

## SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIAI

### **Prof. habil. dr. Romas Lazutka**

Socialinių tyrimų institutas  
Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius  
Telefonas (8 5) 275 4921  
Elektrinis paštas lazutka@ktl.mii.lt

### **Dr. Daiva Skučienė**

Socialinių tyrimų institutas  
Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius  
Telefonas (8 5) 275 4921  
Elektroninis paštas skuciene@ktl.mii.lt

### **Dr. Laimutė Žalimienė**

Socialinių tyrimų institutas  
Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius  
Telefonas (8 5) 275 4921  
Elektroninis paštas laimaz@ktl.mii.lt

### **Audronė Vareikytė**

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinio darbo katedra  
Ateities g. 20, LT -08303  
Telefonas (8 5) 279 1353  
Elektroninis paštas audrone.vareikyte@lsa.lt

### **Jolita Kazakevičiūtė**

Socialinių tyrimų institutas  
Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius  
Telefonas (8 5) 275 4921  
Elektroninis paštas jolita.kazakeviciute@gmail.com

*Pateikta 2008 m. lapkričio 16 d.  
Parengta spausdinti 2008 m. gruodžio 15 d.*

### **Santrauka**

Straipsnis skirtas dirbančiųjų socialinį darbą socialinių paslaugų institucijose darbo sąlygų saugumo problemai, siekiant išanalizuoti ir įvertinti įvairių profesinės rizikos veiksnių raišką praktiniame socialiniame darbe. Straipsnį sudaro trys dalys: pirmojoje dalyje pateikiama trumpa saugaus darbo teisinio reglamentavimo apžvalga; antrojoje apžvelgiami kai kuriose užsienio šalyse atliktų tyrimų šia tema rezultatai; trečioji dalis skirta autorių atliktos anketinės apklausos rezultatams analizuoti. Dirbančiųjų socialinį darbą anketinės apklausos tikslas buvo ištirti profesinės rizikos veiksnių raišką įvairaus tipo socialinių paslaugų įstaigose, teikiančiose paslaugas įvairioms klientų grupėms. Dirbantieji socialinį darbą dažniausiai blogai vertino šiuos darbo sąlygų aspektus: atlyginimo dydį, darbo vietos pritaikymą negaliai, trečdalis apklaustųjų blogai įvertino ir darbo vietos saugumą dėl kylančių grėsmių iš klientų. Stresas – nuolatinis socialinį darbą dirbančiųjų kasdienybės palydovas. Stresą darbe sukelia ir mažas atlyginimas, grėsmė užsikrėsti nuo klientų parazitais ar ligomis, klientų agresija, taip pat socialinio darbo reikšmės nuvertinimas, darbuotojo patirties stoka.

**Pagrindinės sąvokos:** sauga darbe, profesinės rizikos veiksniai, socialiniai darbuotojai.

## Įvadas

Daugelyje šalių socialinio darbo ir socialinių paslaugų sritis, kurioje dirba socialiniai darbuotojai, priskiriama prie didesnės profesinės rizikos sričių. Lietuvoje Valstybinė darbo inspekcija socialines paslaugas organizuojančiose ir teikiančiose įstaigose 2005–2007 m. užregistravo 47 lengvus nelaimingus atsitikimus darbe, kuriuos patyrė socialinį darbą dirbantys žmonės. Sunkių ir mirtinų atsitikimų nebuvo. Daugeliu atvejų (42 įstaigose) įvyko po vieną nelaimingą atsitikimą (Valstybinės darbo inspekcijos duomenys). Analizuojant šių atsitikimų aplinkybes, penki nelaimingų atsitikimų atvejai buvo dėl smurto (10 proc.), beveik pusė visų nelaimingų atsitikimų įvyko dėl griuvimo ir kiti dėl įvairių kitų priežasčių. Klientai dažnai būna asmenys, kurie yra patekę į labai sunkią padėtį, kuriems reikia specifinės pagalbos ir paramos. Pavyzdžiui, asmenys, priklausomi nuo alkoholio ar narkotikų, benamiai, turintieji negalią ir kt. (Socialinis darbas, 2007). Nenuostabu, kad gali iškilti nenumatytų grėsmių (psichologinių ar fizinių) socialinio darbuotojo saugumui iš kliento, su kuriuo dirbama. Kita vertus, kaip matome iš anksčiau pateiktos informacijos, didžioji dalis nelaimingų atsitikimų įvyko ne dėl socialinių paslaugų klientų ir jų poreikių, bet dėl bendrosios darbo aplinkos saugumo. Prie tiesiogiai su socialinio darbo profesijos specifika susijusių rizikų galėtume priskirti tik minėtus penkis smurto darbe atvejus ir kai kuriuos griuvimo atvejus, kurie susiję su nesaugia aplinka lankant klientus namuose.

Vertinant darbo aplinką profesinės rizikos veiksnių požiūriu ne mažiau svarbi yra pačių darbuotojų nuomonė – su kokiais profesinės rizikos veiksniais jie dažniausiai susiduria, kokias mato saugos ir sveikatos darbe problemas. Dirbančiųjų socialinį darbą darbo sąlygos jų saugumo aspektu, socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksnių raiška Lietuvoje faktiškai dar nėra tyrinėti dalykai, nors užsienio šalyse ši problematika yra įvairių mokslo sričių (darbo medicinos, visuomenės sveikatos, sociologijos ir kt.) tyrimo objektas.

Straipsnis skirtas dirbančiųjų socialinį darbą socialinių paslaugų institucijose asmenų darbo sąlygų saugumo problemai, siekiant išanalizuoti ir įvertinti įvairių profesinės rizikos veiksnių raišką praktiniame socialiniame darbe. Straipsnį sudaro trys dalys: pirmojoje dalyje pateikiama trumpa saugaus darbo teisinio reglamentavimo apžvalga; antrojoje apžvelgiami kai kuriose užsienio šalyse atliktų tyrimų šia tema rezultatai, trečioji dalis skirta autorių atliktos anketinės apklausos rezultatų analizei. Straipsnio pabaigoje pateikiamos išvados, literatūros sąrašas, santrauka.

## 1. Saugaus darbo teisinis reglamentavimas Lietuvoje

Reikalavimai darbo sąlygoms šiuolaikinėse gerovės valstybėse yra reglamentuojami teisės aktuose ir turi užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas. Nors ES šalių darbo sąlygų, saugaus darbo reglamentavimą lyginant su kitomis, ne ES šalimis (pvz., JAV), galima pastebėti nemažai skirtumų, o ir pačios ES šalys turi gana skirtingus požiūrius ir praktiką reglamentuojant darbo sąlygas ir saugą darbe, tačiau pagrindinės, bazinės ES darbo sąlygų ir saugaus darbo nuostatos yra integruotos į nacionalinius teisės aktus (Block, Roberts, and Clarke, 2003, p. 35). Be to, 1996 m. buvo įsteigta Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, analizuojanti saugaus darbo problemas ES šalyse, renianti metodinę medžiagą ir teikianti kitą pagalbą, susijusią su saugaus darbo klausimais šalyse.

Nepaisant profesijos naujumo, Lietuvoje taip pat yra priimta nemažai teisės aktų, tiesiogiai ar netiesiogiai turinčių užtikrinti socialinių darbuotojų apsaugą nuo neigiamos darbo aplinkos, profesinės rizikos veiksnių poveikio. Pirmiausia – 2002 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas nutarimas *Dėl pavojingų darbų sąrašo*. Šiuo nutarimu socialinių darbuotojų, dirbančių su socialinės rizikos šeimomis, suaugusiais asmenimis ar žmonėmis, turinčiais psichikos negalią, darbas įtrauktas į pavojingų darbų sąrašą. 2008 m. šis sąrašas patikslintas išplečiant socialinių darbuotojų, dirbančių su tam tikromis klientų grupėmis, pavojingų<sup>1</sup> darbų sąrašą (Žin. 2002. Nr. 87-3751). Dabartiniu metu galioja nuostata, kad prie pavojingų darbų priskiriama: savivaldybių seniūnijų, savivaldybių administracijos vaiko teisių apsaugos, socialinės paramos padalinių darbuotojų, socialinių paslaugų įstaigų socialinių darbuotojų, socialinių pedagogų, socialinių darbuotojų padėjėjų, dirbančių su socialinės rizikos šeimomis, socialinės rizikos asmenimis ar asmenimis, turinčiais psichinių sutrikimų, darbas.

*Profesinė rizika* Lietuvos teisės aktuose apibrėžiama kaip traumas ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio (Žin. 2002. Nr. 87-3751). *Darbo aplinka* apibrėžiama kaip darbo vietos erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kt.) (Žin.

<sup>1</sup> Pavojingas darbas – darbas, pasižymintis didesne profesine rizika, kuriai esant traumas ar kitokia darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio yra didesnė. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo*. 2002 m. rugsėjo 3 d. Nr. 1386.

2002. Nr. 87-3751). Remiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatomis (Žin. 2003. Nr. 70-3170) darbo sąlygų samprata apima darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo ir poilsio laiką ir kitas aplinkybes, turinčias tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Profesinės rizikos vertinimo tvarką įmonėje ar įstaigoje reglamentuoja *Profesinės rizikos vertinimo nuostatai* (Žin. 2003. Nr. 100-4504).

Taip pat yra reglamentuota, kaip turi būti atliekamas darbo vietose psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas (Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo, 2005). Remiantis šiais metodiniais nurodymais turi būti atliekamas darbo aplinkos psichosocialinių rizikos veiksnių keliamos rizikos vertinimas įmonėse, apibrėžiama streso darbe samprata.<sup>2</sup>

## 2. Socialinių darbuotojų darbų saugos tyrimai užsienio šalyse

Užsienio šalyse atliekamų socialinių darbuotojų darbų saugos tyrimai rodo, kad šių darbuotojų veiklai yra būdinga didesnė negu vidutiniškai profesinė rizika. Dillon (1992, p. 542) teigia, kad socialines paslaugas teikiantiems darbuotojams JAV kyla vis didesnė kliento smurto rizika, nes dalis klientų mano, jog socialinis darbuotojas yra arba jų problemų priežastis, arba jis negali jų išspręsti. Socialiniai darbuotojai mano, kad jų patiriamo smurto grėsmės viešinimas gali dar labiau ją padidinti (Dillon, 1992). Pasak S. Dillon (1992, p. 542), smurto riziką dažniau patiria moterys ir socialiniai darbuotojai, dirbantys įstaigose, kurios anksčiau buvo psichiatrinės ligoninės.

Nuomonė apie socialinio darbo nesaugumą pagrįsta vykdomų darbo saugos tyrimų rezultatais. Kaip pavyzdį galima paminėti Nacionalinės socialinių darbuotojų asociacijos 2004 m. atliktą tyrimą, kurio metu buvo apklausti 5 000 licencijuotų socialinių darbuotojų, dirbančių Didžiojoje Britanijoje. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad 44 proc. apklaustųjų socialinių darbuotojų nurodė, jog jie savo darbo praktikoje yra patyrę profesinę riziką, o trečdalis respondentų pažymėjo, kad jų darbdaviai darbo saugai skiria nepakankamai dėmesio (Whitaker, T., Weismiller, T., Clark, E., 2006).

Šios šalies Nacionalinis socialinio darbo institutas nuolat vykdo socialinių darbuotojų darbo saugos srities tyrimus, kuriais remdamiesi rengia nacionalinius profesinės rizikos mažinimo planus. Tokiuose planuose paprastai aprašoma reali socialinių darbuotojų darbo saugos situacija, išanalizuojami įvykę darbo saugos srities pokyčiai, atitinkamoms ministerijoms, vietos valdžios institucijoms pateikiamos rekomendacijos darbo saugos padėčiai gerinti (Walter, 2005). Didžiojoje Britanijoje laikomasi nuostatos, kad profesinės rizikos mažinimas yra veiksmingo kokybiško socialinio darbo proceso sudėtinė dalis.

Švedijos darbo aplinkos agentūra (WEA) pastaraisiais metais (2003, 2004, 2006) vykdė kelis nacionalinius tyrimus, kurių metu taikant interviu ir atvejų analizės metodus buvo tiriamos įvairių profesijų, tarp jų ir socialinių darbuotojų, atstovų darbo sąlygos ir sauga. Tyrimų rezultatai atskleidė, kad socialiniai darbuotojai du kartus dažniau nei vidutiniškai kitų profesijų darbuotojai pažymėjo, jog savo darbe patiria psichosocialinę riziką (*Work-related disorders* 2006).

Buvo nustatyta, kad net 71 proc. su darbu susijusių ligų priežastys buvo aiškiai psichosocialinės rizikos ir organizaciniai veiksniai. Net 39 proc. tyrimuose dalyvavusių Švedijos socialinių darbuotojų pažymėjo, kad profesinėje veikloje jie nuolat jaučia psichologinę įtampą. Kaip parodė 2005 m. atlikto tyrimo rezultatai, Švedijos socialinių darbuotojų profesinė veikla pasižymėjo tokiomis charakteristikomis, kaip didelis darbo krūvis, įtemptas ilgalaikis bendravimas su klientais, darbo organizavimo ypatumai (*Work-related disorders* 2006).

Atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatus buvo numatyta atlikti darbo vietų patikrinimą. Patikrinimo metu 400 darbo inspektorių apsilankė 139 socialinės srities įstaigose ar administracijose ir surašė 182 įspėjimus darbdaviams. Darbdaviams buvo pateikti net 1 384 socialinių darbuotojų darbo sąlygų gerinimo reikalavimai, kurie iš esmės paskatino taikyti naujas darbo saugą gerinančias priemones ir iš esmės pagerinti socialinių darbuotojų darbo saugos ir sveikatos sąlygas (*Social Workers subject to intense work pace and stress levels*, 2008). Buvo pripažinta, kad smurto grėsmė yra dažnas rizikos veiksnys, taip pat buvo nustatyta, kad trūko procedūrų, apibrėžiančių, kaip veikti iškilus smurto pavojui. Taip pat buvo nustatyta, kad socialinio darbuotojo vizitas pas klientą namuose yra rizikos veiksnys, todėl turi būti aiškiai apibrėžta, kiek darbuotojų turėtų vykti į kliento namus (*Social Workers subject to intense work pace and stress levels*, 2008).

Darbuotojų gerovė ir darbo kokybė priežiūros namuose buvo analizuojama ir Belgijoje. 2003 m. buvo nustatyta, kad priežiūros namuose dauguma darbuotojų yra moterys (99 proc.), norinčios padėti žmonėms, siekiančios didesnės savo darbo autonomijos bei norinčios suderinti darbą ir šeimos gyve-

<sup>2</sup> Stresas darbe – tai darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius.

nimą. Darbe jos susiduria su šiomis sveikatos ir saugumo problemomis: seksualiniu persekiojimu (38 proc.), nesaugia aplinka, dideliais fiziniais krūviais (dėl to dažniausiai skauda nugarą) (*European Social fund*, 2008).

2002 m. tyrimas buvo atliktas Slovakijoje siekiant išsiaiškinti sveikatos ir socialinių paslaugų sektoriuose dirbančių asmenų darbo sąlygas. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad minėtieji, tarp jų ir socialiniai, darbuotojai darbe patiria rizikos veiksnius, kurie kelia pavojų jų sveikatai ir saugumui. Dažniausiai užregistruojama tokios šių darbuotojų profesinės ligos: infekcinės, dermatitai, nugaros skausmai/pažeidimai. Taip pat patiriamas emocinis stresas. Tyrimo metu tarp įvairių problemų, siejamų su šios grupės darbuotojų darbo sauga, buvo minima, kad nėra darbo saugumo taisyklių, nedalyvaujama imunizacijos programose, aptinkami nukrypimai nuo saugaus darbo praktikos (Gyes, 2007).

Tyrimas „Smurtas, užimtumas ir sveikata“ 2005 m. buvo atliktas Prancūzijoje. Tyrimo išvadose teigiama, kad smurtas prieš socialines paslaugas teikiančius asmenis didėja. Smurto apraiškos dažnesnės vietovėse, kur didesnis nedarbas ir skurdas (Nicot, 2005).

### 3. Dirbančiųjų socialinį darbą profesinės rizikos veiksnių tyrimas Lietuvoje<sup>3</sup>

#### 3.1. Tyrimo metodologija ir metodika

Nors, kaip buvo aptarta anksčiau, Lietuvoje darbo saugai apskritai ir socialinio darbo saugai jau teikiamas tam tikras dėmesys, tačiau socialinių darbuotojų sauga dėl pačios profesijos naujumo iki šiol nesulaukė pakankamo tyrėjų dėmesio. Remdamiesi kitų šalių tyrimų patirtimi galime tik numatyti, kad Lietuvoje socialiniai darbuotojai taip pat susiduria su tam tikromis profesinės veiklos rizikomis. Šiame skyriuje pateikiami socialinį darbą Lietuvoje dirbančiųjų asmenų profesinės rizikos veiksnių tyrimų rezultatai. *Tyrimo tikslas* – įvertinti profesinės rizikos veiksnių raišką, dažnumą dirbančiųjų socialinį darbą įvairaus tipo socialinių paslaugų įstaigose darbuotojų veikloje, darbuotojų nuomonę apie darbo saugos sąlygų gerinimo būdus. Buvo atlikta socialinį darbą dirbančiųjų asmenų anketinė apklausa. Numatant tyrimo uždavinius bei anketos struktūrą buvo remiamasi bendrąja darbo sąlygų samprata, kuri apima daugelį su darbo aplinka susijusių aspektų: darbo organizavimą, darbo laiką, darbo užmokestį, mokymus darbe ir kvalifikacijos kėlimą. Kaip atskira darbo sąlygų problematikos sritis gali būti skiriama sauga darbe. Šiam klausimui tyrime ir anketoje buvo skiriama daugiausia dėmesio. Sauga darbe yra tarpdisciplininė sritis, susijusi su darbuotojų saugumo, sveikatos ir gerovės užtikrinimu. Todėl sauga darbe, remiantis skirtingomis priegomis, domisi tokios mokslo sritys kaip darbo medicina ir higiena, visuomenės sveikata, ergonomika, epidemiologija, viešojo politika, psichologija, sociologija ir kt.

Šiame straipsnyje aprašomojo tyrimo metodika buvo parengta remiantis „*saugios kultūros*“ (*saugaus klimato*) teorine prieiga, kuri pastaruoju metu užsienio šalyse yra populiarė ir gana dažnai taikoma darbo sąlygų saugos tyrimuose, ypač po Černobylio katastrofos (Lund J., Aaro L. E., 2003). F. W. Guldenmund (2000) *saugią darbo kultūrą* apibrėžia kaip apimančią tokius organizacinės kultūros aspektus, kurie gali turėti įtakos (padidinti arba sumažinti) profesinę riziką. Remiantis *saugios kultūros* koncepcija darbo sąlygų saugumą galima tyrinėti skiriant žmogiškuosius, kultūrinius ir struktūrinius joms įtakos turinčius veiksnius. Jie yra siejami su žmonių požiūriu, elgesio modeliais, jų keitimu (pvz., mokantis, keliant kvalifikaciją) ir struktūriniais veiksniais (tokiais kaip teisinė bazė, reglamentuojanti darbo sąlygas, darbo aplinka ir kt.). Minėtos veiksnių grupės tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su profesine rizika darbe. Šiuos veiksnius modifikuojant galima siekti užtikrinti saugesnes darbo sąlygas. Pavyzdžiui, požiūris gali būti keičiamas plečiant darbuotojų ir darbdavių informavimą, taikant viešosios informacijos priemones, elgesio modelių keitimas siejamas ir su tokiais dalykais kaip mokymas, darbuotojų skatinimo priemonės ir kt. Struktūriniai pokyčiai, darantys įtaką profesinei rizikai ir saugai darbe, siejami su organizacijos taikomomis taisyklėmis, procedūromis, saugaus darbo politika ir kt.

Tyrimo imtis – ne tik socialiniai darbuotojai, turintys šios profesijos diplomą, bet ir dirbantys socialinį darbą asmenys, kaip tai apibrėžia Lietuvoje galiojantys teisės aktai. Formuojant respondentų imtį buvo siekiama apimti įvairaus tipo socialinių paslaugų įstaigas, teikiančias paslaugas įvairioms klientų grupėms (socialinės rizikos šeimoms, suaugusiems socialinės rizikos asmenims, asmenims, turinčiais psichikos sutrikimų). Anketinė apklausa buvo vykdoma elektroniniu paštu išsiuntinėjant anketas pasirinktoms socialinių paslaugų institucijoms, kurios viešai skelbia savo elektroninio pašto adresus.

<sup>3</sup> Straipsnio autoriai nuoširdžiai dėkoja visiems socialiniams darbuotojams, 2008 metų vasarą maloniai sutikusiems dalyvauti darbo sąlygų tyrime, taip pat jų vadovams, kurie sudarė tam sąlygas.

### 3.2. Pagrindiniai tyrimo rezultatai

#### *Respondentų socialinės charakteristikos*

Tyrimo dalyvavo 698 socialinį darbą dirbantys asmenys iš įvairaus tipo socialinių paslaugų įstaigų. Daugiausia buvo respondentų, dirbančiųjų socialinį darbą socialinių paslaugų centruose, valstybiniuose neįgaliųjų globos namuose, seniūnijose. Daugiau kaip ketvirtadalis dirbančiųjų socialinį darbą respondentų buvo iš didžiųjų miestų, daugiau kaip ketvirtadalis iš savivaldybių centrų, kiti – dirbantys miesteliuose, kaimo gyvenvietėse, kaimo vietovėse.

Respondentų pasiskirstymas pagal pareigybes: daugiau kaip 40 proc. dalyvavusiųjų apklausoje buvo socialiniai darbuotojai ir vyr. socialiniai darbuotojai; dešimtadalis nurodė einantys įvairias socialinio darbo organizatorių pareigas; 10 proc. respondentų nurodė dirbantys socialinį darbą su socialinės rizikos šeimomis; beveik 15 proc. dirba socialinio darbuotojo padėjėjais. Apklausoje dalyvavusių auklėtojų ir socialinių pedagogų buvo apie 7 proc. Taip pat apklausoje dalyvavo apie 5 proc. administratorių (įstaigų, skyrių vadovų) ir 2,4 proc. socialinės paramos skyrių specialistų.

Vidutinis apklausos dalyvių darbo stažas – 6,8 metai. Maksimalus respondento nurodytas stažas buvo net 41 metai. 10,5 proc. darbuotojų nurodė darbo stažą iki metų; nuo 1 iki 5 metų – 38,5 proc.; nuo 5 iki 10 metų – 22,4 proc. Daugiau kaip 10 metų dirba 28,6 proc. darbuotojų. Taigi galima teigti, kad dauguma darbuotojų yra patyrę praktikai. Beveik pusė apklausoje dalyvavusiųjų turi aukštąjį universitetinį arba neuniversitetinį socialinio darbo išsilavinimą, šiek tiek daugiau nei 14 proc. – aukštąjį ne socialinio darbo išsilavinimą ir apie 16 proc. – aukštesnįjį ne socialinio darbo išsilavinimą. Kiti dažniausiai nurodė turintys socialinio pedagogo arba pedagogo išsilavinimą arba dar studijuojantys universitete ar kolegijoje (socialinį darbą arba socialinę pedagogiką). Nedidelė dalis apklaustųjų turi socialinio darbo aukštesnįjį išsilavinimą, apie 6 proc. – vidurinį arba specialųjį vidurinį išsilavinimą.

Apklausoje dalyvavo asmenys, dirbantys su įvairiomis klientų grupėmis: socialinės rizikos vaikais, žmonėmis su proto ir psichikos negalia, priklausomais nuo psichotropinių medžiagų, benamiais ir kt. Reikia pabrėžti, kad absoliuti dauguma respondentų nurodė dirbantys ne su viena, o su keliomis klientų grupėmis (pvz., socialinės rizikos vaikais ir šeimomis arba žmonėmis su proto negalia ir sergančiais psichikos ligomis ir kt.) arba nurodė dirbantys su daugeliu įvairių klientų grupių.

Apibendrinant respondentų demografines charakteristikas galima teigti, kad jų pasiskirstymas pagal darbo vietą, stažą, užimamas pareigas, aptarnaujamas klientų grupes, išsilavinimą yra gana įvairus, taigi, tikėtina, išsamiai atskleis socialinį darbą dirbančiųjų darbuotojų veiklos darbo sąlygų problematiką ir pasitaikančius profesinės rizikos veiksnius.

#### *Darbo sąlygos*

Respondentų buvo prašoma įvertinti įvairius darbo sąlygų aspektus. Daugiau kaip pusė apklaustųjų gerai vertina darbo dienos (savaitės) trukmę, mokymosi galimybes, kvalifikacijos kėlimo, darbo įgūdžių tobulinimo galimybes, darbo vietos patogumą, apšvietimą, apšildymą, vėdinimą, higienos patalpas, darbo vietos aprūpinimą reikalingomis darbui priemonėmis, santykius su vadovais bei bendradarbiais.

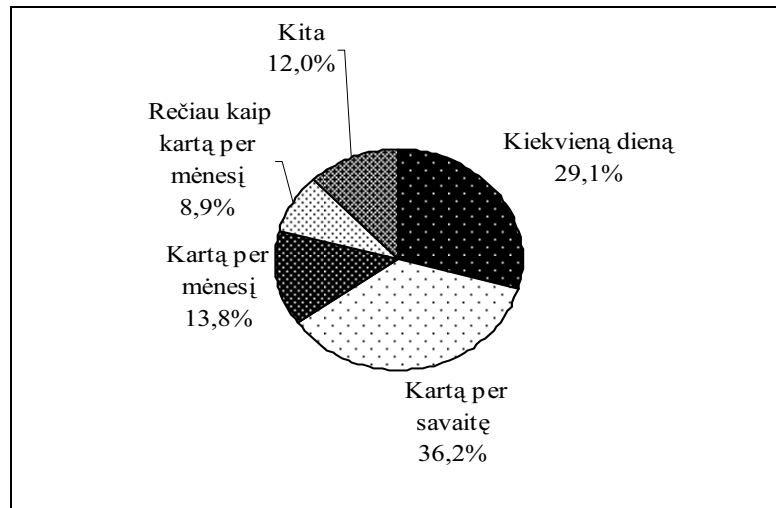
1 lentelė. Įvairių darbo sąlygų aspektų vertinimas (proc.)

<i>Darbo sąlygų aspektai</i>	<i>Gerai</i>	<i>Vidutiniškai</i>	<i>Blogai</i>
1. Darbo dienos (savaitės) trukmė	60,9	31,0	8,1
2. Darbo krūvis (kiek aptarnaujate klientų per dieną)	24,6	52,3	23,0
3. Atsakomybė ir reikalavimai darbe	30,4	47,4	22,2
4. Poilsio laikas	41,8	47,0	11,2
5. Atostogų trukmė	39,7	30,2	30,2
6. Atlyginimo dydis	3,4	30,9	65,7
7. Karjeros galimybės	21,6	54,9	23,5
8. Mokymosi galimybės	53,8	37,7	8,5
9. Kvalifikacijos kėlimo, darbo įgūdžių tobulinimo galimybės	53,7	36,8	9,5
10. Darbo vietos patogumas, apšvietimas, apšildymas, vėdinimas, tualetai ir kt.	46,3	37,3	16,4
11. Darbo vietos aprūpinimas reikalingomis darbui priemonėmis	46,7	41,7	11,6
12. Darbo vietos saugumas atsižvelgiant į kliento grėsmes	16,8	52,1	31,2
13. Darbo vietos pritaikymas negaliai (jeigu esate neįgalus)	24,4	33,5	42,1
14. Santykiai su vadovais	72,4	25,1	2,5
15. Santykiai su bendradarbiais	77,2	21,8	1,0
16. Santykiai su klientais	50,5	48,8	0,7
17. Kita (pvz., transporto problemos darbe, psichologinis krūvis)	19,0	19,0	61,9

Didesnė dalis respondentų vidutiniškai vertina šiuos darbo sąlygų aspektus: darbo krūvį, atsakomybę ir darbo reikalavimus, poilsio laiką, karjeros galimybę, darbo vietos saugumą, kliento keliamą grėsmę, darbo vietos pritaikymą negaliai.

Didžiausia dalis respondentų blogai įvertino tokius darbo aspektus kaip atlyginimo dydis, darbo vietos pritaikymas negaliai. Taip pat trečdalis apklaustųjų blogai įvertino ir darbo vietos saugumą atsižvelgiant į kliento keliamas grėsmes. Akivaizdu, kad su darbo saugumu susiję darbo sąlygų aspektai kelia problemų gana didelei daliai respondentų (žr. 1 lentelę).

Dirbantieji su skirtingomis klientų grupėmis atskirus darbo sąlygų aspektus vertina panašiai. Stresas yra gana dažnas socialinių darbuotojų palydovas. Kaip dažnai socialinį darbą dirbantieji darbe patiria stresą, matome iš toliau pateikto paveikslo duomenų.



1 pav. Streso darbe dažnumas (proc.)

Dažniau negu kas ketvirtas nurodė stresą darbe patiriantys kiekvieną dieną, daugiau nei trečdalis apklaustųjų stresą darbe patiria kartą per savaitę, o apie 13 proc. nurodė stresą darbe patiriantys maždaug kartą per mėnesį. Apie 12 proc. respondentų nenurodė patiriamo streso dažnumo, tačiau pažymėjo, kad patiria stresą *dažnai, įvairiai arba prilausomai nuo situacijos*. Lyginant atskirų respondentų grupių patiriamo streso dažnumą, galima pastebėti, kad dažniau stresą darbe patiria dirbantieji su piktnaudžiaujančiais psichotropinėmis medžiagomis asmenimis ir asmenimis, turinčiais psichikos sutrikimų, negu dirbantieji su kitomis klientų grupėmis.

Didžiausia dalis respondentų kaip dažną streso atsiradimo aplinkybę nurodė pervargimą dėl didelio darbo krūvio, poilsio stoka ir atostogų trūkumą, atsakomybę ir didelius reikalavimus, nesaugią aplinką lankant klientus namuose, bendravimą su klientais įstaigoje.

2 lentelė. Aplinkybės, su kuriomis būna susijęs stresas, ir streso dažnumas joms esant (proc.)

Aplinkybės, su kuriomis stresas būna susijęs	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
1. Viršvalandinis darbas	5,0	23,0	30,3	41,7
2. Pervargimas dėl didelio darbo krūvio	25,1	47,8	20,2	7,0
3. Atsakomybė ir dideli reikalavimai	32,1	43,8	16,6	7,5
4. Poilsio stoka	19,1	44,3	25,8	10,7
5. Atostogų trūkumas	23,8	30,7	20,6	24,9
6. Mažas atlyginimas	59,3	26,3	9,3	5,2
7. Grėsmė netekti darbo	9,9	26,1	34,5	29,5
8. Apribojimai mokytis ir kelti kvalifikaciją	3,8	17,4	27,1	51,7
9. Netinkamai įrengta darbo vieta	12,7	18,8	23,9	44,6
10. Santykiai su vadovais	5,6	22,4	37,9	34,1
11. Santykiai su bendradarbiais	2,5	21,3	39,5	36,7
12. Bendravimas su klientais įstaigoje	19,4	43,3	26,6	10,8
13. Nesaugi aplinka pas klientą namuose	31,8	29,2	17,3	21,7
14. Naktinis darbas	11,5	11,5	11,5	65,4
15. Nesaugi fizinė aplinka lankant klientus namuose (gatvės, laiptinės ar kt.)	33,8	29,4	13,7	23,0

Kaip matome 2 lentelėje, apie 60 proc. respondentų nurodė dažnai patiriantys stresą darbe dėl mažo atlyginimo. Stresas būna susijęs ir su grėsme užsikrėsti nuo klientų parazitais ar ligomis, klientų agresija, patirties stoka, taip pat socialinio darbo reikšmės nuvertinimu. Kaip retai stresą keliančius veiksnius dauguma respondentų pažymėjo: grėsmę netekti darbo, santykius su vadovais, santykius su bendradarbiais. Stresas dėl viršvalandinio darbo, apribojimų mokytis ir kelti kvalifikaciją, netinkamai įrengtos darbo vietos ar naktinio darbo buvo būdingas tik labai nedidelei daliai respondentų. Akivaizdu, kad vienas iš didžiausių stresorių yra susijęs su kliento lankymu namuose. Ypač tai būdinga darbuotojams, kurie lanko namuose socialinės rizikos šeimas.

Kaip jau buvo minėta aptariant atsakymus, vienas iš dažniausiai stresą keliančių darbo aspektų yra darbo užmokestis. Vidutiniškai socialinį darbą dirbantieji nurodė gaunantys 1 158 Lt į rankas atlyginimą, minimalus nurodytas atlyginimas buvo 240 Lt, o maksimalus – 3 000 Lt. Apskritai respondentai mano, kad lyginant su kitomis profesijomis bei įvertinant žmogiškąjį kapitalą bei esamas darbo sąlygas už savo darbą turėtų gauti vidutiniškai dvigubai daugiau, negu gauna.

3 lentelė. Gaunamas mėnesinis atlyginimas (neto) ir pageidaujamas mėnesinis atlyginimas Lt

	<i>Minimali reikšmė</i>	<i>Maksimali reikšmė</i>	<i>Vidurkis</i>	<i>Standartinis nuokrypis</i>
Mėnesinis atlyginimas į rankas	240	3 000	1 158,4	344,8
Pageidaujamas mėnesinis atlyginimas	400	6 000	2 170,4	638,1

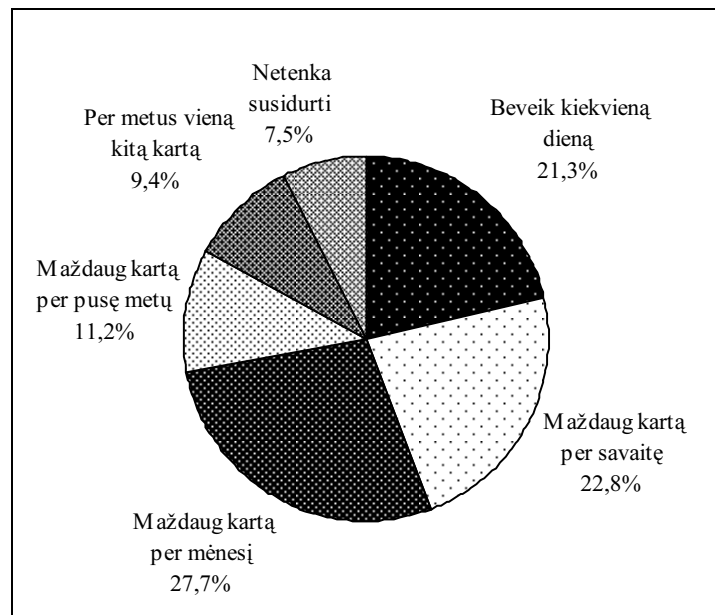
Atsakydami į atvirą klausimą apie darbo sąlygų gerinimo kryptis ir priemones respondentai nurodė labai daug įvairių dalykų, tačiau dažniausiai buvo minimi tokie gerinant darbo sąlygas svarbūs dalykai:

- Mažesnis, aiškiai apibrėžtas darbo krūvis;
- Didesnis darbo užmokestis;
- Saugumo gerinimas (savigyna, kvalifikacijos kėlimas);
- Ilgesnė atostogų trukmė, poilsio režimo užtikrinimas;
- Mokymai, kaip sumažinti kenksmingus rizikos veiksnius;
- Aprūpinimas telefonais, gynybos priemonėmis;
- Transporto problemos išsprendimas;
- Tarpinstitucinis bendradarbiavimas ir komandinis darbas;
- Nemokami skiepai;
- Geresnis profesijos vertinimas;
- Supervizija.

### **Profesinės rizikos veiksniai**

Anketoje buvo išvardyta nemažai konkrečių profesinės rizikos faktorių, kurie gali kilti dirbant socialinį darbą, kaip antai: įžeidinėjimas, smurtas, nesaugus darbo vietos įrengimas, nesaugi išorinė darbo aplinka ir t. t. Grėsmė, jaučiama iš kliento ar jo artimųjų, taip pat yra vienas iš profesinės rizikos veiksnių, gana dažnas socialinio darbuotojo palydovas. Kas penktas respondentas nurodė su šia grėsme darbe susiduriantis maždaug kiekvieną dieną, kas ketvirtas – kartą per savaitę ir trečdalis atsakiusių nurodė, kad klientas ar jo artimieji su juo grėsmingai elgiasi maždaug kartą per mėnesį. Taigi, neabejotina, kad socialinį darbą dirbantiesiems ypač aktualu turėti pakankamai žinių ir įgūdžių, kaip elgtis tokios grėsmės atveju.

Kaip dažniausiai pasireiškiantys didelės profesinės rizikos veiksniai buvo nurodyti įžeidinėjimai, grasinimai, keiksmazodžiai, užkrečiamųjų ligų grėsmė, grėsmė užsikrėsti parazitais, nesaugi fizinė aplinka lankant klientus namuose (gatvės, laiptinės, pikti šunys ir kt.). Šiuos veiksnius kaip dažnus darbe nurodė daugiau kaip 40 proc. respondentų. Kaip vidutinės rizikos faktoriai buvo nurodyti stumtelėjimai, kliento šeimos grasinimai, grasinimai pavojingu daiktu. Kaip mažos rizikos veiksniai nurodomi sumušimas, seksualinis smurtas, nesaugi darbo vieta įstaigoje. Nedidelė dalis paminėjo tokius veiksnius, kaip grasinimai šeimos nariams, transporto priemonių gadinimas ir kt.



2 pav. Respondentų nuomonė apie iš kliento ar jo artimųjų kylančią grėsmę dirbančiojo saugumui (proc.)

4 lentelė. Respondentų nuomonė apie rizikos pasireiškimo laipsnį (proc.)

Profesinės rizikos veiksniai darbe	Maža	Vidutinė	Didelė
1. Įžeidinėjimai	12,5	36,2	51,3
2. Stumtelėjimai	39,0	41,1	19,9
3. Kliento grasinimai	13,7	38,0	48,3
4. Kliento šeimos narių grasinimai	35,3	38,1	26,6
5. Keiksmožodžiai	10	25,8	64,2
6. Sumušimas	50,6	36,6	12,8
7. Grasinimas pavojingu daiktu	40,4	41,5	18,1
8. Seksualinis smurtas	78,3	15,5	6,2
9. Užkrečiamųjų ligų grėsmė	24,3	28,5	47,3
10. Grėsmė užsikrėsti parazitais	24,3	27,7	48,0
11. Nesaugi darbo vieta įstaigoje (netinkami baldai, vėdinimas, temperatūra, mažai erdvės ar kt.)	52,5	30,2	17,3
12. Nesaugi fizinė aplinka gatvėse, laiptinėse lankant klientus namuose	24,3	26,6	49,1
13. Kita * (asmeninės transporto priemonės sugadinimas, psichologinė įtampa, nesaugumo jausmas, seksualinis priekabiavimas, neblaivių klientų agresyvumas, vagystės ir kt.)	6,7	36,7	56,7

\* Pažymėjo 4,3 proc. respondentų

Klausiami apie konkrečiai patirtas darbe rizikas, daugiau nei 80 proc. respondentų nurodė įžeidinėjimus ir keiksmožodžius. Didelė dalis (daugiau kaip 70 proc.) patyrė kliento grasinimus, o beveik pusė patyrė kliento šeimos grasinimus. Daugiau nei trečdalis apklaustųjų nurodė stumtelėjimus ir grėsmę užsikrėsti parazitais bei nesaugią fizinę aplinką lankant klientus namuose. Šiek tiek mažiau nei trečdalis susidūrė su nesaugia darbo vieta įstaigoje bei grasinimu pavojingu ginklu. Santykinai nedidelė apklaustųjų dalis patyrė sumušimą ir seksualinį smurtą (atitinkamai 10,5 ir 4,4 proc.). Tarp kitų patirtų rizikos veiksnių apklaustieji minėjo: persekiojimą, seksualinį priekabiavimą, neprognozuojamą kliento elgesį, nuosavo transporto gadinimą ir kt.

Analizuojant su skirtingomis klientų grupėmis dirbančiųjų respondentų patirtų profesinės rizikos veiksnių skirtumus, galima pastebėti, kad dirbantys su psichikos sutrikimų turinčiais asmenimis dažniau patiria stumtelėjimus ar net sumušimus, seksualinį smurtą, tuo tarpu dirbantieji su priklausomybių turinčiais asmenimis dažniau patiria kliento ar jo šeimos narių grasinimus, keiksmožodžius ar grasinimus pavojingu daiktu.



5 lentelė. **Profesinės rizikos dirbant su skirtingomis klientų grupėmis vertinimas (proc.)**

<i>Respondentų grupės</i>	<i>Labai didelė</i>	<i>Vidutiniška</i>	<i>Maža</i>	<i>Neturiu nuomonės</i>
1. Lanko rizikos šeimas namuose	65,1	26,2	3,0	5,7
2. Dirbasu socialinės rizikos vaikais įstaigose	24,0	49,6	17,4	9,0
3. Dirba nakvynės namuose	58,9	19,0	2,3	19,8
4. Dirba su neįgaliaisiais	18,6	49,7	23,6	8,1
5. Dirba su turinčiais priklausomybių asmenimis	73,2	18,5	3,9	4,4
6. Dirba su sergančiais psichikos ligomis	76,4	18,5	2,3	2,8
7. Dirba su kitomis socialinėmis grupėmis *	25,6	46,6	12,6	15,1

\* Su benamiais, asmenimis su sunkia negalia, grįžusiais iš įkalinimo įstaigų ir senais žmonėmis

Rizikos šeimų lankymą namuose, darbą nakvynės namuose, darbą su priklausomybių turinčiais asmenimis, darbą su sergančiais psichikos ligomis dalyvavusieji apklausoje vertina kaip labai didelės rizikos veiklą. Kaip vidutinės rizikos socialinio darbo veiklą nurodė darbą įstaigose su socialinės rizikos vaikais, darbą su neįgaliaisiais, darbą su senais žmonėmis, grįžusiais iš įkalinimo įstaigų bei proto negalią turinčiais asmenimis.

### **Profesinės rizikos mažinimo priemonės**

Organizuojant socialinių darbuotojų saugų darbą įstaigose yra taikomos įvairios profesinės rizikos mažinimo priemonės. Kaip patys socialiniai darbuotojai jas vertina? Kokios priemonės, jų nuomone, būtų reikalingos? Kaip matome 6 lentelėje, šiuo metu įstaigos dažniausiai naudoja tokias priemones, kaip darbuotojų instruktavimas, įvykių aptarimas bei jų aplinkybių nagrinėjimas, bendradarbiavimas su policija. Tuo tarpu dauguma mano, kad aktyvi saugos nuo profesinės rizikos politika jų įstaigoje nėra vykdoma, atsitikę įvykiai fiksuojami retai, beveik nevykdomi specialūs darbuotojų mokymai, darbuotojai neaprupinami gynybos priemonėmis, o reikalavimas būti dviese vienoje patalpoje, taip pat skiepyti darbuotojus, siekiant išvengti kai kurių užkrečiamųjų ligų grėsmės, taikomi tik nedaugelyje įstaigų.

6 lentelė. **Įstaigose taikomos priemonės siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos grėsmių ar kenksmingų sąlygų (proc.)**

<i>Priemonės, taikomos įstaigose</i>	<i>Procentai</i>
1. Vykdoma aktyvi įstaigos darbuotojų saugos nuo profesinės rizikos politika	9,0
2. Darbuotojų instruktavimas	53,8
3. Darbuotojų specialūs mokymai	28,5
4. Aprūpinimas gynybos priemonėmis (dujų balionėliais, savigynos mokymai ar kt.)	6,5
5. Reikalavimas būti dviese vienoje patalpoje	25,7
6. Įvykių aptarimas, jų aplinkybių nagrinėjimas	60,9
7. Atsitikusių įvykių fiksavimas	50,7
8. Skiepai nuo užkrečiamųjų ligų	12,0
9. Bendradarbiavimas su policija	62,1
10. Kita *	7,7

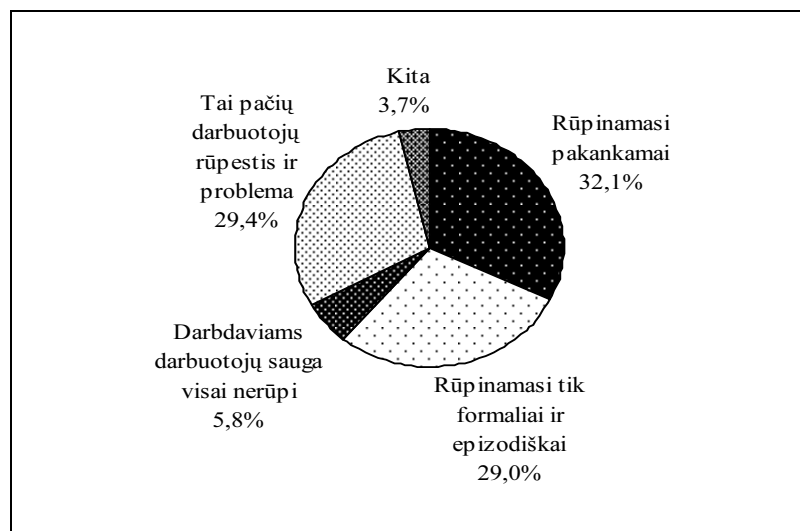
\* Dažniausiai buvo nurodytos tokios priemonės: aprūpinimas saugos pulteliais, aprūpinimas darbo drabužiais ir mobiliaisiais telefonais, profilaktiniai sveikatos patikrinimai, bendradarbiavimas su saugos tarnybomis, kabinetų durys permatomais stiklais, dezinfekcinis skystis rankoms plauti, paskaitų ciklai, skiepai, profilaktinis rentgenas.

Lyginant atskirų priemonių taikymą įstaigose, dirbančiose su skirtingomis klientų grupėmis, galima pastebėti, kad įstaigos, teikiančios paslaugas socialinės rizikos šeimoms, dažniausiai taiko tokias priemones, kaip įvykių aptarimas, darbuotojų instruktavimas, o įstaigos, kurių klientai yra asmenys, turintys psichikos sutrikimų, taiko abi minėtas priemones, taip pat dažnai bendradarbiauja su policija, fiksuoja atsitikusius įvykius. Pagal pateiktus atsakymus galima spręsti, kad mažiausiai naudojamos priemonės su skirtingomis klientų grupėmis dirbančiose įstaigose – tai aktyvios darbuotojų saugos politikos vykdymas, aprūpinimas gynybos priemonėmis, darbuotojų skiepijimas.

7 lentelė. **Priemonės, taikomos su skirtingomis klientų grupėmis dirbančiose įstaigose, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos grėsmių ar kenksmingų sąlygų (proc.)**

Priemonės, taikomos įstaigose	Socialinės rizikos šeimos	Turintieji psichikos sutrikimų	Piktnaudžiaujantieji psichotropinėmis medžiagomis	Benamiai	Kitos grupės
1. Vykdoma aktyvi įstaigos darbuotojų saugos nuo profesinės rizikos politika	7,6	9,8	13,1	12,9	13,7
2. Darbuotojų instruktavimas	47,4	50,9	42,3	44,6	61,1
3. Darbuotojų specialūs mokymai	17,8	28,7	18,5	12,9	38,9
4. Aprūpinimas gynybos priemonėmis	6,9	5,8	7,7	10,9	6,4
5. Reikalavimas būti dviese vienoje patalpoje	23,9	27,7	37,7	35,6	30,3
6. Įvykių aptarimas, aplinkybių nagrinėjimas	58,9	62,5	65,4	54,5	60,3
7. Atsitikusių įvykių fiksavimas	38,2	53,5	40,8	34,7	51,3
8. Skiepai nuo užkrečiamųjų ligų	6,7	14,1	8,5	13,0	14,2
9. Bendradarbiavimas su policija	71,9	62,6	70,8	55,0	56,8
10. Kita	9,7	9,5	12,3	19,8	10,7

Vertindami įstaigos vykdomą darbuotojų apsaugos nuo profesinės rizikos veiklą, trečdalis apklaustųjų nurodė, kad sauga nuo profesinės rizikos veiksmų rūpinamasi pakankamai, tokia pati dalis pažymėjo, kad tai daroma tik formaliai ir epizodiškai. Daugiau kaip trečdalis respondentų pažymėjo, kad darbdaviams darbuotojų sauga nerūpi arba faktiškai tai yra pačių darbuotojų rūpestis ir problema. Kai kurie respondentai, išsakydami nuomonę, kad darbų sauga įstaigoje nepakankama, pažymėjo, kad tam trūksta lėšų.



3 pav. Respondentų nuomonė apie saugos nuo įvairių profesinės rizikos veiksmų priemones įstaigoje (proc.)

Tyrimo metu domėtasi, ar darbuotojai turi galimybę dalyvauti įvairiuose mokymuose, kurie yra svarbūs saugiam darbui užtikrinti. Didžiausia dalis respondentų dalyvavo bendravimo įgūdžių, šiek tiek mažesnė dalis – konfliktų prevencijos ir konfliktų sprendimo strategijų mokymuose, beveik pusė nurodė, kad dalyvavo mokymuose, kaip atpažinti kliento agresiją ir kaip elgtis, kai klientas agresyvus.

8 lentelė. **Saugos nuo profesinės rizikos veiksmų mokymai, kuriuose dalyvavo dirbantieji socialinį darbą (proc.)**

Mokymų temos	Procentai
1. Kaip atpažinti kliento agresiją	49,6
2. Kaip elgtis, kai klientas agresyvus	45,7
3. Bendravimo įgūdžiai	78,7
4. Konfliktų prevencija ir konfliktų sprendimo strategijos	59,9
5. Savigny kursai	6,5

Respondentai pažymėjo ir kokie mokymai jiems būtų reikalingi. Pusei respondentų yra reikalingi visi anksčiau minėti mokymai, t. y. kaip atpažinti kliento agresiją ir kaip elgtis tokiu atveju, bendravimo įgūdžių mokymai, konfliktų prevencija ir sprendimas. Daugiau kaip 60 proc. respondentų pažymėjo, kad jiems reikalingi savigynos kursai. Nedidelė dalis respondentų pažymėjo, kad jiems reikalingi mokymai apie darbo su įvairiomis klientų grupėmis specifiką (pvz., priklausomybių, psichikos sutrikimų turinčiais asmenimis ir kt.), stresą darbe bei jo valdymą ir kt. Kai kurie respondentai pažymėjo mokymų apie teigiamo įstaigos įvaizdžio formavimą, pozityvaus požiūrio į klientą ir pozityvaus bendravimo, relaksacijos ir meditacijos įgūdžių būtinumą.

Paskutiniu anketos klausimu siekta išsiaiškinti socialinį darbą dirbančiųjų nuomonę apie priemones, kurios, jų požiūriu, galėtų pagerinti socialinį darbą dirbančiųjų darbo sąlygas. Dažniausiai buvo pažymėtos šios: reguliarūs mokymai, kaip išvengti profesinės rizikos grėsmės; profesinės rizikos situacijų vertinimas ir jų analizė; darbo krūvių mažinimas (šias priemones pažymėjo daugiau kaip pusė respondentų). Šiek tiek mažesnė respondentų dalis nurodė esant svarbias tokias priemones, kaip darbo patalpų tinkamas įrengimas, aprūpinimas personalinėmis aliarmo sistemomis, instruktavimas priimant į darbą, aprūpinimas transportu (ypač dirbant su socialinės rizikos šeimomis, lankant klientus) ir kt. Tarp kitų priemonių buvo nurodytas ir gyvybės draudimas, ilgesnės atostogos, stebėjimo kameros patalpose, darbas dviese, darbuotojų psichologinės konsultacijos, aprūpinimas gynybos priemonėmis, telefonais, transporto išlaidų kompensavimas, speciali apranga, nemokamas maitinimas.

9 lentelė. Reikalingos priemonės darbo sąlygoms gerinti (proc.)

Reikalingos priemonės	Procentai
1. Aprūpinimas personalinėmis aliarmo sistemomis	30
2. Instruktavimas apie visus galimus profesinės rizikos veiksnius priimant į darbą	35,2
3. Reguliarūs mokymai, kaip išvengti profesinės rizikos grėsmės	71,9
4. Informacijos, susijusios su politika prieš užgauliotojus, sklaida	30,7
5. Profesinės rizikos situacijų vertinimas ir jų analizė	55,4
6. Darbo krūvių mažinimas	59,3
7. Darbo patalpų tinkamas įrengimas	41,1
8. Aprūpinimas transportu lankant klientus	41,7
9. Darbdavių atsakomybės dėl darbų saugos didinimas	40,8
10. Darbuotojo, atsakingo už darbuotojų, dirbančių socialinį darbą, saugą, etato įvedimas	23,6
11. Kita	9,1

Analizuojant dirbančiųjų su atskiromis klientų grupėmis pageidaujamas darbo sąlygų ir saugumo gerinimo priemones, dirbantieji su socialinės rizikos šeimomis dažniausiai pažymėjo reguliarių mokymų ir aprūpinimo transportu būtinumą. Dirbantieji su psichikos sutrikimų turinčiais asmenimis pabrėžė, kad būtini reguliarūs mokymai ir profesinės rizikos situacijų analizė. Dirbantieji su priklausomybių turinčiais asmenimis labiausiai pageidautų reguliarių mokymų ir aprūpinimo transportu.

## Išvados

Daugelyje ES šalių, kaip ir Lietuvoje, socialinių darbuotojų profesija priskirta prie didesnės profesinės rizikos sričių. Profesinės rizikos veiksniai dirbant socialinį darbą yra labai įvairūs, kaip yra įvairūs ir pats socialinis darbas bei aplinka, sąlygos ir situacijos, kurioms esant socialinis darbuotojas atlieka savo pareigas. Socialiniai darbuotojai dirba nuolat besikeičiančioje socialinėje, politinėje ir kultūrinėje aplinkoje, kontaktuoja su skirtingos socialinės padėties, elgesio, įvairių socialinių problemų bei psichinių sutrikimų turinčiais žmonėmis, todėl savo profesinėje veikloje dažnai susiduria su agresija, smurtu ir kitomis profesinėmis rizikomis.

Kol kas visi nelaimingi atsitikimai, įvykę socialinį darbą dirbančiųjų darbe, Lietuvoje nesukėlė rimtesnių padarinių. Didžiausia dalis socialinių darbuotojų patiriamų nelaimingų atsitikimų darbe per paskutinius trejetą metų buvo ne dėl socialinio darbo specifikos. Kita vertus, tyrimas parodė, kad toli gražu ne visi profesinės rizikos ir smurto atvejai registruojami.

Dirbantieji socialinį darbą dažniausiai blogai vertina šiuos darbo sąlygų aspektus: atlyginimo dydį, darbo vietos pritaikymą negaliai, darbo vietos saugumą dėl iš kliento kylančių grėsmių. Stresas yra nuolatinis socialinį darbą dirbančiųjų palydovas. Stresą darbe didina ir mažas atlyginimas, grėsmė nuo

klientų užsikrėsti parazitais ar užkrečiamosiomis ligomis, darbuotojo patirties stoka, taip pat socialinio darbo reikšmės nuvertinimas.

Dirbančiųjų socialinį darbą nuomone, jų atliekamą darbą vertinant atsižvelgiant į kitų profesijų darbuotojų atlyginimą ir veiklos pobūdį, jų darbo užmokestis turėtų būtų vidutiniškai dvigubai didesnis.

Rizikos šeimų lankymą namuose, darbą nakvynės namuose, darbą su priklausomybių turinčiais asmenimis, darbą su psichikos ligomis sergančiais socialinį darbą dirbantieji vertina kaip labai didelės rizikos veiklą. Kaip vidutinės rizikos veikla buvo įvertintas darbas su socialinės rizikos vaikais įstai-gose, neįgaliaisiais, senais žmonėmis, grįžusiais iš įkalinimo įstaigų ir proto negalią turinčiais asmeni-mis.

Šiuo metu įstaigos dažniausiai taiko tokias prevencines profesinės rizikos mažinimo priemones, kaip darbuotojų instruktavimas, atsitikusių įvykių priežasčių ir aplinkybių analizavimas, bendradarbia-vimas su policija. Dauguma dirbančiųjų socialinį darbą teigia, kad aktyvi saugos nuo profesinės rizikos politika jų įstaigoje nėra vykdoma. Be to, dažnas respondentas teigia, kad atsitikę įvykiai retai fiksuo-jami, specialūs darbuotojų mokymai retai organizuojami, darbuotojai neaprupinami reikalingos savigy-nos priemonėmis.

Svarbiomis priemonėmis, kurios galėtų pagerinti socialinį darbą dirbančiųjų darbo sąlygas ir sumažinti profesinės veiklos riziką, yra laikomi reguliarūs mokymai, profesinės rizikos situacijų vertini-mas ir darbo krūvių mažinimas.

## Literatūra

1. Dillon, S. Client Threats Toward Social Workers: Nature, Motives, and Response. *American Journal of Psychotherapy*. 1992, 35: 542–549.
2. Block, R.; Roberts K.; Klarke, R. O. *Labor Standards in the United States and Canada*. Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003.
3. Van Gyes, G. *Working Conditions in Home Care Work*. Belgium: Higher Institute for Labour Studies, 2007. <<http://www.eurofound.europa.eu>> [žiūrėta 2008 09 10].
4. Guldenmund, F. W. The Nature of Safety Culture: a Review of Theory and Research. *Safety Science*. 2000, 34: 251.
5. European Social Fund. *Proxima*. <[http://www.werk.belgie.be/PROXIMA\\_N.aspx](http://www.werk.belgie.be/PROXIMA_N.aspx)> [žiūrėta 2008 09 10].
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Žin*. 2003. Nr. 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos mi-nistro įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“. *Žin*. 2003. Nr. 100-4504.
8. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. *Žin*. 2006. Nr. 17- 589.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. *Žin*. 2002. Nr. 87-3751.
10. Lund, J.; Aaro, L. E *Accident Prevention. Presentation of a Model Placing Emphasis on Human, Structural and Cultural Factors*. University of Oslo, Norway, Research Centre for Health Promotion, University of Ber-gen, Norway, 2003. <[http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=ArticleURL&\\_udi=B6VF9-49CKY02-1&\\_user=1049315&\\_rdoc=1&\\_fmt=&\\_orig=search&\\_sort=d&view=c&\\_version=1&\\_urlVersion=0&\\_userid=1049315&md5=37c1ffb14cf3031a01b25b4e9824d2a3](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6VF9-49CKY02-1&_user=1049315&_rdoc=1&_fmt=&_orig=search&_sort=d&view=c&_version=1&_urlVersion=0&_userid=1049315&md5=37c1ffb14cf3031a01b25b4e9824d2a3)> [žiūrėta 2008 09 15].
11. Nicot, A. M. *Violence, Employment and Health*. France, 2005. <<http://www.eurofound.europa.eu>> [žiūrėta 2008 09 17]
12. *Socialinis darbas*. Profesinės veiklos įvadas (tarptautinis projektas). VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2007.
13. Social Workers subject to intence work pace and stress levels. <<http://www.eurofound.eu/ewco/2007/09/SE07090391.htm>> [žiūrėta 2008 09 10].
14. Walter, R. *Social Security and Welfare. Concepts and Comparisons*. Open University Press, 2005..
15. Whitaker, T.; Weismiller, T.; Clark, E. *Assuring the Sufficiency of a Frontline Workforce: Executive summary*. Washington, DC: National Association of Social Workers. 2006.
16. Work-related disorders 2006 (in Swedish), Occupational accidents and work-related diseases 2004 (in Swedish), The work environment 2003 (in Swedish).

---

**SOCIAL WORKERS' OCCUPATIONAL RISKS FACTORS**

**Prof. habil. dr. Romas Lazutka**

Institute for Social Research

**Dr. Daiva Skučienė**

Institute for Social Research

**Dr. Laimutė Žalimienė**

Institute for Social Research

**Audronė Vareikytė**

Mykolas Romeris University

**Jolita Kazakevičiūtė**

Institute for Social Research

### **Summary**

The article is designed for the problem of safety of work conditions for social workers in social service institutions with a view to analyse and evaluate the expression of factors of occupational risks in practical social work. The article is composed of three parts: the first part briefly presents the review of legal regulation of safe work; the second part presents the results of researches which were carried out in some foreign countries; the third part is designed for the analysis of results of quantitative research which was carried out by the authors of this article. The aim of quantitative research was to evaluate the expression of factors of occupational risks in various social service institutions which provide support for various client groups. Social workers mostly are not satisfied with these aspects of work conditions: salary size, work place adaptability for special needs; a third of them are not happy with the safety of work place due to the rising risks from clients. Stress is a permanent condition of social workers. It is associated with low salary, danger of pests and diseases, aggression from clients, devaluation of social work importance, lack of experience.

**Keywords:** safety at work, factors of occupational risks, social workers.