

Барбара Лахгайн

ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОР СТАБИЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО МИРОПОРЯДКА

«Здоровые сотрудники – ключ к успеху» – это тема, ориентированная на руководителей и будущих сотрудников – студентов и выпускников университетов. Увеличение продолжительности жизни, снижение рождаемости и миграция в развитых странах являются факторами, которые изменяют рынок труда, влияют на социальные системы и усиливают дискуссию о продлении продолжительности жизни. Цифровизация становится движущей силой перемен. Сама работа становится все более гибкой, все меньшую роль играет иерархия, все большую самоорганизация. В настоящее время работники практически всех отраслей на всех уровнях должны быть гибкими и мобильными. Рост числа психических заболеваний, а также обсуждение повышения пенсионного возраста в Германии с 67 лет в настоящее время до 70 лет в будущем ставят перед компаниями вопрос о том, как работники могут дольше сохранять здоровье и работоспособность. Таким образом, тема здоровья все больше привлекает к себе внимание и становится предметом междисциплинарных исследований. Компании теперь могут опираться на результаты теоретических и практических разработок, осуществляемых в течение четырех последних десятилетий. До начала 1980-ых годов методы укрепления здоровья основывались на медицинской модели факторов риска и на ключевом вопросе патогенеза: откуда берётся болезнь и как её можно избежать? В 1978 американско-израильский социолог Аарон Антоновски (1923–1997) сформулировал концепцию Салютогенеза, в рамках которой основной вопрос звучал так: откуда берётся здоровье и как его можно укрепить?

Укрепление здоровья и перспективы салютогенеза обобщаются под заголовком *New Public Health*. Этот подход лег в основу стратегии «Здоровье для всех», принятой Всемирной организацией здравоохранения – ВОЗ – в 1977 году. Ведущей целью стратегии является благополучие работников. В дальнейшем данная стратегия неоднократно совершенствовалась. В 2015 году была принята хартия Оканагана как Международное Соглашение об укреплении здоровья в университетах и колледжах.

Системная деятельность, направленная на укрепление здоровья с тех пор осуществляется в таких учреждениях как: детские сады, школы, колледжи, больницы и предприятия. Были созданы Сетевой фонд «Школы здоровья в Европе»; Международная сеть университетов и колледжей, способствующих укреплению здоровья; Международная сеть больниц и служб здравоохранения, способствующих укреплению здоровья; Европейская сеть по укреплению здоровья на рабочем месте. Международная организация труда (МОТ) также уделяет много внимания этой теме. В результате некоторые

страны больше ориентируются на МОТ страны Европейского Союза на Всемирную Организацию Здравоохранения. Вышеупомянутая деятельность во многом идентична принятой в России концепции здорового образа жизни.

Несмотря на очевидную значимость вышеупомянутой деятельности, новые реалии обуславливают новые вызовы. В Германии была разработана новая концепция- концепция системного управления здоровьем на рабочем месте. Это концепция была изначально разработана в Университете г. Билефельда, но получила широкое распространение прежде всего в немецкоязычных странах. В основы данной концепции лежат результаты исследований представителей современных социальных, организационных и медицинских наук, а также практический опыт работы предприятий. Концепция системного управления здоровьем на рабочем месте базируется на вышеупомянутом переходе от патогенеза к салютогенезу. Акцент был смещен с личности на организацию. В качестве основной задачи рассматривается не выявление симптомов профессиональных заболеваний у отдельных лиц, а комплекс профилактических мер, включающий 3 направления: обеспечение безопасности труда, укрепление здоровья сотрудников на рабочем месте и осуществление последовательной политики предприятия в контексте организации развития персонала.^{1, 2}

Для создания достойных условий труда и жизни во всем мире меры по охране труда, технике безопасности и гигиене труда (основа 1) дополняются мерами по улучшению благосостояния. В борьбе за лучшие умы – Войне талантов – компании все чаще предлагают меры по укреплению здоровья, такие как физические упражнения, диета или наркомания, особенно алкоголь, курение (столп 2). Благополучие возникает преимущественно из более целенаправленной деятельности, самостоятельной работы и здоровой корпоративной культуры, совместного стиля управления, плоской иерархии и в целом хорошего отношения к жизни. Рабочая атмосфера. Различные потребности сотрудников требуют большего количества индивидуальных программ и закрепления в операционных структурах на всех уровнях с особой ответственностью руководителей. Этот второй элемент в BGM является добровольным для компаний, но обязательным для медицинского страхования в соответствии с Социальным кодексом V для консультирования и финансирования мероприятий по укреплению здоровья.

Третий компонент управления здравоохранением на рабочем месте, реинтеграция на рабочем месте, был закреплен в законодательстве Германии в 2004 году по инициативе профсоюзов. Одной из причин этого является демографическая ситуация. Продолжительность жизни увеличивается, неизбежно увеличивается пенсионный возраст, следовательно, средний возраст сотрудников, сопутствующий длительный период болезни и, в зависимости от экономической ситуации, страх потери работы. Реинтеграция

¹ Münch et al., 2003

² Badura, 2010, S. 33

на рабочем месте является обязательным предложением работодателя и инструментом для стабилизации или, при необходимости, восстановления трудоспособности. Таким образом, управление здравоохранением на предприятии – это концепция, которая поддерживает развитие целостной, отвечающей требованиям здоровья рабочей среды и, таким образом, может вносить устойчивый вклад в достижение экономического успеха.

Могут ли профсоюзы и хотят ли они уделять особое внимание вопросам охраны здоровья на рабочем месте? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо оценить роль и значение профсоюзов. С созданием Международной конфедерации профсоюзов (IGB; Международная конфедерация профсоюзов, ITUC; и соответственно. Международная синдикальная конфедерация (CSI) в роли объединяющей федерации профсоюзов в Вене в 2006 году здравоохранение было явно программным. Программа включает разделы „Здоровые и безопасные рабочие места для всех“ и разделы „Международная организация труда как глобальный ориентир“, посвященные сотрудничеству с Международной организацией труда (МОТ / МОТ). Это открыло возможность для синергетической связи между двумя организациями в области охраны здоровья на рабочем месте. В своем учредительном документе МОТ уже ориентировалась на стандарты условий труда во всем мире, уделяя особое внимание охране труда, трудовому законодательству и социальному страхованию.

Международная деятельность сосредоточена на стандартизации условий труда в развитых странах Европы и Северной Америки с целью улучшения условий труда и жизни рабочих и укрепления национальной экономической позиции, что, в свою очередь, способствует сохранению и обеспечению рабочих мест – забота, которая сохраняет свое значение и по сей день. Что касается Германии, то следует констатировать, что из примерно 46 миллионов занятых в среднем в 2024 году около семи миллионов состояли в профсоюзах. При этом вырисовывается следующая картина: три основных профсоюза – это Немецкий союз профсоюзов (DGB), насчитывающий около 5,6 миллионов членов, Союз чиновников и профсоюзов (DBB) насчитывающий около 1,3 миллиона членов, и Христианский союз профсоюзов Германии (CGB), насчитывающий около 280 000 членов.

В DGB, крупнейшей зонтичной организации индивидуальных профсоюзов, наблюдается тенденция к сокращению числа членов: с 7 миллионов в 2004 году до 6,1 миллиона в 2014 году и до 5,6 миллиона в 2024 году. В 2023 году впервые за 18 лет можно увидеть небольшой рост по сравнению с предыдущим годом, особенно в четырех отдельных профсоюзах: Профсоюзе работников образования и науки, Профсоюзе работников общественного питания и общественного питания, Профсоюзе работников полиции и Профсоюзе работников сферы услуг.

Результаты исследования приводят к предположению, что снижение в Германии, помимо прочего, связано с уменьшением числа обучающихся. Опыт показывает, что именно стажеры на крупных предприятиях часто

вступают в профсоюзы. Однако по мере того, как все больше выпускников школ поступают на учебу, они все реже становятся доступными в качестве молодых сотрудников профсоюзов на этапе поиска работы и в дальнейшей профессиональной жизни.

Общий опрос населения по социальным наукам (ALLBUS), проведенный Институтом социальных наук им. Лейбница в Кельне в 2018 году, показывает долю членов профсоюзов в различных контекстах. Согласно данным, в 2018 году только 16,7% всех иждивенцев были членами профсоюза. Мужчины на 19,1% более организованны, чем женщины (14,1%). Чиновники демонстрируют самый высокий уровень организованности (27,9%), в разбивке по возрастным группам это группа людей в возрасте 50 лет и старше.

В какой мере профсоюзы способствуют реализации концепции управления здоровьем в современной организации? В области охраны труда и здоровья DGB сообщает о положительном результате, написав: «Количество несчастных случаев на производстве находится на самом низком уровне, чем когда-либо. Это также успех профсоюзной работы в профессиональных союзах и с Федеральным институтом охраны труда и гигиены труда.»³ В этом отчете профсоюзы демонстрируют свою приверженность классической охране труда как основному элементу управления гигиеной труда на предприятии.

Какую роль играет внедрение концепции системного управления здоровьем для повышения экономической эффективности работы предприятий. Эмпирические исследования в частности подтверждают рост рентабельности от инвестиционных вложений в результате периодов отсутствия на рабочем месте по болезни и экономии расходов на медицинское обслуживание.

Отчет консалтинговой компании Roland Berger за 2020 год показывает, что благодаря целенаправленным мерам по укреплению здоровья можно добиться повышения стоимости акций и удовлетворенности клиентов. Некоторые компании смогли увеличить доход на одного сотрудника на 11% за счет эффективных мер в области здравоохранения и снизить текучесть кадров на 40%.⁴

Несмотря на убедительные преимущества, такие как: повышение имиджа; привлекательность для работодателя; налаживание связей с другими предприятиями, учреждениями и организациями, некоторые компании предпочитают не предпринимать мер по системному управлению здоровьем сотрудников, особенно во время кризиса. Среди основных причин обозначаются: приоритет повседневной деятельности (61%), нехватка ресурсов (56%), отсутствие знаний о внедрении (38%) и внешней поддержке (33%), отсутствие личного участия руководства предприятия и / или

³ <https://www.dgb.de/der-dgb/wer-wir-sind/#c8912>

⁴ Berger, 2020 **Fürstenberg Institut, Hamburg** 'Corporate Health Management Inst: Gesundheit in Unternehmen – weiter gedacht' von Roland Berger Consulting, 2020 siehe: <https://www.fitnessmanagement.de/fm-infografik-gesundheitsmanagement-berger-consulting/>

представителей работников (37%), слишком высокие затраты (34%), отсутствие мотивации у сотрудников (33%)⁵

Однако здоровые сотрудников несомненно представляет собой огромную ценность для компаний и национальной экономики в целом, особенно во времена трансформации мирового порядка. По результатам опроса “Будущее рабочих мест“ (отчет Всемирного экономического форума в мае 2023 г.) около 800 бизнесменов из 47 стран мира прогнозирует глубокие изменения на рынке труда к 2030 году. Изменения затронут около 83 миллионов рабочих мест (особенно в рабочие места с сфере кассового обслуживания, вождения транспортных средств, секретарской работы). При этом появятся 69 млн. новых рабочих мест, в первую очередь в таких отраслях как: средства массовой информации, индустрия развлечений, государственное управление, образование, сельское хозяйство, здравоохранение, энергетика, гостиничный бизнес, общественное питание. Национальные правительства и бизнес должны создать базу для ожидаемых изменений, прежде всего путем осуществления инвестиций в образование и подготовку кадров (непрерывное обучение на протяжении всей жизни), совершенствование системы социальной поддержки и развитие систему управления здоровьем сотрудников с целью повышения возраста для выхода на пенсию.

Тем самым, вопрос о практическом внедрении рассмотренной концепции системного управления здоровьем сотрудников на рабочем месте будет остро стоять на повестке дня в ближайшие годы.

Литература

Badura B, Walter U, Hehlmann T. Betriebliche Gesundheitspolitik, 2. Aufl. Springer, Heidelberg, 2010

Berger R., 2020 Fürstenberg Institut, Hamburg 'Corporate Health Management: Gesundheit in Unternehmen – weiter gedacht' von Roland Berger Consulting, 2020

<https://www.fitnessmanagement.de/fm-infografik-gesundheitsmanagement-berger-consulting/>

Münch E., Walter U., Badura B. Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement: Ein Modellprojekt im öffentlichen Sektor, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf. edition sigma, Berlin, 2003

⁵ Berger, 2020 **Fürstenberg Institut, Hamburg** 'Corporate Health Management: Gesundheit in Unternehmen – weiter gedacht' von Roland Berger Consulting, 2020
<https://www.fitnessmanagement.de/fm-infografik-gesundheitsmanagement-berger-consulting/>