



DARBINGUMAS: ILGO IR KOKYBIŠKO DARBINGO AMŽIAUS LINK



Informacinis leidinys

Vilnius, 2013

Parengė:

Sigita Vičaitė

Higienos instituto Profesinės sveikatos centro Inovacijų skyriaus vyr. specialistė

Higienos institutas

Didžioji g. 22, LT-01128 Vilnius

Tel. +370 5 262 4583

Faks. +370 5 262 4663

El.p. institutas@hi.lt

www.hi.lt

Kas yra darbingumas?

Plačiau darbingumo sąvoka pradėta nagrinėti Suomijos profesinės sveikatos institute 1980 metais. Jau tuo metu atlikti tyrimai rodė, jog, gerinant darbuotojų darbingumą, didėja įmonės našumas bei gerėja darbuotojų fizinė ir psichikos sveikata. Per pastarąjį dešimtmetį darbingumo samprata keitėsi bei vystėsi apimdama vis daugiau veiksnių.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose darbingumas apibrėžiamas kaip „asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją, įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus“. Čia darbingumas vertinamas procentais, kur 0–25 procentų pajėgumu galintis dirbti asmuo laikomas nedarbingu, 30–55 proc. – iš dalies darbingu, o 60–100 proc. – darbingu. Tačiau labai svarbu kalbėti apie darbingumą plačiąja prasme – kaip apie **pusiausvyrą tarp darbuotojo turimų resursų bei darbo keliamų reikalavimų**. Asmeniniai darbuotojų resursai apima asmens sveikatą, išsilavinimą, gebėjimus, įgūdžius, vertybes bei motyvaciją. Kita svarstyklių pusė – darbas – apima darbo aplinką, tarpusavio santykius, darbo turinį, keliamas užduotis bei darbo savikontrolę.

Darbingumas gali būti pavaizduotas kaip kelių aukštų pastatas (1 pav.). Laiptai, jungiantys visus aukštus, rodo, kad visi skirtinguose aukštuose įvardyti veiksniai yra stipriai tarpusavyje susiję. Sveikata, fizinio, psichologinio bei socialinio funkcionavimo galimybės sudaro namo pagrindą. Antrasis aukštas simbolizuoja profesines žinias, kompetenciją (įgūdžius) bei nuolatinį jų tobulinimą, kuris neatsiejamas nuo kintančių darbo aplinkos reikalavimų. Trečiasis aukštas vaizduoja santykį tarp darbo ir asmeninio darbuotojo gyvenimo, kurie apima vertybes bei požiūrius ir yra veikiami skirtingų aplinkų. Balkonai, vaizduojamas trečiame aukšte, parodo nuolatinę sąveiką su aplinka, kuri yra už darbo ribų. Ketvirtame aukšte – darbas ir su darbu susiję veiksniai. Darbo sąlygos, darbo turinys, keliami reikalavimai, darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai, darbo organizavimas, galimybė kontroliuoti savo darbus, vadovavimo stilius – visi veiksniai turi poveikį darbingumui.



1 pav. Darbingumui poveikį turintys veiksniai

Darbingumo negalime atskirti nuo aplinkos, kuri nėra tiesiogiai susijusi su darbu. Šeima bei artima socialinė aplinka gali labai stipriai veikti asmens darbingumą įvairiais gyvenimo etapais. Išorinė aplinka bei visuomenė sukuria infrastruktūrą, paslaugas bei taisykles, kurių pagalba darbdavių bei darbuotojų darbingumas gali būti gerinamas.

Paprastai visą darbingą amžių darbuotojai siekia optimalios pusiausvyros tarp asmeninių resursų ir darbo keliamų reikalavimų. Tačiau ši pusiausvyra gali labai kisti skirtinguose gyvenimo etapuose. Norint ją išlaikyti, reikia nuolatos įvertinti balansuojančias puses bei jas derinti. Asmeniniai resursai keičiasi su amžiumi ar sveikatos būkle, o darbo reikalavimai keičiasi dėl to, kad įdiegiamos naujos technologijos, vykdoma restruktūrizacija, dėl globalizacijos ar kt. Taigi darbingumą lemiantys veiksniai nuolatos keičiasi, todėl siekiant optimalios pusiausvyros labai svarbu, kad darbuotojai ir darbdaviai nuolatos bendradarbiautų.

Kaip matuojamas darbingumas?

Dažniausiai tyrimuose darbingumas vertinamas pagal Darbingumo indekso (*Work Ability Index* (WAI)) klausimyną, kurį parengė Suomijos profesinės sveikatos institutas. Pagrindinis darbingumo indekso įvertinimo tikslas – įvardyti, kokių prevencinių veiksmų būtina imtis norint, kad darbuotojų darbingumas nesumažėtų. Darbingumo indekso klausimynu galima įvertinti:

- esamą ir būsimą darbingumo lygį;
- sergamumą bei praleistų dienų dėl ligos skaičių per pastaruosius metus;
- darbų atlikimo pablogėjimą, kuris susijęs su sveikatos pablogėjimu;
- turimus psichikos resursus.

WAI klausimyno anglų kalba ilgoji versija (žr. p. 34):

[http://www.thcu.ca/workplace/sat/pubs/health-work-in-an-ageing-europe-enwhp-3\[1\].pdf](http://www.thcu.ca/workplace/sat/pubs/health-work-in-an-ageing-europe-enwhp-3[1].pdf)

WAI klausimyno anglų kalba trumpoji versija:

<http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?wai-online-en>

Higienos instituto Profesinės sveikatos centro specialistai ateityje ketina parengti lietuvišką Darbingumo indekso klausimyną.

Kodėl reikia kalbėti apie darbingumą ir jo palaikymą?

Darbingumo gerinimas yra svarbus ir darbuotojams, ir įmonėms. Atlikti tyrimai parodė, kad palaikant gerą darbingumo lygį galima:

- padidinti produktyvumo apimtį;
- sumažinti darbo metu patirtų traumų skaičių;
- sumažinti pravaikštų ar ankstyvo išėjimo į pensiją tikimybę;
- gerinti savo, kaip patrauklaus darbuotojo, įvaizdį;
- gerinti darbuotojų gyvenimo kokybę ir fizinę bei psichologinę sveikatą.

Dėl geresnio darbingumo žmonės į pensiją išeina beveik šešiais metais vėliau nei žemo darbingumo žmonės, o geras darbingumo lygis prieš išeinant į pensiją yra susijęs su geresniu darbingumu, fiziniais gebėjimais bei pasitenkinimu gyvenimu praėjus penkiems metams išėjus į pensiją. Taigi aktyvus gyvenimas išėjus į pensiją gali būti siejamas su kokybišku darbingu amžiumi, todėl į kokybišką ir aktyvų pensinį laikotarpį turi būti investuojama žmogui esant darbingo amžiaus.

Taip pat, darbingumo lygis padeda numatyti ilgalaikį jaunų darbuotojų nedarbingumo dėl ligos periodą. Žemas (ar krentantis) darbingumo lygis didina nedarbingumo dėl ligos, ankstyvo išėjimo į pensiją ar net darbuotojo mirties tikimybę.

Ekonominės naudos skaičiavimai rodo, kad įmonių, vykdančių darbingumo lygio palaikymo programas, produktyvumas padidėja apie 3 proc., o investicijų grąža siekia nuo 3 iki 5 eurų vienam investuotam eurui. Kita ekonominės naudos mažose įmonėse, vykdančiose darbingumo palaikymo programas, apžvalga atskleidė, kad investicijų atsiperkamumas gerinant darbingumą siekia nuo 3 iki 20 kartų. Ši teigiama grąža daugiausiai siejama su padidėjusiu įmonių našumu, sumažėjusiu nedarbingumu bei sumažėjusiomis nedarbingumo dėl ligos išlaidomis. Pavyzdžiui, metalo pramonės įmonė, investavusi į trejų metų darbingumo palaikymo programą 50 500 eurų, gavo 505 000 eurų pelną kiekvienais metais. Taigi investicija darbdaviui grįžo dešimteriopai padidėjusi. Nedarbingumo išlaidos sumažėjo 270 000 eurų, o nedarbingumo dėl ligos išlaidos – 34 000 eurų per metus. Produktyvumas išaugo 220 000 eurų per metus. Tyrimo autoriai pastebi, kad investicijų į darbingumo palaikymo programą atsiperkamumas yra gana greitas.

Kas turi įtakos darbingumui?

Įvairūs tyrimai rodo, jog darbingumą gali veikti įvairūs aspektai. Suomijoje atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo daugiau kaip 5000 30–64 m. amžiaus darbuotojų, duomenimis, didžiausią įtaką darbingumui turi su sveikata bei su darbu susiję veiksniai (2 pav.).

DARBINGUMAS		
Darbas	Fiziniai reikalavimai, protinė įtampa, palaikymas	33%
Vertybės	Pasitenkinimas darbu, motyvacija	14%
Kompetencija	Išsilavinimas, žinios	13%
Sveikata	Simptomai	39%

2 pav. Darbingumą veikiantys veiksniai ir jų svoris

Kitas tyrimas parodė, kad savarankiškumo ribojimas bei padidėjęs darbo reikalavimų neigiamas poveikis asmeniniam gyvenimui yra vieni svarbiausių veiksnių, susijusių su sumažėjusiu 20–25 m. vyrų ir moterų darbingumu. Padidėjusi socialinė parama darbe, padidėjusi darbo savikontrolė bei sumažėjęs neigiamas darbo reikalavimų poveikis asmeniniam gyvenimui buvo siejamas su jaunų vyrų ir moterų pagerėjusiu darbingumu.

Įvairių profesijų grupėse atlikti tyrimai parodė, kad amžius, nutukimas, mažas fizinis aktyvumas laisvalaikiu, mažas kaulų ir raumenų sistemos funkcionalumas, dideli protiniai reikalavimai, mažai savarankiškumo ir didelė fizinė apkrova turi neigiamos įtakos darbingumui. Be to, visos lėtinės ligos ypač širdies ir kraujagyslių sistemos ligos bei psichikos ligos yra taip pat siejamos su mažėjančiu darbingumu.

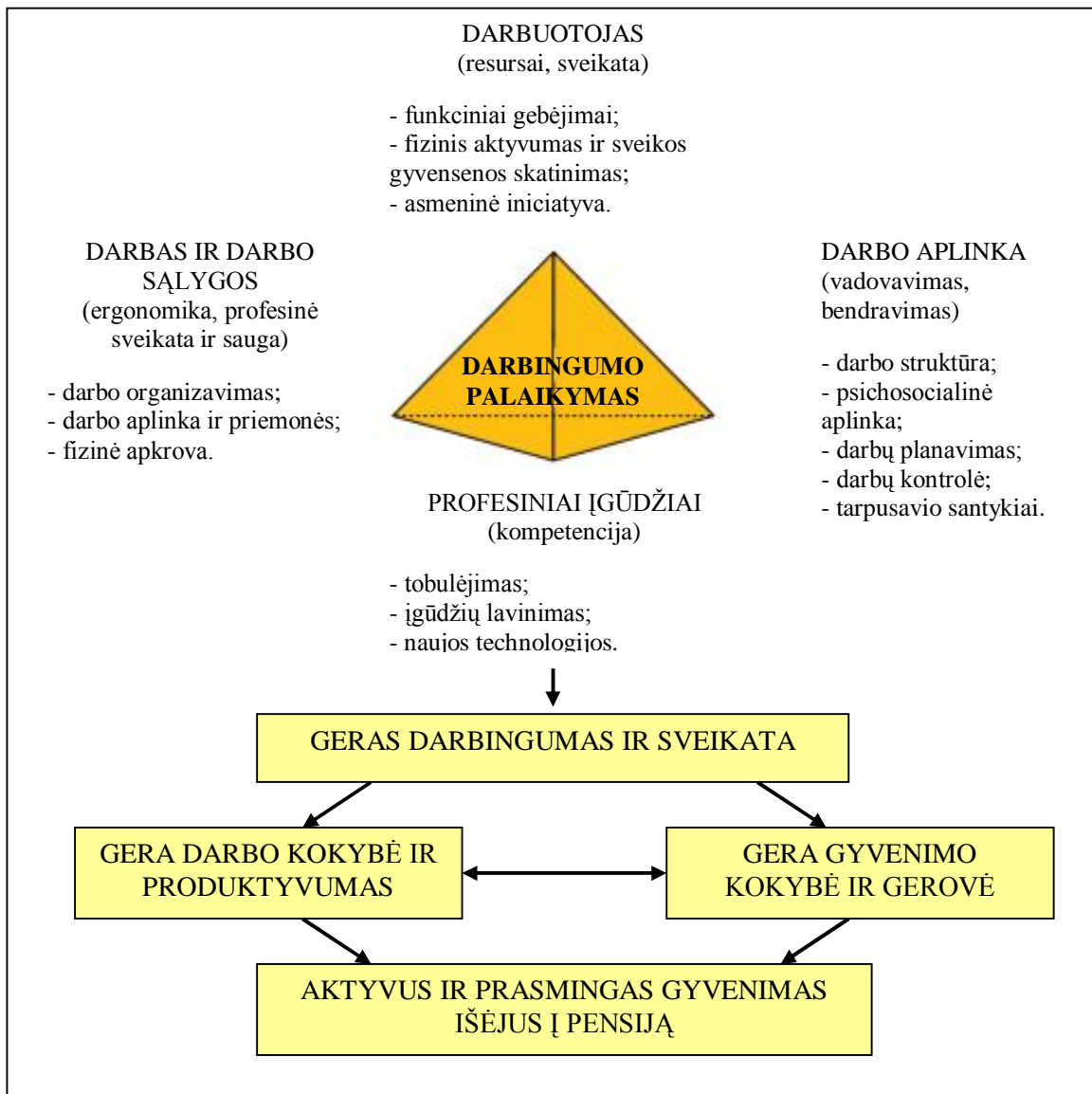
Lietuvos įmonėse atliktas tyrimas parodė, jog fiziškai dirbančių darbuotojų darbingumo indekso mažėjimą labiausiai lemia sveikata ir patirtas stresas. Apie 50 proc. darbingumo indekso

pokyčių galima paaiškinti sveikatos būkle, stresu, asmens rizikos veiksniais, pasitenkinimu darbu ir amžiumi.

Jaunas amžius, stipri darbo kontrolė, socialinė parama ir dideli įsipareigojimai organizacijai yra nurodomi kaip reikšmingi veiksniai, leidžiantys prognozuoti darbingumo lygio gerėjimą. Vyresnio amžiaus darbuotojai ir žemesnės grandies vadovai turi daugiau rizikos, kad jų darbingumas kris. Daugelio autorių nuomone, darbingumui išlaikyti ir gerinti vieną didžiausių įtakų daro psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas.

Kaip palaikyti ir gerinti darbingumą?

Darbingumo sąvokos kompleksiskumas parodo, kad darbingumo lygio palaikymas ir gerinimas yra iššūkis ir vadovams, ir profesinės sveikatos specialistams. Daug tyrimų, atliktų su įvairių profesijų ir įvairaus mažiaus darbuotojais, atskleidė kaip darbingumas susijęs su darbuotojų sveikata, darbo aplinka, kompetencija ar vertybėmis, tačiau vieno, visiems tinkančio sprendimo, kuris padėtų išlaikyti ir gerinti darbingumą, pateikti neįmanoma. Darbuotojai labiau yra atsakingi už savo sveikatą ir kompetenciją, o darbdaviai atsakingi už įmonės darbo organizavimą. Pateikiamas darbingumo skatinimo modelis (3 pav.) yra paremtas glaudžiu darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimu bei veda prie abipusės naudos.



3 pav. Darbingumo palaikymo modelis

Tyrimai parodė, jog vyresnis amžius yra vienas iš darbingumo mažėjimo veiksnių, todėl rekomenduojama daugiau dėmesio skirti perskirstant vyresnių žmonių darbo užduotis pagal jų sugebėjimus ir galimybes. Tai galėtų būti fizinio darbo mažinimas, dažnesnis pertraukų darymas, sveikatos rizikos įvertinimas siūlant pamaininį darbą, ar kt. Tačiau būtina išnaudoti vyresnių darbuotojų stiprybes – patirtį, žinias bei kitus gebėjimus. Profesinės sveikatos specialistai siūlo atkreipti dėmesį į galimybę vyresnio amžiaus darbuotojams perplanuoti karjerą.

Darbingumo lygį palaikyti galima vykdant darbuotojų sveikatos stebėseną bei sveikatos stiprinimo programas darbo vietose, kurios padeda sumažinti darbuotojų sergamumą, skatinti darbuotojus rinktis sveikesnį gyvenimo būdą. Plačiau apie darbuotojų sveikatos stebėseną bei sveikatos stiprinimo programų organizavimą galima rasti Higienos instituto Profesinės sveikatos centro specialistų parengtose:

- ***Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijose***
<http://www.hi.lt/images/Darbuotoju%20sveikatos%20stebesenos%20rekomendacijos.pdf>
- ***Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijose***
http://www.hi.lt/images/Darbuotoj%C5%B3_sveikatos_stiprinimo_rekomendacijos.pdf

Psichosocialinės aplinkos gerinimui Higienos instituto specialistai parengė:

- ***Rekomendacijas, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose***
<http://www.hi.lt/images/Rekomendacijos%20kaip%20valdyti%20smurta.pdf>
- ***Konfliktų prevencija. Rekomendacijos mažoms įmonėms***
[http://www.hi.lt/images/bukletas\(1\).pdf](http://www.hi.lt/images/bukletas(1).pdf)
- ***Rekomendacijas kaip sumažinti neigiamą restruktūrizavimo poveikį darbuotojams ir užtikrinti saugią darbo aplinką pokyčių metu***
[http://www.hi.lt/images/VS%203\(62\)%20METOD%20Restrukturizavimo%20poveikis\(1\).pdf](http://www.hi.lt/images/VS%203(62)%20METOD%20Restrukturizavimo%20poveikis(1).pdf)

Geriausių rezultatų pasiekama, kai:

- įmonėse parengtos darbingumo išlaikymo programos yra pritaikytos prie įmonės darbuotojų poreikių bei yra pritaikomos konkrečiai darbovietai;
- yra vykdomos ilgalaikės programos, orientuotos į visas keturias sritis apimančius veiksnius – asmens sveikatą, kompetenciją, vertybes bei darbo reikalavimus ir darbo aplinką;
- darbingumo išlaikymo programos yra nuolat vertinamos ir peržiūrimos;
- ir darbuotojai, ir vadovai bendradarbiauja. Nors niekas negali būti tikras, kad darbingumo lygis nekris, atsakomybė turi būti pasidalyta tarp darbdavių ir darbuotojų.

Naudotos literatūros sąrašas

1. European Agency for Safety and Health at work. Publications. Active ageing. Interneto prieiga: <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
2. Meteo Workability Project. Interneto prieiga: <http://www.meteorworkability.com.au/workability/>
3. Alavinia S. M., van den Berg T. I. J., van Duivenbooden C., Elders L. A. M., Burdorf A. Impact of work-related factors, lifestyle, and work ability on sickness absence among Dutch construction workers. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(5):325-333.
4. Boström M., Sluiter J. K., Hagberg M. Changes in work situation and work ability in young female and male workers. A prospective cohort study. *BMC Public Health*. 2012, Vol. 12 Issue 1, pp 694-706.
5. Feldt T., Hyvönen K., Mäkikangas A., Kinnunen U., Kokko K. Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):37-47.
6. Gould R., Ilmarinen J., Järvisalo J., Koskinen S. Dimensions of Work Ability. Waasa Graphics Oy, Vaasa 2008
7. Ilmarinen, J. Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union, Finnish Institute of Occupational Health 2005. pp 132-134.
8. Ilmarinen J. Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):1-5.
9. Ilmarinen J: The work ability index (WAI). *Occup Med* 2007, 57:160.
10. Kujala V, Tammelin T, Remes J, Vammavaara E, Ek E, Laitinen J. Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(1):75–84.
11. Nordenfelt L: The concept of work ability. Brussels: Peter Lang; 2008.
12. Pajarskienė B., Jankauskas R., Fiziškai dirbančių darbuotojų darbingumo indekso sumažėjimą sąlygojantys veiksniai Lietuvos įmonėse. *Visuomenės sveikata* 2002;3(18):18-22.
13. Saltychev M., Laimi K., Oksanen T., Pentti J., Kivimäki M., Vahtera J. Does perceived work ability improve after a multidisciplinary preventive program in a population with no severe medical problems – the Finnish Public Sector Study. *Scand J Work Environ Health*. 2013;39(1):57-65.
14. Sjögren-Rönkä T., Ojanen M. T., Leskinen E. K., Mustalampi S. T., Mäkiä E. A. Physical and psychosocial prerequisites of functioning in relation to work ability and general subjective well-being among office workers. *Scand J Work Environ Health*. 2002;28(3):184-190.
15. Stigmar K., Jöud A., Grahn B. Promoting work ability in a structured national rehabilitation program in patients with musculoskeletal disorders: outcomes and predictors in a prospective cohort study. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2013, Vol. 14 Issue 1, pp 1-12.
16. Welch L. S. Improving work ability in construction workers – let's get to work. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(5):321-324.