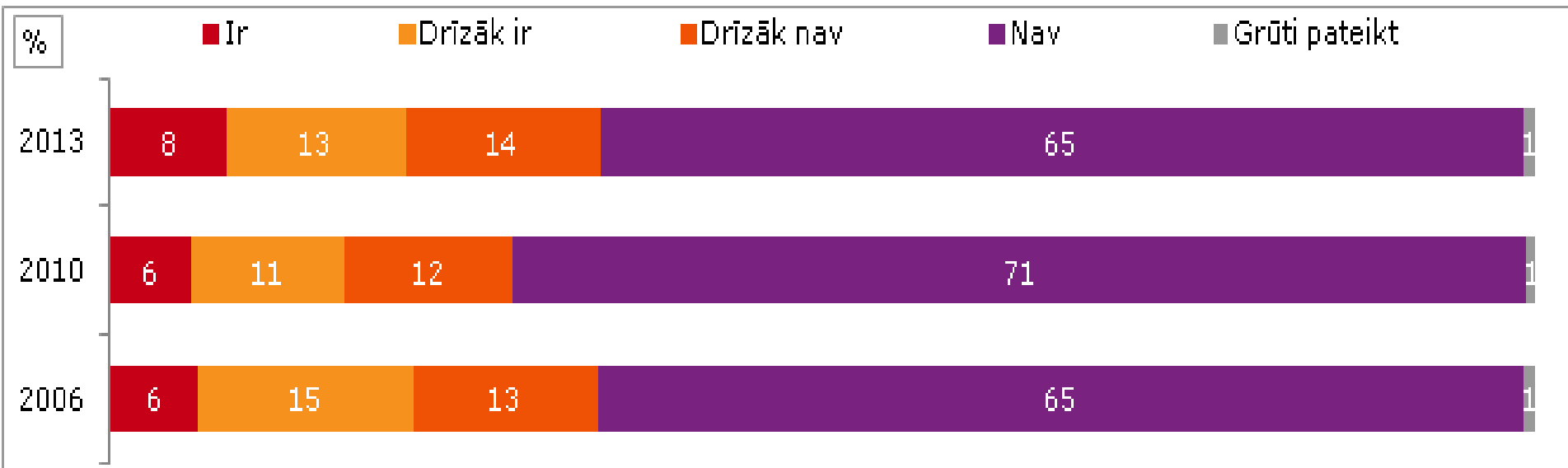
Kā tieši darba apstākļi un darba vide ietekmē strādājošo veselību un pašsajūtu?



Bāze: Respondenti, kuri uzskata, ka darba apstākļi un vide ietekmē strādājošo veselību, [2006: n=960; 2013: n=904]

Darba ņēmēju aptauja

Vai Jums ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, Jūsuprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c.)?



Bāze: Visi darba ņēmēji, [2006: n=2455; 2010: n=2378; 2013: n=2383]

Kas ir VESELĪBAS VEICINĀŠANA?

- **Protams, vairākas definīcijas**
- **Veselības veicināšana** ir process, kas **katram** indivīdam ļauj uzņemties lielāku kontroli **pār savu** veselību un uzlabot to
 - » Otavas harta. PVO, Ženēva, 1986.
- Veselības veicināšana ir **komplekss sociāls un politisks process**, tā nav tikai aktivitātes indivīda iemaņu un spēju stiprināšanai, bet arī uz sociālajiem, **vides un ekonomiskajiem** faktoriem vērsti pasākumi, lai izmainītu to ietekmi uz sabiedrības un indivīda veselību.

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Vēsturiski „veselības veicināšana darba vietās” (VVDV) kā koncepcija Eiropā sāka attīstīties pagājušā gadsimta 80.gados
- Izpratne no veselību darba vietās mainījās no darba drošības nodrošināšanas līdz izpratnei par to, ka veselība ir cilvēka veselības stāvoklis, kurš nozīmē ne tikai slimību trūkumu, bet arī pilnīgu fizisku, garīgu un sociālu labklājību
- Attieksmi „galvenais – novērst arodslimības un nelaimes gadījumus” sāka nomainīt izpratne par to, ka tikai pilnībā vesels (šī jēdziena plašākajā izpratnē) darbinieks ir spējīgs pilnvērtīgi un produktīvi strādāt

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Populārākā definīcija - Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla (*European Network for workplace health promotion – ENWHP*)

Luksemburgas sanāksmē formulētā (1997)

» „veselības veicināšana darba vietā ir **kopēja** darba devēju, nodarbināto un sabiedrības rīcība veselības un labklājības nodrošināšanai darba vietās”

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

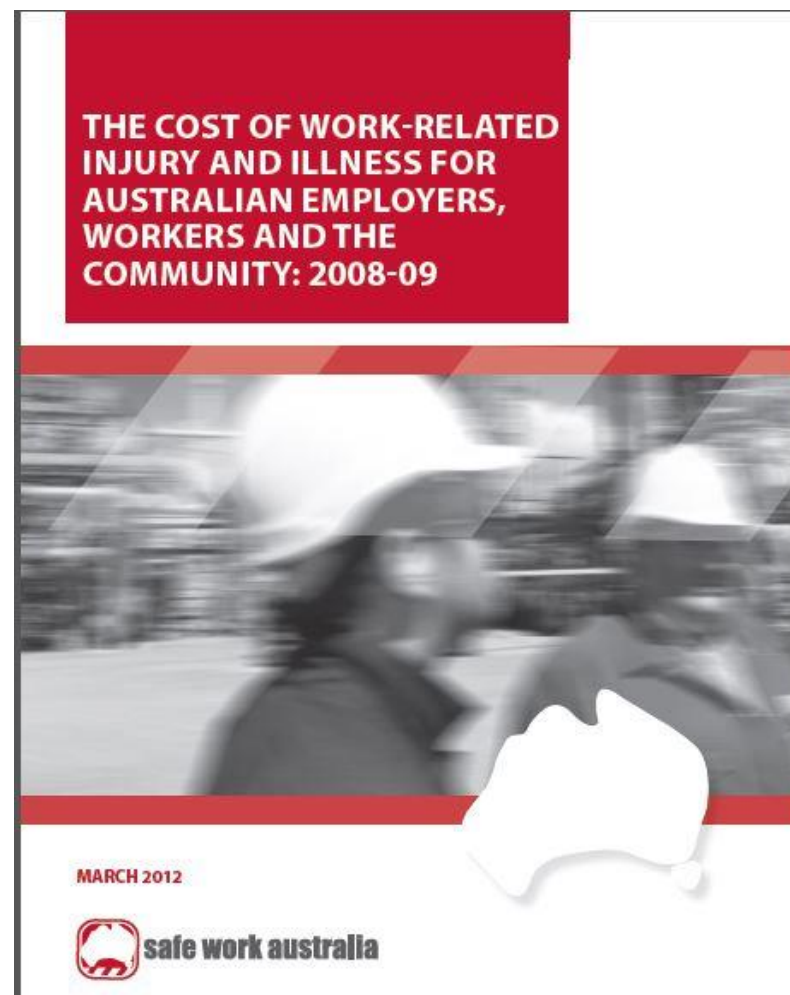
- Moderna pieeja uzņēmuma darbības organizēšanā, kura ir vērsta uz veselībai nelabvēlīgu ietekmju samazināšanu vai novēršanu, nodarbināto veselības potenciāla pilnveidošanu un labklājības nodrošināšanu darba vietās
- Pēdējā laika atziņa, kura saistīta ar dinamiskajām izmaiņām – pati veselība nav «sastindzis» stāvoklis, **tā vairāk ir cilvēka spēja adaptēties**

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- „Laba veselība – Labs bizness”
- Jebkurš uzņēmējs teiks, ka vēlas sava kapitāla ilgtspējīgu izmantošanu - tomēr ne visi atcerēsies to, ka svarīgākais uzņēmuma kapitāls ir tā darbinieki!
- Lai nodrošinātu tā darba spējas un produktivitāti – tajā nepieciešams investēt līdzekļus!
- Diemžēl tikai retos uzņēmumos – normāla daļa no uzņēmējdarbības
- **Vai no VVDV ir jēga?**

Cik maksā darba aizsardzība (precīzāk - tās trūkums)?

- Viens no apjomīgākajiem pētījumiem par darba aizsardzības radītajiem zaudējumiem Austrālijas ekonomikai
- **4,8% no iekšzemes kopprodukta!!!**
- **Latvijā tas būtu ~ 1,2 miljardi Euro**



2015 gada IKP: ~25 miljardi Euro,
Avots: CSP

Sliktas darba vides Somijas ekonomikai radīto zaudējumu aprēķins (2012) – 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.	Nelaimes gadījumi darbā	2,0
4.	Arodslimības	0,1
5.	Invaliditātes izmaksas	2,3
	Kopā	11,2

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

Slimības lapas un *Prezenteisms*

- **Slimības lapas** – biežākais rādītājs, ko izmanto pasaulē
 - » Vidēji ES - ~ 6% gadā (tas nozīmē, ka darbinieks gadā nestrādā 13 dienas....
 - » LR tas ir ap 700 Euro/gadā uz katru nodarbināto
- **Cik mēs īsti slimojam?**
 - » LV ļoti grūti iegūt precīzu informāciju
 - » Daļa slimības lapu, iespējams, fiktīva....
 - » Latvijas iedzīvotāju aptaujas dati samērā maz iepriecinoši
 - » Būtiski pieaudzis valsts izmaksu līmenis
 - » ?

Realitāte ar slimošanu?

Tabula 16.A. Slimības dēļ kavēto kalendāro darba dienu skaits pēdējā gada laikā, dzimuma un vecuma grupās (%).

Table 16.A. Calendar days of absence from work because of illness during the last year by sex and age (%).

		Vīrieši/ Males					Kopā/ Total	Sievietes/ Females					Kopā/ Total		
		Vecuma grupa/ Age group						Kopā/ Total	Vecuma grupa/ Age group					Kopā/ Total	
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64			15-24	25-34	35-44	45-54			55-64
<i>Cik kalendāro dienu pēdējā gada laikā Jūs nebijāt darbā vai nepildījāt savus parastos pienākumus slimības dēļ?/ During the last year, how many calendar days were you absent from work or unable to carry out normal duties because of illness?</i>	<i>nevienu/ none</i>	68,7	68,3	62,3	62,6	67,1	65,8	62,8	60,2	63,0	58,2	66,2	62,0	63,9	
	<i>1-10 dienas/ 1-10 days</i>	20,7	21,9	25,4	22,0	17,5	21,7	22,1	29,6	23,1	21,9	16,9	22,7	22,2	
	<i>11-20 dienas/ 11-20 days</i>	6,8	5,5	7,8	6,7	6,6	6,6	7,3	5,7	6,8	8,2	8,2	7,3	7,0	
	<i>21-30 dienas/ 21-30 days</i>	2,2	1,9	2,2	4,4	4,2	2,9	4,8	2,6	3,5	3,7	3,4	3,5	3,2	
	<i>31 un vairāk/ 31 or more</i>	1,5	2,4	2,2	4,4	4,6	2,9	3,0	1,9	3,5	7,9	5,3	4,5	3,7	
<i>Kopā/ Total</i>	<i>(%)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

- 22,2% aptaujāto slimojuši 1-10 dienas
- 7% - 11-20 dienas
- 3,2% - 21-30 dienas un 3,7% - > 31 dienu

©SPKC, Latvijas iedzīvotāju veselības paradumu pētījums, 2014

Lielie uzņēmumi sāk «mosties».....



Andris Strazds @Andris_Strazds · Sep 28

Uldis Biķis: Latvijas Finiera darbinieki 10% no darba dienām kavē slimības dēļ. #reformasLV



Slimības lapas un *Prezenteisms*

■ *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 utmldz.) daļu no sava darba laika nevis strādā, bet vienkārši nosēž*

- *Lielākā problēma tieši labi apmaksātajos «balto apkaklīšu darbos»*
- *Tiek rēķināts, ka rada 3 reizes lielākas izmaksas par slimības lapām*
- *Katrs var pārbaudīt sevi ar vienkāršu datorprogrammu palīdzību*

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

■ Var minēt:

- » Alerģiskās slimības (reakcijas) un astmu;
- » Dažādus artrītus (locītavu slimības);
- » Muguras un spranda sāpes;
- » Hronisku obstruktīvu plaušu slimību un citas plaušu slimības;

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

- » Depresiju;
- » Diabētu;
- » Aptaukošanos;
- » Migrēnu;
- » Sirds un asinsvadu sistēmas slimības;
- » Infekcijas slimības;
- » Smēķēšanu u.c.

VVDV koncepcijas ekonomiskā puse?

■ Zaudējumu novēršana

- » Slimības lapu skaita samazināšana
- » «*Prezenteisma*» samazināšana
- » Darba spēju pazemināšanās novēršana

■ Peļņas palielināšana

- » Darba spēju pieaugums
 - » Mazāka personāla mainība
 - » Paaugstināta darbinieku motivācija
- u.c.

Vai var novērst un samazināt slimošanu un prezenteismu?

- **JĀ! VVDV bieži ir vērsta uz šo aspektu!**
- Daudz un dažādu pētījumu, piemēram, tika analizēta dažādu profilaktisku medikamentu lietošana, pierādot, ka vislabāk atmaksājās:
 - » vakcinācijas pret gripu
 - » moderno preparātu lietošana pret migrēnu
 - » dažādu anti-alerģisku medikamentu lietošana
- Analizējot citā pētījumā:
 - » muguras un spranda sāpes – pasākumi šo sūdzību skaita samazināšanai ir finansiāli visefektīvākie

Piemērs: Gripas vakcīna

(20 nodarbināto uzņēmums)

- Izmaksas visu darbinieku vakcinācijai: $20 \times 7,50 = 150,00$ Euro
- 1 darbinieku saslimšanas TIEŠĀS izmaksas darba devējam: **165 Euro (+15 Euro)**
- 2 darbinieku saslimšanas izmaksas: **330 Euro (+180)**
- **+ Netiešās izmaksas?** (virsstundas, aizvietošana, laiks darbu pārplānošanai, negūtā peļņa, zaudēti pasūtījumi u.c.)

Izejas dati: vidējā darba samaksa 766,00 Euro bruto, 21 dd/mēnesī, vidējais slimības ilgums 6 dienas, 1 slimības diena – neapmaksāta, 2-3.diena 75% no algas, 4.,5.,6. – 80%

Realitāte ar vakcinācijām?

Tabula 31. Potēšarās pret gripu, dzimuma un vecuma grupās (%).

Table 31. Proportion of respondents immunised against influenza by sex and age (%).

		Vīrieši/ Males					Kopā/ Total	Sievietes/ Females					Kopā/ Total	
		Vecuma grupa/ Age group						Vecuma grupa/ Age group						
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64		
<i>Kad Jūs pēdējo reizi potējāties pret gripu?/ When was the last time you were immunised against influenza?</i>	<i>pēdējā gada laikā/ during the last year</i>	8,7	5,2	4,4	5,3	4,1	5,5	9,1	3,9	3,8	4,3	3,4	4,7	5,1
	<i>pirms 1-3 gadiem/ in the last 3 years</i>	4,5	5,2	6,3	4,7	5,4	5,2	7,4	6,1	4,5	4,6	4,1	5,2	5,2
	<i>vairāk kā pirms 3 gadiem/ more than 3 years ago</i>	7,6	7,7	9,1	8,3	7,5	8,1	7,8	10,8	11,6	9,4	13,2	10,7	9,4
	<i>es nekad neesmu potējies (-usies)/ I have never been immunised</i>	74,0	78,4	77,3	78,0	81,2	77,7	68,4	76,7	79,4	80,3	78,7	77,2	77,4
	<i>nezinu/ I don't know</i>	5,3	3,5	2,8	3,7	1,7	3,4	7,3	2,6	0,6	1,4	0,6	2,2	2,8
<i>Kopā/ Total</i>	<i>(%)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- 5,1% - pēdējā gada laikā....
- 5,2% - pēdējo 3 gadu laikā....
- **Nekad: 77.4%**

©SPKC, Latvijas iedzīvotāju veselības paradumu pētījums, 2014

Vai VVDV kāds ņem nopietni?

Piemērs: Somija

- » Ļoti intensīvi pēta sava darba spēka problēmas!
- » Viena no svarīgākajām (vairums “parasto” problēmu ir sekmīgi samazinātas) ir priekšlaicīga pensionēšanas darbspēju zuduma dēļ (dažādi iemesli)
- » **1 gadu ilgāka veselīga darba dzīvē – 4% no IKP! (LV tas būtu – 932 miljoni Euro)**
- » Pētīts, ka 2008.gadā vidējās priekšlaicīgas pensionēšanas izmaksas – 20 miljardi EURO
- » Kopā ar slimības lapām un nelaimes gadījumiem: **~24-30 miljardi/gadā (2012)**

Piemērs: Somija

■ Valsts politikas mērķis: Darba karjeras pagarināšana par 3 gadiem laikā līdz 2020.gadam:

- » Nelaiemes gadījumu samazināšana
- » Arodslimību novēršana
- » **Slimības lapu skaita samazināšana**
- » Invaliditātes pensiju samazināšana, atgriešana darbā pēc balsta-kustību aparāta slimībām, garīgās veselības problēmām
- » **Motivācijas un apmierinātības ar darbu palielināšana**
- » **Prasmju un iemaņu attīstīšana**

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Uzņēmējiem:

- » mazāks skaits darba kavējumu (gan īslaicīgo – piemēram, smēķēšanas pauzes, gan ilglaicīgo, piemēram, ārstēšanās un rehabilitācija pēc infarkta vai insulta);
- » samazinātas tiešās un netiešās izmaksas, kas saistītas ar darba nespējas lapu apmaksu, nodarbināto aizvietošanu u.c.;
- » mazāka nodarbināto mainība;
- » vieglāka personāla atlase (vairāk „*bonusu*”, kas tiek piedāvāti nodarbinātajiem);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai);
- » efektīvāka darba aizsardzības sistēma;
- » mazāki obligāto veselības pārbaucēju izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildus izmeklējumi, lai arodslimību ārsts sniegtu atbildi par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam);
- » augstākas uzņēmuma ētiskās vērtības;

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » augstāka produktivitāte;
- » pozitīvs uzņēmuma tēls un reputācija (tāda darba devēja tēls, kurš rūpējas par saviem nodarbinātajiem);
- » labāka uzņēmuma atpazīstamība (piemēram, nodarbinātie popularizē uzņēmumu, piedaloties sporta pasākumos apģērbā ar darba devēja vai konkrēta produkta logo) u.c.

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Nodarbinātajiem:

- » veselīgāka un drošāka darba vide;
- » ilgāk saglabātas labas darba spējas;
- » labāka veselība, tāpēc labāka konkurētspēja darba tirgū salīdzinājumā ar citiem tāda paša vecuma cilvēkiem;
- » labāka veselība, tāpēc mazāki izdevumi par medikamentiem un ārstu apmeklējumiem;
- » iespējas ietaupīt finanšu līdzekļus (piemēram, samazināsies izdevumi, kas saistīti ar smēķēšanu);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- »zemāks stresa līmenis, labākas attiecības ar līdzcilvēkiem, tāpēc augstāka dzīves kvalitāte;
- »labākas zināšanas un prasmes, kā rūpēties par savu un savas ģimenes locekļu veselību;
- »labāka pašsajūta, tāpēc arī lielāka vēlme aktīvi iesaistīties citos pasākumos, kas vēl vairāk veicina veselības un pašsajūtas uzlabošanos u.c.

Ko dara uzņēmumi Latvijā?

- Kopējā situācija – maz uzņēmumu par veselības veicināšanu domā sistēmātiski un mērķtiecīgi
- Tomēr – ir arī daudz labu piemēru, par kuriem mēs neuzzinām...
- Prezentācijā – reālu Latvijas uzņēmumu piemēri (no Ilgstpējas indeksa, pieredzes un auditiem uzņēmumos, DAS aptaujas u.c.)!

Negatīvie piemēri.... citāti no aptaujas

- *Ideju daudz, bet "zaļā gaisma" netiek dota*
- *Darba vietā nepiedāvā neko, jo galvenais ir nopelnīt naudu - par manu veselību nedomā*
- *Veselības veicināšanas aktivitātes darba vietas nenotiek*
- *Diemžēl darba vietā netiek atbalstītas nekādas papildus aktivitātes*
- *Smagi, augstākā vadība nemaz nav ieinteresēta un neieklausās. Viens no iemesliem kāpēc mainu darba vietu*
- *Esmu izstrādājusi veselu veselības veicināšanas plānu un programmu, kā uzlabot situāciju mūsu uzņēmumā, taču vadība to neakceptē un manas rokas un iespējas diemžēl ir sasaistītas*

VVDD riski?

- VVDD ir arī riski, piemēram:
 - » Veicinot darbinieku pārvietošanos ar velosipēdiem, pieaug traumu skaits...
 - » Atmetot smēķēšanu – pieaug liekā svara problēmas
- Svarīgi – plānojot VVDD pasākumus, apdomāt visus iespējamus scenārijus un riskus!

Kam tad būtu jānodarbojas ar veselības veicināšanu?

.....„veselības veicināšana darba vietā ir **kopēja** darba devēju, nodarbināto un sabiedrības rīcība veselības un labklājības nodrošināšanai darba vietās”

- Visiem loma un iespējas!
- Protams, darba vietās – darba devējs un darbinieki, bet....
- Būtiska loma pašvaldībām un darbībai lokālā līmenī!
 - » sabiedrības veselības jautājumu lokāla specifika
 - » iespējas ātrai, operatīvai un precīzai rīcībai
 - » atbalsta mehānisms valsts sabiedrības veselības politikas īstenošanai

Partneri veselības veicināšanā

Pašvaldība

Iestādes un
organizācijas



Privātais sektors

Sabiedrība