

Lankomosios priežiūros darbuotojų darbo vietos kokybė Lietuvoje

LAIMUTĖ ŽALIMIENĖ

Vilniaus universitetas, Universiteto g. 9, LT-01131 Vilnius
El. paštas Laima.Zalimiene@fsf.vu.lt

INGA BLAŽIENĖ, RASA MIEŽIENĖ

Lietuvos socialinių tyrimų centras, A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: Inga.Blaziene@dsti.lt; Rasa.Zabarauskaite@dsti.lt

Straipsnyje siekiama įvertinti pagalbos namuose paslaugas teikiančių darbuotojų darbo vietos kokybę Lietuvoje ir išryškinti veiksnius, kurie leistų šią kokybę pagerinti – tai ypač aktualu didėjant šių paslaugų poreikiui tiek visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES), tiek Lietuvoje. Apžvelgiamos darbo vietos kokybės tendencijos globos sektoriuje ES šalyse, aptariama teorinė darbo vietos kokybės samprata bei jos pagrindų analizuojami 2016 m. Lietuvoje atliktos lankomosios priežiūros darbuotojų (LPD) anketinės apklausos rezultatai. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad LPD darbo vietos kokybė nėra patraukli. Tai lemia nuolatinės darbo vietos neturėjimas, emocinis darbo pobūdis, sukeliantis stresą, paplitęs fiziškai sunkus darbas, nepakankamas bendradarbiavimas tarp sveikatos ir socialinės pagalbos specialistų. Be to, pagalbos namuose paslaugų sektoriuje dominuoja netipinės užimtumo formos ir menkas darbo užmokestis, nepasinaudojama šio sektoriaus galimybėmis lanksčiai organizuoti darbą ir darbo laiką, nors tai prisidėtų prie darbo vietų kokybės gerinimo. Tyrimo išvados leidžia teigti – jeigu organizuojant paslaugas nebus kreipiamas dėmesys į darbo ypatumus šiame sektoriuje, užimtumo kokybės gerinimo veiksnius, ateityje susidursime su darbo jėgos senėjimo socialinių paslaugų sektoriuje problema ir darbuotojų šiame sektoriuje trūkumu.

Raktažodžiai: globos sektorius, pagalbos namuose paslaugos, lankomosios priežiūros darbuotojai, darbo vietos kokybė, užimtumo kokybė

ĮVADAS

Globalios paslaugų sektorius yra vienas dinamiškiausių ES. Per pastaruosius metus darbuotojų skaičius šiame sektoriuje nuolat augo net ekonominės krizės laikotarpiu, kai užimtumas daugelyje sektorių pastebimai sumažėjo. 2009–2013 m. globalios paslaugų sferoje iš viso buvo sukurta apie 1,3 mln. darbo vietų (European Commission 2014). Nepaisant sparčios plėtros sukurtos darbo vietos dažnai nėra kokybiškos, didelė dalis darbuotojų dirba laikinus darbus, turėdami gana nedideles socialines garantijas. Neretai pažymima, kad globalios sektoriuje (ypač kalbant apie paslaugas, teikiamas namuose) vyrauja mažas darbo užmokestis, ilgos darbo

valandos, didelis fizinis bei psichologinis krūvis, menkos tobulinimosi ir karjeros galimybės. Dėl šių priežasčių socialinės globos sektorius visoje ES susiduria su rimtais iššūkiais – daugelyje šalių pastebimas globos paslaugas teikiančių darbuotojų trūkumas, o dirbantieji sektoriuje neturi pakankamai įgūdžių suteikti kokybiškas paslaugas dėl nepakankamų mokymosi, kvalifikacijos kėlimo galimybių (Tremblay, Ilama 2015).

Įvertinant didėjančią globos paslaugų poreikį dėl spartaus mūsų šalies, kaip ir bendrai visos Europos gyventojų senėjimo, – 2060 m. Lietuvoje 65+ metų amžiaus gyventojai turėtų sudaryti 26,7 %, o ES-28 (Europos Sąjungą sudaro 28 valstybės) – net 28,4 % visų gyventojų (Social Protection Committee 2014) – aktualu nagrinėti šio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas, jų pasitenkinimą darbu ir nustatyti, kokie veiksniai bei priemonės galėtų padėti išlaikyti / pritraukti naujų darbuotojų į šią sritį Lietuvoje.

Išsamių tyrimų, kuriuose būtų sistemiškai nagrinėjama paslaugas namuose teikiančių darbuotojų darbo vietos kokybė Lietuvoje labai nedaug, dažniau buvo tyrinėjamas globos sektorius apskritai, t. y. įskaitant ne tik paslaugas namuose, bet ir stacionariose, bendruomeninėse socialinių paslaugų įstaigose (Lazutka ir kt. 2008; Žalimienė ir kt. 2013; Naujanienė ir kt. 2016). Be to, jeigu pagalbos namuose paslaugų organizavimo efektyvumo ar atskiri darbo vietos kokybės klausimai ir buvo šiek tiek analizuoti, tai jie rėmėsi išimtinai kokybinių tyrimų metodologijomis (Kuznecovienė, Naujanienė 2015; Naujanienė ir kt. 2016), bet faktiškai nėra kiekybinių tyrimų, analizuojančių pagalbos namuose bei užimtumo ypatumus Lietuvoje. Vertinant užsienio šalyse atliekamus tyrimus taip pat galima pažymėti, kad dažniausiai tyrinėjama slaugos namuose paslaugų ar vadinamosios ilgalaikės globos paslaugų darbuotojų veikla, apimanti visas pagyvenusius ar neįgaliems asmenims teikiamas globos paslaugas, bet žymiai rečiau gilinamasi į kasdieninę buitinę pagalbą teikiančių darbuotojų (mūsų straipsnyje įvardijamų lankomosios priežiūros darbuotojais) veiklą. Remiantis tiek minėtais tyrimais Lietuvoje, tiek užsienyje, darbo sąlygos visame globos sektoriuje dažniausiai apibūdinamos kaip nepatrauklios – vyrauja nedidelis darbo užmokestis, nepakankamas socialinis įvertinimas, darbuotojų kaita, dažnai su darbuotojais sudaromos ne viso darbo laiko ar trumpalaikės darbo sutartys. Tam apibūdinti netgi pasiūtelkiamas naujas terminas – *darbo makdonaldizacija* (angl. McDonaldization) (Dahl, Neshheim, Olsen 2009; Giraldo 2010). Globos paslaugų sektorius paprastai apibūdinamas kaip reikalaujantis itin didelių darbo sąnaudų, jame vyrauja didelė segmentacija tiek lyties, tiek darbo užmokesčio, darbo vietos kokybės ir kt. aspektais. Didžiąją dalį globos sektoriuje dirbančiųjų sudaro moterys – EBPO šalyse apytiksliai siekia 89–93 % visų įdarbintų ilgalaikės globos darbuotojų (Simonazzi 2009). Teikiant paslaugas namuose egzistuoja daug netipinių užimtumo formų, kurios dažnai reiškia blogesnes darbo sąlygas ir mažesnę saugumą darbo rinkoje (didesnė darbuotojų dalis, palyginti su kitais sektoriais, dirba ne visą darbo laiką, pagal terminuotą darbo sutartį ir pan.) (Skills for Care 2015).

Paslaugų teikimas asmens namuose sukuria specifinę darbo aplinką, turinčią įtakos darbo kokybei. Trumpai apibūdinant šių paslaugų tyrimų poreikį galima teigti, kad jų trūksta ir šią nišą siekiama sumažinti analizuojant Lietuvoje 2016 m. atlikto reprezentatyvaus pagalbos namuose darbuotojų darbo vietos kokybės empirinio tyrimo rezultatus. Šio straipsnio tikslas – įvertinti pagalbos namuose paslaugas teikiančių LPD darbo vietos kokybę Lietuvoje bei išryškinti veiksnius, kurie leistų šią kokybę pagerinti. Tyrimas atliktas įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuotą bendrą Vilniaus universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro projektą „Pagyvenusių žmonių globos sektoriaus transformacijos: paslaugų, darbo jėgos poreikis ir užimtumo kokybė“.

TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA

Darbo vietos kokybės konceptualizavimas

Per pastaruosius kelis dešimtmečius darbo vietos kokybės koncepcija gerokai pakito. Anksčiau ji tradiciškai pirmiausia buvo siejama su darbo užmokesčiu, laikui bėgant buvo pradėti naudoti ir kiti, daugiau darbuotojo asmeninį požiūrį į darbą atspindintys kriterijai, tokie kaip pasitenkinimas darbu, darbo ir šeimos derinimo galimybės ir pan. (Erhel, Guergoat-Lariviere 2010). Nėretai mokslininkai, kalbėdami apie darbo vietos kokybę, išskiria du pagrindinius aspektus – užimtumo kokybę ir darbo vietos kokybę (Muñoz de Bustillo ir kt. 2009). Užimtumo kokybė labiau pabrėžia darbuotojų gerovę veikiančius aspektus, pavyzdžiui, darbo sutarties tipą, darbo užmokestį, darbo laiką, karjeros galimybes ir pan., kuriuos lemia darbinės veiklos reglamentavimas. Darbo vietos kokybė daugiau orientuota į pačią darbinę veiklą ir faktines darbo sąlygas.

Darbo vietos kokybės koncepcijų įvairovė atsispindi ir empiriniuose tyrimuose konstruojant įvairias darbo vietos kokybės vertinimo indikatorių sistemas. Europos fondas 2012 m. pasiūlė užimtumo ir darbo vietos kokybės veiksnių klasifikaciją, kuri apima tokias veiksmų grupes kaip pajamos iš darbo (darbo užmokestis), perspektyvos darbe, vidinė darbo vietos kokybė, darbo laiko kokybė (Eurofound 2012).

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija teigia, kad darbo vietos kokybė dažniausiai apibrėžiama kaip visuma užimtumo aspektų, kurie prisideda prie darbuotojų gerovės (OECD 2014). Ši organizacija išskyrė tokius darbo vietos kokybės veiksnius kaip iš darbo gaunamų pajamų kokybę, kurią geriausiai charakterizuoja darbo užmokesčio lygis ir jo paskirstymas; darbo laiko ypatumai; darbo rinkos saugumas, kuris pirmiausia siejamas su nedarbo draudimu ir nedarbo rizika (kuri apima tiek galimybę būti atleistam, tiek vidutinę nedarbo trukmę / laikotarpį); darbo aplinkos kokybė, kuri siejama su atliekamo darbo pobūdžiu bei intensyvumu, darbo organizavimu, darbine atmosfera, taip pat darbuotojų sprendimų priėmimo, mokymosi galimybėmis (OECD 2014).

Šiame straipsnyje darbo vietos kokybės koncepcija apima du indikatorių tipus, kurių vienas labiau susijęs su paties darbo / veiklos ypatumais, o antrasis siejamas su išoriniais darbo aplinkos veiksniais, paprastai reguliuojamais teisės aktais.

Empirinis tyrimas

2016 m. gegužės–birželio mėn. buvo atlikta anketinė apklausa ir apklausti 421 LPD, dirbantys savivaldybių, NVO ar privačiose pagalbos namuose tarnybose ir teikiantys paslaugas pagyvenusiems asmenims. 2016 m. pagalbos namuose paslaugas Lietuvoje teikė apie 1 520 darbuotojų (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys), tad tyrimo imtis sudarė apie 28 % generalinės visumos. Taikyta daugiapakopė atranka reprezentuoja pagalbos namuose paslaugas teikiančių darbuotojų generalinę visumą pagal jų skaičių atskiruose regionuose, t. y. didžiuosiuose Lietuvos miestuose, rajonų centruose ir kaimo vietovėse. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, kad 36,1 % apklaustųjų dirbo 5 didžiuosiuose Lietuvos miestuose, 34 % – kituose miestuose, savivaldybės centruose, 29,9 % – kaimo vietovėse.

Anketinė apklausa atlikta taikant *face-to-face* interviu metodą pagal tyrėjų parengtą klausimyną. Anketą sudarė 50 klausimų, apimančių respondentų demografines, darbo bei užimtumo charakteristikas. Duomenims suvesti ir apdoroti buvo naudojamas statistinės duomenų analizės paketas SPSS (17 versija). Pagrindiniai taikyti duomenų analizės metodai: bendroji ir lyginamoji statistinė analizė, skirtumų tarp respondentų grupių statistiniam reikšmingumui

nustatyti buvo naudojamas Chi kvadrato kriterijus, vidurkiams tarp atskirų grupių palyginti – Mano-Vitnio-Vilkoksono kriterijus dviem nepriklausomoms imtims, vardinių kintamųjų ryšio matas – Kramerio V koeficientas.

TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Pagalbos namuose sektoriaus darbo jėgos ypatumai

Remiantis Eurostato (2015) duomenimis, sveikatos ir socialinių paslaugų ekonominėje veikloje tiek bendrai ES, tiek Lietuvoje išimtinai dominuoja moterys. 2015 m. sveikatos ir socialinių paslaugų ekonominėje veikloje ES-28 moterys vidutiniškai sudarė 80 %, Lietuvoje – 87 %. Dar labiau „moteriškas“ yra pagalbos namuose paslaugų sektorius. Atlikto tyrimo duomenimis, absoliučią daugumą – net 98,6 % – Lietuvoje pagalbos namuose darbuotojų sudarė moterys. Ypač nepalankus šio sektoriaus darbuotojų amžiaus rodiklis: vyresni nei 50 metų darbuotojai sudaro 57,2 % visų dirbančiųjų sektoriuje ir tik 18,5 % darbuotojų amžius nesiekia 39 metų. Eurostato (2015) duomenimis, 2015 m. Lietuvoje iš 15–64 metų amžiaus darbuotojų vyresni nei 50 metų asmenys sudarė 30,9 %, jaunesni nei 39 metų – 44 %. Gauti duomenys patvirtina darbo jėgos senėjimo socialinių paslaugų sektoriuje problemą. Tai akivaizdu lyginant su vidutine Lietuvos užimtųjų amžiaus struktūra ir leidžia kalbėti apie šio sektoriaus nepatrauklumą jaunimui ir didelę segmentaciją lyties požiūriu.

Kalbant apie darbuotojų išsilavinimą reikia paminėti, kad Lietuvoje darbo jėgai apskritai būdingas santykinai aukštas, perteklinis (formalaus) išsilavinimo lygis, tai pasakytina ir apie šio sektoriaus darbo jėgą – ji pasižymi santykinai didele aukštos kvalifikacijos darbuotojų proporcija. Anketinės apklausos duomenimis, maždaug du trečdaliai respondentų buvo įgiję aukštesnįjį bei aukštąjį koleginių ar universitetinį išsilavinimą (atitinkamai 33,3 ir 31,2 %) ir šiek tiek daugiau kaip trečdalis (35,5 %) – vidurinį / vidurinį su profesine kvalifikacija ir žemesnį išsilavinimą.

Tai, kad kasdienines, dažniausiai buitines paslaugas namuose teikia tokia didelė dalis darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, leidžia teigti apie pusiausvyros tarp darbo jėgos kvalifikacinės struktūros paklausos ir pasiūlos nebuvimą. Be to, įvertinant, kad šios srities darbuotojų atlyginimas nepriklauso nuo jų išsilavinimo, galime kalbėti apie neefektyvų aukštos kvalifikacijos darbo jėgos naudojimą šiame sektoriuje. Kita vertus, tai galima vertinti kaip tam tikrus paslėptus žmogiškuosius išteklius, kurie galėtų būti panaudojami tobulinant / praplečiant pagalbos namuose paslaugas. Pavyzdžiui, plečiant teikiamų pagalbos namuose paslaugų spektrą, priskiriant aukštąjį išsilavinimą turintiems darbuotojams sudėtingesnes, aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančias funkcijas ir pan. būtų didinamas pasitenkinimas darbu ir darbo vietos kokybe. Tyrimai rodo, kad vieni darbuotojai yra patenkinti savo darbu, nors jų išsilavinimas yra aukštesnis, nei to reikalauja atliekamas darbas, o kitiems jų darbas kelia nepasitenkinimą, kadangi jie jaučiasi negalintys panaudoti darbe savo žinių ar įgūdžių (Green, Zhu 2010).

Pagalbos namuose paslaugų pobūdis vertinant darbo vietos kokybę

Darbo vietos kokybė pirmiausia siejama su paties atliekamo darbo turiniu, pobūdžiu, aplinka, kurioje šis darbas atliekamas. LPD teikiamos paslaugos apima pagalbą pagyvenusiems asmenims kasdieniniame gyvenime namų aplinkoje ir tai reiškia, kad ši aplinka yra darbuotojo darbo vieta. Tokią darbo aplinką sudėtinga kontroliuoti, darbuotojai dirba ne kaip įprasta,

dažniausiai kolektyve, bet pavieniui. Tyrimo duomenimis, maždaug pusė apklaustųjų tiek su vadovais, tiek ir su kolegomis vidutiniškai susitinka tik vieną ar du kartus per mėnesį, ketvirtadalis (24,7 %) akcentavo, kad visada jaučiasi dirbantys vieni, ne komandoje. Nors pagalbos namuose paslaugos traktuojamos kaip veikla, reikalaujanti bendradarbiavimo ir komandinio darbo įgūdžių, tik 46 % darbuotojų nurodė, kad visada jaučiasi dirbantys komandoje. Pažymėtina, kad nors LPD veikos specifika lemia, jog jie neturi nuolatinės darbo vietos, 60 % respondentų ši aplinkybė nekelia jokio susierzinimo, ketvirtadalis dėl šio teiginio abejoja ir tik apie 15 % patvirtino, kad „mane erzina tai, kad neturiu nuolatinės darbo vietos“. Be to, 56 % nurodė, kad jiems patinka dirbti be kolektyvo. Taigi didesnei pusei apklaustųjų ši pagalbos namuose paslaugų teikimo specifika neturi įtakos vertinant darbo vietos kokybę. Kita vertus, žvelgiant į šiuos vertinimus iš nepatenkintų minėtomis aplinkybėmis pusės, reikia pripažinti, kad beveik pusei respondentų darbo vietos neturėjimas turi įtakos neigiamai vertinant darbo vietą.

LPD teikiamos paslaugos apima pagalbą buityje, todėl atrodytų, kad tai gana monotoniška ar nuobodė veikla. Tačiau taip mano tik 12 %, 93 % teigia, kad šis darbas įdomus, 88 % pažymėjo, kad darbas įvairus. Kalbant apie darbo pobūdį, LPD, kaip ir visų pagalbos profesijų darbuotojų, veikla pasižymi emociniu krūviu, aukštu streso darbe lygiu (Žalimienė ir kt. 2013). Šio tyrimo duomenimis, 26,4 % visų apklaustųjų pažymėjo dažnai patiriantys stresą ir tik 18,8 % nurodė niekada nepatiriantys streso / emocinės įtampos darbe.

Pagalba namuose – tai sunkus fizinis darbas, nes didelius slaugos poreikius turintiems asmenims darbuotojas turi padėti atsikelti, nusiprausti, pakeisti buvimo vietą ir pan. Tai reikalauja ir fizinės jėgos. Tyrimo duomenimis, daugiau nei ketvirtadaliui (28,7 %) LPD dažnai tenka patirti varginančią ar skausmingą kūno padėtį, kelti žmones. Atkreiptinas dėmesys, kad fizinį šios veiklos sunkumą dažniau akcentavo kituose miestuose / savivaldybių centruose dirbantys darbuotojai – net 40,5 %. Šį skirtumą galima sieti su integruotų slaugos ir pagalbos namuose paslaugų lygio skirtumais, nes respondentai, teikiantys paslaugas didžiuosiuose šalies miestuose, pastebimai dažniau negu kitų vietovių darbuotojai nurodė, kad jų savivaldybėje teikiamos integruotos paslaugos (atitinkamai 63,2 ir 49 %, $p = 0,001$). Tai reiškia, kad paslaugos sunkiems ligoniams ar nesavarankiškiems asmenims teikiamos bendradarbiaujant su slaugytojų padėjėjais ar slaugytojais, todėl fizinė našta yra mažesnė.

Užimtumo kokybės charakteristikos

Kalbant apie užimtumo kokybę, turima galvoje įvairūs užimtumo santykių aspektai, svarbūs darbuotojų gerovei. Užimtumo kokybės rodikliai apima darbo sutarties tipą, etato dalies dydį, darbo krūvį, darbo užmokesčio dydį ir pan., kuriuos lemia darbo santykių reglamentavimo ypatumai.

Kiekviena darbinė veikla pirmiausia formalizuojama darbo sutartimis, kurios gali būti daugiau ar mažiau palankios konkretaus darbuotojo gerovei. Šio tyrimo duomenimis, absoliuti dauguma (99,3 %) LPD dirbo pagal samdomo darbo sutartį, tačiau 13,8 % šis darbas buvo pagal terminuotą darbo sutartį. Šis rodiklis tarp LPD yra itin aukštas, Eurostato (2015) duomenimis, 2015 m. pagal terminuotą darbo sutartį vidutiniškai Lietuvoje dirbo apie 2,1 % samdomų darbuotojų. Tyrimo duomenimis, dar dažniau pagal terminuotą darbo sutartį dirbo mažesnį, t. y. iki 2 metų ir 3–5 metų darbo stažą turintys darbuotojai (atitinkamai 21,1 ir 15,2 %; $p = 0,036$). Šio tyrimo duomenys negali paaiškinti tokio didelio terminuotų darbo sutarčių paplitimo, tačiau įvertinant Lietuvos socialinių paslaugų finansavimo ypatumus, galima manyti, kad viena iš galimų priežasčių yra trumpalaikis šių paslaugų finansavimas naudojant Europos struktūrinių fondų lėšas.

Darbuotojų darbo krūvis sutartyse formalizuojamas etatais, tai gali būti traktuojama kaip užimtumo kokybės rodiklis. Tyrimo duomenimis, apie du trečdalius (68 %) apklaustųjų buvo įdarbinti visu etatu, 2 % pažymėjo turintys didesnę nei vieno etato dalį, o 30 % nurodė dirbantys ne visą darbo dieną. Tuo tarpu Eurostato (2015) duomenimis, 2015 m. Lietuvoje ne visą darbo laiką dirbo apytiksliai 7,6 % užimtųjų. Taigi pagalbos namuose sektorius išsiskiria ne visos dienos darbu ir tai gali būti traktuojama tiek kaip darbo privalumas (pvz., darbuotojas gali pasirinkti dirbti dalį dienos), tiek kaip trūkumas (nesant aiškios ir tikslios darbo apskaitos darbdavys tokiu būdu gali išnaudoti darbuotoją, paskirdamas jam didesnę darbo krūvį su pusės etato atlyginimu ar pan.). Kas dešimtas respondentas nurodė, kad jam kasdien ar 2–3 kartus per savaitę tenka dirbti viršvalandžius. Tarp dirbančiųjų ne visą darbo dieną tokių buvo net 18 %, 93,1 % apklaustųjų nurodė, kad jų viršvalandinis darbas yra neapmokamas. Kita vertus, šio tyrimo duomenimis, tiek darbuotojai, dirbantys visu, tiek ir ne visu etatu, vienodai patenkinti darbu, didžiuojasi juo ir nesiruošia keisti.

Socialinio darbo paslaugų sektoriaus darbuotojai neretai skundžiasi dideliu darbo krūviu – tai apsunkina darbo tikslų siekimą, didina stresą darbe ir mažina darbuotojų gerovę (Arts ir kt. 2001; Žalimienė ir kt. 2013). Kaip parodė ši apklausa, apie du trečdalius (66,7 %) LPD tenkina jų esamas darbo krūvis, penktadalis (18,1 %) nurodė, kad jų darbo krūvis yra per didelis. Per dideliu darbo krūviu skundėsi 22,2 % mažesnių savivaldybių darbuotojai, didžiuosiuose miestuose tokių buvo 15,1 %, o kaimo vietovėse – 17,5 %) ($p = 0,04$).

Pagalbos namuose paslaugų teikimo darbo laikas reikalauja lankstumo, nes darbuotojas turi derintis prie konkrečių klientų poreikių. Pavyzdžiui, pietų laikas, palydėjimas pas šeimos gydytoją, vizitas į kitą instituciją tvarkant kliento reikalus ir pan. reikalauja iš darbuotojo kasdieninio lankstumo planuojant savo darbą laiką, siekiant suspėti aptarnauti jam priskirtus asmenis. Tyrimai rodo, kad pagalbos namų paslaugų teikimo darbo laikas gali būti planuojamas lanksčiai ir tai yra šio darbo privalumas, leidžiantis darbuotojui derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Kita vertus, tai labai priklauso nuo vadovų supratimo ir paramos (Tremblay, Ilama 2015). Kaip parodė ši apklausa, didžioji dalis darbuotojų dirba pagal „įprastinį“ darbo grafiką, t. y. nuo pirmadienio iki penktadienio (pvz., nuo 8 iki 17 val. ar pan.) ir tik 14,3 % – pagal lankstų darbo grafiką. Be to, apie du penktadalius (39,9 %) respondentų pažymėjo, kad retai arba niekada negali patys organizuoti savo darbo laiko pagal klientų poreikius. Dažniau galintys tai daryti nurodė dirbantieji kaimo vietovėse ir didžiuosiuose miestuose (atitinkamai 56,8 ir 55,9 %), o kituose miestuose / savivaldybių centruose tokių respondentų buvo tik 40,3 %, $p = 0,02$). Beveik trečdalis (31,1 %) LPD nurodė neturintys galimybės papietauti arba tokią galimybę turintys retai, nes privalo laikytis klientų aptarnavimo grafiko (pvz., laiko pietauti gali pritrūkti užtrukus pas vieną klientą, nes reikia skubėti pas kitą). Galima teigti, kad LPD darbo laiko lankstumas yra netgi mažesnis nei vidutiniškai šalyje, nes pagal nustatytą darbo laiko pradžią ir pabaigą 2015 m. Lietuvoje dirbo tik 70,0 % (ES vidurkis – 62 %) visų šalies darbuotojų (Eurofound 2015), palyginti su 84,6 % LPD.

Vienas iš itin svarbių užimtumo kokybę atspindinčių rodiklių yra atlyginimas už darbą. Kaip parodė apklausa, vidutinis respondentų gaunamas neto darbo užmokestis per mėnesį dirbant visu etatu yra 348 Eur. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2016 m. II ketv. vidutinis mėnesinis šalies darbuotojų neto darbo užmokestis Lietuvoje buvo net 72,6 % didesnis nei LPD (Lietuvos statistikos departamentas 2016). Absoliuti dauguma (97,9 %) apklaustųjų kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, kuris pagerintų jų pasitenkinimą darbu, pažymėjo didesnę darbo užmokestį, kuris, respondentų nuomone, turėtų siekti apie 622 eurus. Turint omenyje santykinai aukštą šio sektoriaus darbuotojų išsilavinimo lygį, toks žemas atlyginimas

ateityje gali tapti esmine kliūtimi pritraukiant ir išlaikant naujus darbuotojus. Tuo labiau kad kiti darbuotojų motyvacijai svarbūs rodikliai taip pat nėra geri. Kaip antai – stresas, grasinimai, įžeidinėjimai iš klientų ir jų artimųjų reikalauja paramos susidorojant su perdegimo rizika. Didelė dalis apklaustųjų (60,1 %) nurodė, kad jiems būtų svarbu supervizijos paslaugos, psichologo konsultacijos; saugumo užtikrinimas lankantis pas klientą (palydėjimas, dujų balionėlis ir kt.) būtų svarbus 63,2 %; papildomas sveikatos draudimas – 62,5 % respondentų. Vertinant pasitenkinimo darbu veiksniais daugiau kaip pusė (56 %) respondentų nurodė, kad tam būtų svarbu profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybės.

Pastaruoju metu, ypač plėtojantis laimės studijoms ekonomikoje, kaip svarbus darbo vietos kokybės elementas pabrėžiamas žmogiškųjų santykių darbe aspektas, apimantis pasitikėjimo darbe santykius, nusiteikimą dirbti pasirinktą darbą ar pasididžiavimą savo veikla. Teigiama, kad 10 % padidėjus darbuotojų pasitikėjimui vadovavimu gaunamas toks pats pasitenkinimo darbu padidėjimo efektas kaip 36 % padidėjus darbo užmokesčiui (Helliwell ir kt. 2009). Todėl svarbu atkreipti dėmesį į šio tyrimo rezultatus, kad nepaisant daugelio nepalankių darbo vietos kokybės aspektų didžiajai daliai respondentų (83,9 %) patinka jų darbas, 92,9 % svarbu, kad gali padėti kitiems žmonėms, du trečdaliai (67 %) didžiuojasi savo darbu, o keisti darbą į visai kito pobūdžio veiklos sritį planavo vos 1,7 % respondentų.

IŠVADOS

Gauti duomenys patvirtina darbo jėgos senėjimo pagalbos namuose paslaugų sektoriuje problemą, taip pat didelę segmentaciją lyties požiūriu ir šio sektoriaus nepatrauklumą jaunimui. Aukštas LPD išsilavinimas leidžia kalbėti apie pusiausvyros nebuvimą tarp darbo jėgos kvalifikacinės struktūros paklausos ir pasiūlos bei neefektyvų darbo jėgos šiame sektoriuje naudojimą.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad Lietuvoje LPD darbo vietos kokybė nėra aukšta. Pirmiausia, neigiamą poveikį turi pats darbo pobūdis, jo specifika. Tai nuolatinės darbo vietos neturėjimas, emocinė įtampa, sukelianti dažną stresą, fiziškai sunkus darbas, nepakankamas bendradarbiavimas tarp sveikatos ir socialinės pagalbos specialistų. Kaip ir daugelyje kitų ES šalių, Lietuvoje pagalbos namuose paslaugų sektoriuje dominuoja netipinės užimtumo formos ir menkas darbo užmokestis, lemiantys mažesnę darbuotojų saugumą darbo rinkoje. Dešimtadalis darbuotojų dažnai susiduria su viršvalandiniu darbu, o ne visu etatu dirbantieji – netgi dvigubai dažniau, tačiau tai nėra papildomai apmokama. Atkreiptinas dėmesys, kad nepasinaudojama šio sektoriaus galimybėmis lanksčiai organizuoti darbą ir jo laiką, nors tai prisidėtų prie darbo vietų kokybės gerinimo. Tyrimas atskleidė, kad egzistuoja gana ryškūs teritoriniai darbo sąlygų skirtumai tarp didžiųjų miestų ir mažų miestelių. Pastebėta, kad didžiuosiuose miestuose darbuotojai turi daugiau socialinių garantijų, jie dažniau patys gali organizuoti savo darbą pagal klientų poreikius, o mažesniuose miesteliuose darbuotojai dažniau skundėsi dideliu darbo krūviu, jiems dažniau teko dirbti viršvalandžius.

LPD užimtumo kokybę padėtų gerinti ne tik didesnis darbo užmokestis, daugiau socialinių garantijų, bet ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybės, supervizijos paslaugos, psichologo konsultacijos, geri santykiai kolektyve, lankstesnis darbo grafikas.

Tyrimas parodė, kad nepaisant daugelio neigiamai darbo vietos kokybę veikiančių veiksnių LPD yra patenkinti darbu ir didžioji dalis artimiausiu metu neplanuoja jo keisti. Reikėtų papildomų tyrimų siekiant išsiaiškinti, ar ateityje šis sektorius nesusidurs su darbo jėgos trūkumu, jeigu nebus gerinama darbo vietos kokybė.

PAĖKA

Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. GER-012/2015).

Gauta 2016 12 14

Priimta 2017 04 10

Literatūra

1. Arts, S. E. J.; Kerkstra, A.; van der Zee, J.; Abu-Saad, H. H. 2001. "Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model", *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 15(1): 12–24.
2. Dahl, S. A.; Nesheim, T.; Olsen, K. M. 2009. *Quality of Work: Concept and Measurement*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
3. Erhel, C.; Guergoat-Lariviere, M. 2010. *Job Quality and Labour Market Performance*. CEPS Working Document No. 330. Centre for European Policy Studies. Prieiga per internetą: http://aei.pitt.edu/14580/1/No_330_Ehrel_and_Guergoat_on_Job_quality_revised_final.pdf (žiūrėta 2016 11 08).
4. Eurofound. 2012. *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieiga per internetą: <http://bryder.nu/quinne1/sites/default/files/TrendsInJobQuality.pdf> (žiūrėta 2016 11 09).
5. Eurofound. 2015. *Sixth European Working Conditions Survey 2015*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (žiūrėta 2016 11 09).
6. European Commission. 2014. *Health and Social Services from an Employment and Economic Perspective*. Quarterly Review. Social Europe. EU Employment and Social Situation. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
7. Eurostat. 2015. *Employees by Sex, Age and Economic Activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1000, [lfsa_eeagan2]; Employees by Sex, Age and Educational Attainment Level – 1000, [lfsa_eeagaed]; Temporary Employees as Percentage of the Total Number of Employees, by Sex and Age (%), [lfsa_etpga]; Part-time Employment as Percentage of the Total Employment, by Sex and Age (%), [lfsa_eppga]*.
8. Giraldi, M. 2010. *Employment in the Care Sector in Europe*. European Association of Service Providers for Persons with Disabilities. Prieiga per internetą: http://www.easped.eu/sites/default/files/sites/default/files/Policy/easped_employment_in_the_care_sector_in_europe.pdf (žiūrėta 2016 11 10).
9. Green, F.; Zhu, Y. 2010. "Overqualification, Job Satisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education", *Oxford Economic Paper* [e-journal] 62(4): 740–763. DOI: <https://doi.org/10.1093/oeq/gpq002>
10. Helliwell, J. F.; Huang, H.; Putnam, R. D. 2009. "How's the Job? Are Trust and Social Capital Neglected Workplace Investments?", in *Social Capital Reaching Out, Reaching In*, eds. V. O. Bartkus and J. H. Davis. Cheltenham: Edward Elgar.
11. Kuznecovienė, J.; Naujanienė, R. 2015. *Tarp aukštų reikalavimų ir menko pripažinimo*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
12. Lazutka, R.; Skučienė, D.; Žalimienė, L.; Vareikytė, A.; Kazakevičiūtė, J. 2008. Socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksniai, *Socialinis darbas* 7(3): 74–86.
13. Muñoz de Bustillo, R.; Fernández-Macías, E.; Antón, J.; Esteve, F. 2009. *Indicators of Job Quality in the European Union*. European Parliament. Directorate General for Internal Policies. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2009/429972/IPOL-EMPL_ET\(2009\)429972_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2009/429972/IPOL-EMPL_ET(2009)429972_EN.pdf) (žiūrėta 2016 11 10).
14. Naujanienė, R.; Endriulaitienė, A.; Ruškus, J.; Gustaitienė, L.; Mažeikienė, N.; Bukšnytė-Marmienė, L.; Varžinskienė, L.; Stelmokienė, A.; Motiečienė, R.; Genevičiūtė-Janonienė, G.; Jarašiūnaitė, G. 2016. *Veiklos tyrimas organizacijoje. Socialinių paslaugų senyvo amžiaus žmonėms atvejis*. Mokslo monografija. Kaunas: VDU.
15. OECD. 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
16. Simonazzi, A. 2009. "Care Regimes and National Employment Models", *The Cambridge Journal of Economics* 33(2): 211–232.
17. Skills for Care. 2015. *The State of the Adult Social Care Sector and Workforce in England*. Prieiga per internetą: <http://www.skillsforcare.org.uk/Document-library/NMDS-SC,-workforce-intelligence-and-innovation/NMDS-SC/State-of-2014-ENGLAND-WEB-FINAL.pdf> (žiūrėta 2016 11 08).

18. Social Protection Committee. 2014. *Adequate Social Protection for Long-term Care Needs in an Ageing Society*. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7724> (žiūrėta 2016 11 08).
19. Tremblay, D. G.; Ilama, I. I. 2015. "Worklife Integration and Workplace Rights for Domestic Workers in Support to Elderly Persons. A Real Challenge in a Complex Working Environment", *Journal of Workplace Rights* [e-journal]: 1–10. Prieiga per internetą: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015584236>
20. *Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis ir indeksai pagal sektorius*. 2016. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=845d6bd4-643f-4192-96d1-c34f9be492aa> [žiūrėta 2016 11 10].
21. Žalimienė, L.; Skučienė, D.; Junevičienė, J.; Gataūlinas, A. 2013. *Profesinė gerovė socialinio darbo paslaugų sektoriuje Lietuvoje*. Monografija. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

LAIMUTĖ ŽALIMIENĖ, INGA BLAŽIENĖ, RASA MIEŽIENĖ

Job Quality of Home Help Workers in Lithuania

Summary

The article analyses the quality of working places of workers providing home help services in Lithuania and, in parallel, seeks to highlight factors that would contribute to improving this quality. The latter element is particularly relevant in the light of a growing need for such services both on the EU level and in Lithuania. The trends of the quality of working places in the care sector are reviewed in EU countries. A theoretical concept of the quality of working places is discussed and used as a basis to analyse the findings of the questionnaire survey of home help workers conducted in Lithuania in 2016. The survey suggests that there is a threat of facing a problem of labour ageing in the sector of social services and of a shortage of workers in the sector of social services in the future unless due attention is paid to the peculiarities of work, employment and working conditions as structural elements of the quality of employment in this sector. The survey also revealed rather significant territorial differences in the elements of the working places at issue between large cities and smaller towns and municipal centres.

Keywords: care sector, home help services, home help worker, job quality, quality of employment