

Droši un veselīgi darba apstākļi – papildinājumi koplīgumam par senioriem

Z. Antapsons

2017.g. 3. oktobrī

Situācijas novērtējums

- Darba tirgū trūkst kvalificētu darbinieku, tagad uzmanība senioriem
- Vai ir? **Uzņēmumu politika** – kā saglabāt savus darbiniekus
- – Pamatprincipi: Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana;
- Darba pielāgošanā konkrētai personai;
- Atgriešanās darbā pasākumu ieviešana (pēc ilgstošas prombūtnes);
- Mūžizglītības iespēju nodrošināšana;
- Darba devēju, vadītāju apmācība par darbaspēka racionālu un drošu izmantošanu u.c.
- **Arodbiedrības loma** vecāku cilvēku darba attiecībās:
- **Koplīgumos ir pieredze** - **darba attiecības** - punkti par pirmspensijas darbinieku neatlaišanu no darba,
- - Darba algas nesamazināšanu, pensijas lielums;
- Cilvēkiem novecojot uzkrājas pieredze, prasmes un zināšanas;
- Bet palielinās neaizsargātība pret atsevišķiem darba riska faktoriem un saasinās veselības problēmas
- - KL sadaļa “**Droši un veselīgi darba apstākļi**” jāpapildina ar punktiem par senioru darba apstākļiem
- **Riska faktoru novērtēšanā** –jāizdala **seniori** kā atsevišķa riska grupa,
- = īpatnības funkcionālās spējās un veselības stāvokļa izmaiņas, vērtēšanā stingrākas prasības pret RF robežvērtībām (kā citās riska grupās)

Apmierinātība ar darbu – ES: Health and wellbeing at work

- Ar klasisko riska faktoru novērtēšanu nav problēmu, sarežģīti ir novērtēt darbinieku sociāli – psiholoģisko apmierinātību ar darbu,
- Faktori, kas ietekmē cilvēku apmierinātību ar darbu:
- . Tradicionāli tie ir – darba saturs un veselīgi, droši apstākļi,
- darba samaksa un materiālā stimulēšana
- darba organizācija, vadības stils
- **sociāli psiholoģiskais klimats kolektīvā – attieksme pret senioriem:**
- statistikas analīze: darbinieku aiziešanai no konkrētās amata vietas viens no visbiežākajiem cēloņiem ir nesaskaņas ar vadību vai kolēģiem.
- Nozīmīgs faktors apmierinātībā ar darbu ir **darbinieku attiecības ar vadītāju**, viņa vadības stilu.
- Svarīgi, kā darbinieks uztver savu vadītāju. Ja vadītājs tiek uztverts kā persona, **kas saprot darbinieku vajadzības**, tad apmierinātība ar darbu pieaug.
- Ja situācija ir pretēja, kad vadītājs tiek uztverts kā **neiejūtīga un vienaldzīga persona**, tad apmierinātība ar darbu krītas.

Apmierinātība ar darbu - 2

- nosodīšana stimulē darbinieku vājāk, nekā tad, ja darbiniekam ir izteikta uzslava.
- Kā svarīgi faktori apmierinātībai ar darbu ir atzinība par labi paveikto darbu, cieņas izrādīšana no kolēģu puses ;
- **Jaunais - bieži ir labi aizmirsts vecais**
- AS VEF atzinību sistēma darbiniekiem ar lielu stāžu – nosaukums «VEF veterāns»,
- Nolikums koplīgumā:
- Paredzēti materiāli un morāli stimuli
- Priekšrocības veselības uzlabošanai sanatorijās u.c bonusi

**Piemiņas nozīme ar maināmiem piekariņiem ik pēc 5 gadiem
Nēsāja darbā, ikdienā , svētkos**



ES pieredze darbaspēju saglabāšanai

- **Darba ņēmējiem:**
- Sekot līdz savam veselības stāvoklim jau no pirmās darba dienas un **informēt darba devēju** par veselības problēmām vai nespēju veikt pienākumus.
- Atbildīgi attiekties pret darba **drošības noteikumiem**. (>60 % NG = darbinieku vaina, pašuzraudzība – UP loma)
- Izmantot darba pārtraukumus atpūtai un **«nepārstrādāties»**. Pārmērīga slodze (virsstundas, sadegšana darbā) īsā laika posmā **saīsina darba mūžu**.
- Izmantot darba devēju piedāvātās veselības aprūpes un fizisko aktivitāšu iespējas.
- Nākt klajā **ar ieteikumiem** darba devējam, kā uzlabot darba vidi un drošību

2- rekomendācijas darbaspēju saglabāšanai

- **Laba uzņēmuma vadība**, darbinieku līdzdalība, darba devēju un darbinieku pārstāvju sadarbība – sociālais dialogs;
- **Elastīgas darba laika** shēmas, darbiniekiem uzlabo darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- **Profilakses apmācības kursi**, kur izskata darbinieku fiziskās un garīgās veselības jautājumus;
- Šos principus vajag izmantot **pilnveidojot sava KL saturu.**
- Semināra materiāli – palīgs darbinieku darbaspēju saglabāšanā, būs pieejami LBAS mājaslapā - Darba drošība