

## DARBUOTOJŲ GEROVĖ. PALANKIOS DARBO APLINKOS KŪRIMAS

### ĮVADAS

Darbuotojų gerovė tampa vis svarbesnė darbuotojams ir darbdaviams įvairiose šalyse. Nors esama įvairių šios sąvokos apibrėžčių, vienoje Europos Sąjungoje (ES) vartojamoje naudingoje apibrėžtyje pripažįstama, kad gerovė yra „apibendrinamoji sąvoka, kuria apibūdinama profesinio gyvenimo, įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) aspektus, kokybę; tai gali būti svarbus produktyvumo veiksnys asmens, įmonės ir visuomenės lygmenimis“<sup>(1)</sup>. Darbuotojų gerovė tampa vis aktualesnė, nes dėl didėjančios migracijos (ypač iš mažiau išsivysčiusių į labiau išsivysčiusias šalis), globalizacijos, naujų technologijų plėtros, perėjimo nuo gamybos prie paslaugų ekonomikos, darbo jėgos senėjimo, dirbančių moterų skaičiaus didėjimo ir darbo modelių kaitos darbo aplinka kinta; šie veiksniai darbo jėgą verčia labiau rūpintis psichosocialine rizika. Todėl būtina užtikrinti, kad darbuotojai būtų sveikesni, – tai padėtų pailginti jų profesinio gyvenimo trukmę ir kartu spręsti kai kuriuos minėtus klausimus, kaip antai darbo jėgos senėjimo. DSS priemonėmis sprendžiami darbo jėgos saugos ir sveikatos klausimai; nors užtikrinant darbuotojų gerovę sveikatos aspektas yra toks pat svarbus, kaip saugos aspektas, organizacijų politika ne visada tai atspindi.

### DARBUOTOJŲ GEROVĖS SĄVOKOS AIŠKINIMO TYRIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE

Kadangi darbuotojų gerovė aiškinama nevienodai, Europos šalyse surengta iš atvirų klausimų sudaryta apklausa, siekiant išsiaiškinti, kaip jose suprantama darbuotojų gerovė, ir ar tarp šalių esama kokių nors panašumų. Ši apklausa parodė, kad:

- daugelyje šalių nėra oficialios šios sąvokos apibrėžties,
  - tik kiek daugiau nei trečdalis respondentų teigė, kad jų šalyje darbuotojų gerovė oficialiai apibrėžta;
- šalyse darbuotojų gerovė aiškinama skirtingai – yra net 11 skirtingų terminų darbuotojų gerovei apibūdinti,
  - nė vienas šių terminų nėra vartojamas tik vienoje šalyje; dažniausiai vartojami šie terminai:
    - pasitenkinimas darbu,
    - geros (patenkinamos) darbo sąlygos,
    - darbo kokybė ir
    - darbuotojų sveikata;
- apskritai darbuotojų gerovės sąvoka apima fizinę ir psichologinę gerovę, psichosocialinius klausimus ir darbo aplinką,
  - dėmesys konkrečiam veiksmui įvairiose šalyse skiriasi, pavyzdžiui, Graikijoje daugiau dėmesio skiriama fizinei gerovei, o Lietuvoje – socialinei gerovei;
- šalyse nevienodai aiškinama, ką apima darbuotojų gerovės sąvoka;
  - daugiau dėmesio buvo skiriama sveikatingumo skatinimui, psichosocialiniams klausimams, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams ir sveikatos priežiūrai,

<sup>1</sup> Schulte, P. & Vainio, H., „Well-being at work: Overview and perspective“ („Darbuotojų gerovė. Apžvalga ir perspektyvos“), *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* (Skandinavijos darbo, aplinkos ir sveikatos žurnalas), 36 t., Nr. 5, 2010, 422–429 psl.

- mažiau dėmesio – grįžimui į darbą, mokymui ir lygybei;
- darbuotojų gerovės puoselėjimo uždaviniai, vienodai būdingi visoms šalims, yra šie:
  - socialinės problemos ir stresas dėl finansų krizės,
  - išlaikyti pagreitį ekonomikos sunkmečiu,
  - prasta visuomenės sveikata,
  - užtikrinti, kad visos suinteresuotosios šalys bendradarbiautų,
  - tinkamai įtraukti mažąsias ir vidutines įmones (MVĮ),
  - įtikinti sveikatos priežiūros specialistus, kad darbas padeda atgauti jėgas,
  - pritaikyti įgytą patirtį ir
  - gerinti žmonių supratimą apie darbuotojų gerovę;
- visi respondentai nurodė jau taikantys nuostatus, kuriuose esama tam tikrų su darbuotojų gerove susijusių aspektų;
- visi respondentai nurodė turintys darbuotojų gerovės strategiją;
- visi respondentai nurodė, kad jų šalyse vykdoma įvairi darbuotojų gerovės skatinimo veikla, kaip antai:
  - konsultacijos tokiais klausimais kaip sveikatingumo skatinimas darbe ir sveikas gyvenimo būdas, sveika mityba, fizinis aktyvumas (treniruotės) (pvz., programos, kuriomis skatinama į darbą važiuoti dviračiu), kampanijos, skatinančios mesti rūkyti, narkotikų ir alkoholio vartojimo prevencija, psichikos sveikatos stiprinimas ir pagalba grįžtantiems į darbą, medicininiai tyrimai, tokie kaip akių, ankstyvo glaukomos nustatymo ir profilaktiniai vėžio tyrimai);
  - šeimai palankių priemonių, kuriomis stengiamasi spręsti tam tikrus darbo laiko kašumus (pvz., lanksčios darbo tvarkos, nuotolinio darbo, viršvalandžių vengimo) ir tinkamai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, skatinimas;
  - nacionaliniu, regionų, vietos ir (arba) sektorių lygmenimis skatinama ir dažnai profesinės sveikatos tarnybų remiama ir (arba) vykdoma veikla;
  - bendrovių (ypač didelių tarptautinių įmonių, kurios taiko savo pačių darbuotojų sveikatingumo skatinimo, darbuotojų gerovės ir verslo socialinės atsakomybės strategijas, politiką ir programas) veiklos organizavimas;
- šie rezultatai patvirtina išvadą, kad Europoje darbuotojų gerovės sąvoka skirtingai suprantama tiek pačiose organizacijose ir šalyse, tiek tarp organizacijų ir šalių. Tai gali lemti kultūriniai ir socialiniai procesai ir suvaržymai, taip pat tai, kaip ši sąvoka ilgainiui kito. Tačiau verta pabrėžti, kad kai kurie tyrėjai ir suinteresuotosios šalys linkę laikytis paprasto požiūrio – susitelkti tik į psichologinę darbuotojų gerovę, o kiti, įskaitant veikiančiuosius tarptautiniu lygiu, sutinka, kad šis terminas yra daugialypis ir apima profesinius ir asmeninius veiksnius. Nesvarbu, kaip ši sąvoka vertinama, bet koks vertinimas padeda ją suprasti ir tobulinti.

## TOLESNĖ SĄVOKOS RAIDA

Šis tyrimas parodė, kad tarp šalių darbuotojų gerovės sąvoka nėra suderinta. Anksčiau vykdyti šios srities tyrimai padėjo nustatyti, kad apskritai ne tik terminas „darbuotojų gerovė“ yra prastai apibrėžtas, bet ir daugelis veiksnių, pagal kuriuos jis vertinamas, neturi nuoseklios ir visuotinai pripažintos apibrėžties. Toliau plėtojant šią sąvoką Europoje, būtų naudinga:

- pripažinti, kad sąvoka yra dinamiška ir toliau kinta;
- plėtoti sąvoką taikant holistinį požiūrį;
- skatinti nuoseklų darbuotojų gerovės vertinimą;
- atsižvelgti į bet kokį požiūrį taikančių MVĮ poreikius ir suvaržymus, ir
- pripažinti kalbinius, kultūrinius ir šalių skirtumus.

## PAVYZDŽIAI

Europos organizacijos sprendžia darbuotojų gerovės klausimus. Toliau aprašomos kelios tokios iniciatyvos: pirmoji, įgyvendinama Nyderlanduose, paremta olandų vartojama „energingumo“ sąvoka, kitos iniciatyvos paimtos iš konkrečių darbuotojų gerovės atvejų tyrimo rinkinio, kurį 2012 m. užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

- **Energingumo skatinimo priemonių rinkinys ir veiksmų planas „Sveika bendrovė“ (2012–2014 m.)**

**Nyderlandų vyriausybė** užsibrėžė tikslą užtikrinti, kad žmonės galėtų sveikai, energingai ir našiai dirbti iki pensinio amžiaus; tai žinoma kaip Energingumo skatinimo priemonių rinkinys. Kita iniciatyva – veiksmų planas „Sveika įmonė“, kurį Socialinių reikalų ir darbo ministerija parengė kartu su Sveikatos, gerovės ir sporto ministerija *energingumui ir sveikatingumui* skatinti. Įgyvendinant šią iniciatyvą stengiamasi padėti MVĮ gerinti darbo sąlygas ir skatinti sveiką gyvenseną.

- **Holistinis požiūris**

**Čekijoje įsikūrusi bendrovė „Osram“** pasitelkdama kelias priemones parengė darbuotojams skirtą *išsamų holistinį požiūrį į gerovę*. Jame dėmesys sutelkiamas į įgūdžių ugdymą, sveikatos gerinimą ir gerovės didinimą siekiant pagerinti darbo kokybę; tai teigiamai paveikė savanoriškos darbuotojų kaitos mastą. Siekdama paremti bendrovėje dirbančius šeimos narius, „Osram“ padeda derinti darbą ir šeimos gyvenimą (pvz., darbo laikas pritaikomas pagal poreikius, padedama ieškoti transporto vykti į darbą). Be to, bendrovė įgyvendino sveikatingumo skatinimo priemones darbo vietoje.

- **Saugos ir sveikatingumo skatinimas**

**Islandijoje įsikūrusi bendrovė „VÍS Insurance“** aktyviai *skatina diegti darbuotojų saugos ir sveikatingumo iniciatyvas* į savo darbo procesus. Tuo tikslu skatinama *veiksminga komunikacija, taip pat sudaromos sąlygos derinti darbą ir asmeninį gyvenimą ir siekti, kad darbas būtų prasmingas*. Gerovės užtikrinimas bendrovėje VÍS paremtas darbuotojų, administracijos ir darbuotojų, taip pat klientų ir darbuotojų bendravimu. Kasmetinė darbuotojų apklausa suteikia galimybę reaguoti į konkrečias situacijas, o tai padeda užtikrinti gerovę. Remdamiesi tyrimo rezultatais vadovai stengiasi tobulinti darbo procesus ir susitinka su darbuotojais aptarti tyrimo rezultatus. Be to, bendravimas ir komandinė dvasia stiprinami reguliariai rengiant pramogas darbuotojams (ir jų šeimoms). Taikomos darbo ne visą darbo laiką ir lankstaus darbo schemas, be to, teikiamos nemokamos psichologinės konsultacijos. Siūlomos mokymo galimybės padeda suprasti, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir tobulėti profesinėje srityje. Bendrovė įgyvendino keletą sveikatingumo skatinimo priemonių, be kita ko, susijusių su ergonomika, patalpų oro kokybe, biuro baldais ir triukšmu biure. Be to, atnaujinti ir pristatyti nuostatai, taikomi susiklosčius tam tikroms ekstremalioms aplinkybėms (gaisro, agresijos, ugnikalnio išsiveržimo, gripo atveju).

- **Dėmesys psichosocialinei gerovei**

**Lietuvoje įsikūrusi bendrovė „Omnitel“** daug dėmesio skiria dialogui su darbuotojais, bendrovės tikslų ir vertybių aptarimui ir dalyvavimui sprendimų priėmimo procese. „Omnitel“ taiko įvairius komunikacijos su darbuotojais metodus. Stengdamasi kurti šeimai palankią aplinką bendrovė parengė iniciatyvas, padedančias derinti su darbu ir šeima susijusius įsipareigojimus. „Omnitel“ siekia savo darbuotojams suteikti galimybę *susikurti geras gyvenimo sąlygas*. Viena pagrindinių priemonių yra tai, kad kiekvienas bendrovės darbuotojas gauna gerovės paketą. Kadangi žinios ir profesionalumas yra du vertingi „Omnitel“ išteklių, *bendrovė dėmesį telkia į tęstinius personalo mokymus*.

## PAPILDOMA INFORMACIJA

Visa ataskaita anglų kalba skelbiama agentūros interneto svetainėje adresu

[https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view)

Daugiau EU-OSHA informacijos apie darbuotojų sveikatos ugdymą skelbiama adresu

<https://osha.europa.eu/en/topics/whp>