

PSICHOSOCIALINIŲ PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO IR JŲ PREVENCIJOS PRIEMONIŲ, PSICHOLOGINIO SMURTO PREVENCIJOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMO ĮMONĖSE, STEBĖSENOS ATASKAITA

2021-05-26

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK), redakcijoje, įsigaliojusioje 2017 m. liepos 1 d., sukurtas mechanizmas leidžiantis darbuotojui aktyviai ginti savo pažeistas teises. DK 30 straipsnis numato teisę į garbės ir orumo gynimą, kitaip tariant darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksniu, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę padėtį. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. DK yra aiškiai įtvirtinama darbdavio pareiga garantuoti, kad darbuotojai darbe nepatirtų streso ir psichologinio smurto.

Pasaulio sveikatos organizacija (toliau - PSO) psichologinį smurtą darbe apibrėžia kaip tyčinį valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimą, įskaitant įžeidinėjimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenti fizinei, protinei dvasinei, moralinei ar socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

Esminis psichologinio smurto darbe ir konflikto darbe skiriamasis požymis yra prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką, dažniausiai tai būna žeminimas, priekabiavimas, bauginimas bei grasinimas. Labiausiai paplitę psichologinio smurto darbe veiksmai: nemandagus elgesys, nepagarba kitiems, fizinė ir žodinė agresija, užpuolimas, siekiant pakenkti kitam darbuotojui.

Siekiant užkirsti kelią darbo aplinkoje patiriamos psichologinės įtampos apraiškoms įmonėse, organizacijose ir įstaigose, VDI vykdo darbuotojų, darbdavių, jų atstovų konsultavimą teikiant rašytines konsultacijas, sprendžiant darbuotojams, darbdaviams bei jų atstovams rūpimus klausimus jiems atvykus į VDI padalinį bei juos aptarnaujant telefonu. VDI reaguoja į visus gautus skundus, prašymus ar pranešimus, kurie yra priskiriami VDI kompetencijai, nurodytai Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsnyje.

Dažniausiai, psichologinį smurtą darbe patiriantys asmenys nutraukia darbo sutartį, nors prieš tai ilgą laiką kenčia psichologinį spaudimą, tuomet kreipiasi į VDI dėl neteisėto atleidimo, nepagrįsto nušalinimo nuo darbo ir pan., nenurodydami patiriamo psichologinio smurto.

Pastebėtina, kad Profesinės rizikos vertinimo bendrijų nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, normos įtvirtina pareigą darbdaviui organizuoti profesinės rizikos vertinimą, įskaitant psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą. Identifikuoti bei kokybiškai įvertinti profesinės rizikos veiksniai visose darbo vietose yra profesinę riziką atliekančio subjekto prerogatyva.

Vykdydama paskirtas funkcijas, VDI nuosekliai vadovaujasi gero viešo administravimo principo, proporcingos ūkio subjektų priežiūros bei proporcingo poveikio priemonių taikymo už nustatytus darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, nuostatomis. Jeigu darbdavys neidentifikuoja psichosocialinės profesinės rizikos veiksnių darbo vietose, VDI inspektoriai pareikalauja atlikti psichosocialinės rizikos vertinimą.

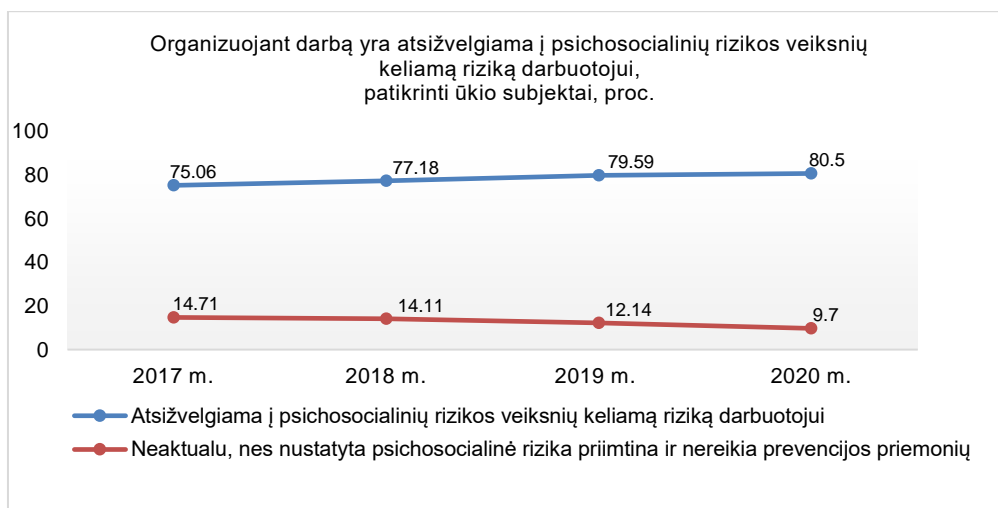
VDI inspektoriai Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatytais atvejais atlieka ūkio subjektų planinius ir neplaninius patikrinimus pagal ūkio subjektų patikrinimo kontrolinius klausimynus. Pabrėžiame, kad planinių patikrinimų darbuotojų saugos ir sveikatos ar/ir darbo teisės laikymosi tikslas – nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų ir teisės aktų pažeidimų prevencija. Ūkio subjektų monitoringas atliekamas rizikingiausiose nelaimingiems atsitikimams darbe įvykti ar susirgti profesine liga įmonėse atliktų patikrinimų metu gautos informacijos pagrindu. Pabrėžtina, kad rizikingiausi nelaimingiems atsitikimams darbe įvykti ar susirgti profesine liga ūkio subjektai (statyba, miškininkystė ir k.t.) ir rizikingiausi ūkio subjektai psichologinio smurto/mobingo aspektu (ASPI, kitos viešojo sektoriaus įmonės) nesutampa, todėl šioje ataskaitoje pateikti duomenys negali pilnai atspindėti realios situacijos galimai pavojingiausiuose ekonominės veiklos sektoriuose psichologinio smurto atžvilgiu, o tiksliniai ūkio subjektų patikrinimai dėl galimų psichologinio smurto apraiškų, atsižvelgiant į šalyje paskelbtą ekstremalią situaciją ir karantiną dėl COVID-19 pandemijos, 2020 m. nebuvo planuoti.

Žemiau teikiame susistemintus duomenis už 2017 – 2019 metų laikotarpį, surinktus atliekant patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinį klausimyną „Darbuotojų sauga ir sveikata“ ir „Bendrinis

ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ (1 priedas).

Duomenys pateikti 1 priede, rodo, kad VDI, tikrindama ūkio subjektus, nustatė, jog daugelyje patikrintų ūkio subjektų (75,06 proc. - 2017 m.; 77,18 proc. - 2018 m., 79,59 proc. - 2019 m., 80,5 proc. – 2020 m.) (1 grafikas) organizuojant darbą įmonėje yra atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui, be to, ši tendencija kiekvienais metais vis gerėja, t.y. nustatoma, kad vis daugiau įmonių atlieka psichosocialinių veiksnių profesinės rizikos vertinimą. Siekiant sudaryti visapusišką vaizdą kaip įmonės laikosi reikalavimo atlikti psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą, paminėtina, kad VDI nustatė, jog kita dalis įmonių (atsakymas – N/N arba neaktualu) vertina psichosocialinių profesinės rizikos veiksnius ir nustatė, jog profesinė rizika dėl šių veiksnių yra priimtina, todėl nepasirinko jokių prevencinių priemonių. Tokių įmonių skaičius kasmet mažėja, kas leidžia nuspėti, jog darbdaviai nustato vis daugiau naujų psichosocialinių rizikos veiksnių dėl ko mažiau ūkio subjektų nustato tokią riziką kaip priimtina.

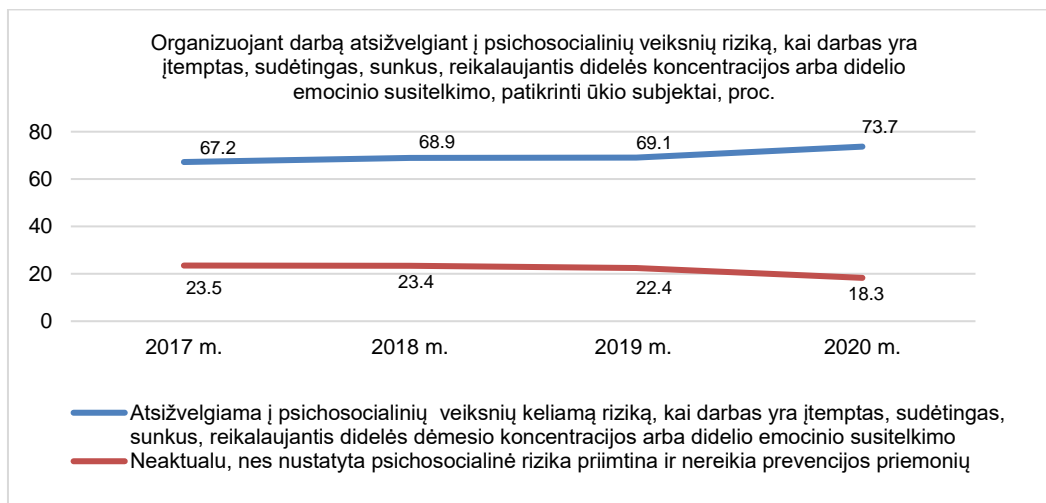
1 grafikas



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Panaši teigiama tendencija stebima, kuomet kasmet vis daugiau ūkio subjektų organizuodami darbą, kuris yra įtemptas, sudėtingas, sunkus, reikalaujantis didelės koncentracijos arba didelio emocinio susiteikimo, atsižvelgia į psichosocialinių veiksnių riziką. 2017 - 2019 metų laikotarpiu tokių ūkio subjektų skaičius augo lėtai, tačiau jau 2020 metais pasiekė net 73,7 proc. nuo visų tais metais patikrintų ūkio subjektų (2 grafikas). Tuo tarpu, ūkio subjektų, kuriuose nustatoma psichosocialinė rizika kaip priimtina (nereikia prevencinių priemonių) kasmet palaipsniui mažėja, kas leidžia daryti išvadą, kad vis daugiau įmonių suvokia psichosocialinės rizikos svarbą darbuotojų emocinei gerovei ir psichologinei būklei ypač dirbat didelės koncentracijos arba didelio emocinio susitelkimo darbą.

2 grafikas



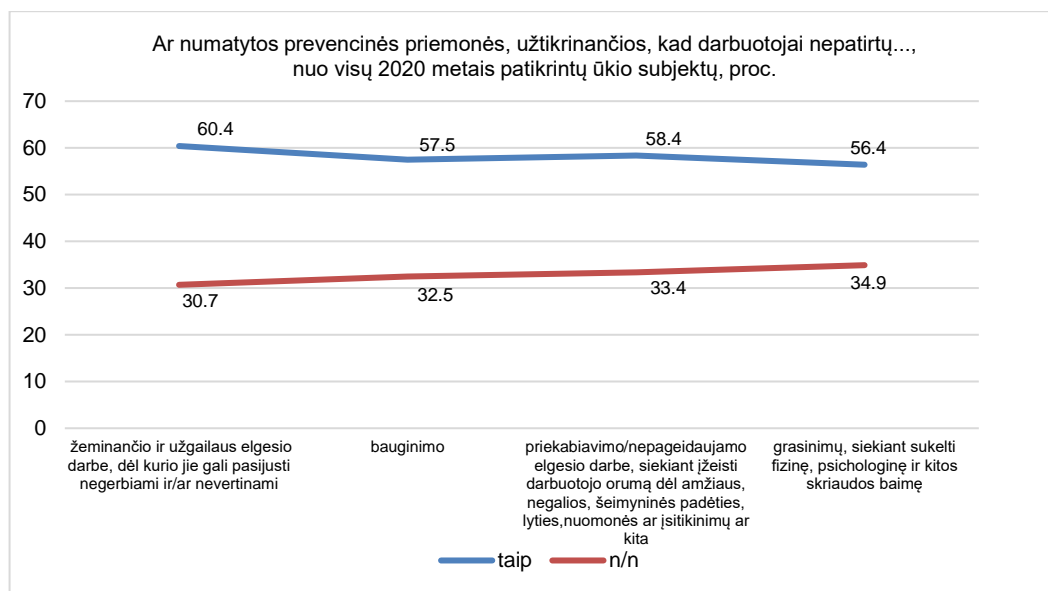
Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

VDI siekdama padėti darbdaviams, jų atstovams, DSS specialistams, profesinės sveikatos specialistams atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą parengė Metodines rekomendacijas darbdaviams bei Atmintinę darbuotojams, kurios yra skelbiamos VDI interneto svetainėje <https://www.vdi.lt/> skiltyje Metodinės rekomendacijos. Taigi, nuosekliai vykdomas psichosocialinės rizikos vertinimo gaunamos

naudos įmonėms, darbuotojams bei darbo efektyvumui viešinimas, seminarų organizavimas bei metodinės medžiagos parengimas, padedančios geriau suprasti psichosocialinę riziką, įtakojo didesnę ūkio subjektų, kuriuose atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui, skaičių 2020 metais - net 80,5 proc. visų patikrintų ūkio subjektų (1 grafikas), be to, apie 60 proc. numatė prevencines priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų žeminančio ir užgaulaus elgesio darbe, dėl kurio jie gali pasijusti negerbiami ir/ar nevertinami (3 grafikas).

Nuo 2020 m. gegužės 1 d. papildžius ūkio subjektų kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“ klausimais, susijusiais su prevencinių priemonių dėl psichosocialinės rizikos mažinimo parinkimu, buvo pradėta VDI ūkio subjektų kontrolė dėl numatytų, taikomų ir veiksmingų prevencinių priemonių.

3 grafikas



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

2020 metais 56,4 proc. patikrintų ūkio subjektų numatė prevencines priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų bauginimo, priekabiavimo, nepageidaujamo elgesio darbe, grasinimų ir kitų veiksmų siekiant sukelti fizinę, psichologinę ir kitos skriaudos baimę. Tuo tarpu, net 60,4 proc. patikrintų ūkio subjektų numatė priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų žeminančio ir užgaulaus elgesio, dėl kurio jie gali pasijusti negerbiami ir/ar nevertinami.

Konstatuotina, kad daugiau nei 50 proc. visų 2020 metais patikrintų ūkio subjektų buvo numatę prevencines priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

Ūkio subjektų patikrinimų rezultatai rodo, kad sunkiausiai darbdaviams sekasi vykdyti nuolatinį monitoringą ir / ar numatytų prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą darbe atnaujinimą dėl galimai tokių priežasčių, kaip nemato poreikio peržiūrėti nustatytas prevencines priemones arba atnaujinti psichosocialinės rizikos vertinimą dėl laiko ir/ar žmoniškųjų išteklių stokos. 2020 metais nustatyta, kad tik 54,6 proc. visų patikrintų ūkio subjektų atnaujino ar peržiūrėjo numatytas prevencines priemones (2 priedas). Taip pat, atliktų patikrinimų duomenų analizė teikia pagrindą manyti, kad psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą atliekantiems darbdavio paskirtiems asmenims problemiška numatyti ir įgyvendinti efektyvias prevencines priemones šiems rizikos veiksniams pašalinti ir/ar sumažinti.

Tikėtina, kad psichosocialinis klimatas darbo vietose taps palankesnis darbuotojų emocinei gerovei ir psichinei sveikatai, kai įmonių vadovai realiai suvoks žmoniškųjų išteklių vadybos svarbą ir naudą, psichologinio smurto reiškinių neigiamas pasekmes asmeniui ir organizacijai, tuomet natūraliai atsiras tikras poreikis negatyvių psichosocialinių reiškinių organizacijoje prevencijai.

1 priedas. Duomenys už 2017- 2019 metus, surinkti atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“.

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2019 m.		2018 m.		2017 m.	
			Proc. nuo visų atsakymų	Užpildytų klausimynų skaičius	Proc. nuo visų atsakymų	Užpildytų klausimynų skaičius	Proc. nuo visų atsakymų	Užpildytų klausimynų skaičius
			26.	Ar organizuojant darbą įmonėje atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui ?	Taip	79,59	944	77,18
		Ne	8,27	98	8,71	97	10,23	89
		N/N	12,14	144	14,11	157	14,71	128
				1186		1113		870
26.1.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinių veiksnių riziką, kai darbas yra įtemptas, sudėtingas, sunkus, reikalaujantis didelės dėmesio koncentracijos arba didelio emocinio susitelkimo?	Taip	69,14	820	68,91	767	67,24	585
		Ne	8,43	100	7,73	86	9,31	81
		N/N	22,43	266	23,36	260	23,45	204
				1186		1113		870
26.2.	Ar įmonėje yra žmogus, į kurį gali kreiptis darbuotojas, patyręs bauginimą, smurtą pagalbai (ar darbuotojai žino telefoną, kur rasti)?	Taip	76,48	907	77,72	865	75,52	657
		Ne	6,83	81	5,66	63	5,52	48
		N/N	16,69	198	16,62	185	18,96	165
				1186		1113		870
26.3.	Ar dirbantys pavieniai asmenys nuolatinių kontaktų palaikymui aprūpinami techninėmis priemonėmis (pvz., telefonais)?	Taip	60,54	718	57,32	638	60,34	525
		Ne	2,53	30	1,53	17	1,38	12
		N/N	36,93	438	41,15	458	38,28	333
				1186		1113		870
26.4.	Ar numatytos prevencinės priemonės prieš smurtą ir bauginimą darbe?	Taip	47,05	558	43,76	487	47,59	414
		Ne	9,53	113	10,87	121	11,15	97
		N/N	43,42	515	45,37	505	41,26	359
				1186		1113		870

2 priedas. Duomenys už 2020 metus, surinkti atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“, kuomet buvo papildyti minėti klausimynai naujais klausimais, susijusiais su prevencinių priemonių parinkimu ir įgyvendinimu.

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2020 m.	
			Proc. nuo visų atsakymų	Užpildytų klausimynų skaičius
26.	Ar organizuojant darbą įmonėje atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui ?	Taip	80,5	641
		Ne	9,8	78
		N/N	9,7	77
				796
26.1.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinių veiksnių riziką, kai darbas yra įtemptas, sudėtingas, sunkus, reikalaujantis didelės dėmesio koncentracijos arba didelio emocinio susitelkimo?	Taip	73,7	587
		Ne	7,9	63
		N/N	18,3	146
				796
26.2.	Ar įmonėje yra žmogus, į kurį gali kreiptis darbuotojas, patyręs bauginimą, smurtą pagalbai (ar darbuotojai žino telefoną, kur rasti)?	Taip	79,5	633
		Ne	7,8	62
		N/N	12,7	101
				796
26.3.	Ar dirbantys pavieniai asmenys nuolatinių kontaktų palaikymui aprūpinami techninėmis priemonėmis (pvz., telefonais)?	Taip	65,3	520
		Ne	3,9	31
		N/N	30,8	245
				796
26.4.	Ar darbdavys ėmėsi priemonių sukurti saugią darbo aplinką, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių ?	Taip	67,3	536
		Ne	7,9	63
		N/N	24,7	197
				796
26.4.1.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų žeminančio ir užgaulaus elgesio darbe, dėl kurio jie gali pasijusti negerbiami ir/ar nevertinami?	Taip	60,4	481
		Ne	8,9	71
		N/N	30,7	244
				796
26.4.2.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų bauginimo?	Taip	57,5	458
		Ne	9,9	79
		N/N	32,5	259
				796
26.4.3.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo/nepageidaujamo elgesio darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų ar kita?	Taip	58,4	465
		Ne	8,2	65
		N/N	33,4	266
				796
26.4.4.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų grasinimų, siekiant sukelti fizinę, psichologinę ir kitos skriaudos baimę?	Taip	56,4	449
		Ne	8,7	69
		N/N	34,9	278
				796
26.5.	Ar numatytos prevencinės priemonės prieš psichologinį smurtą darbe yra nuolat peržiūrimos ir, esant poreikiui, atnaujinamos?	Taip	54,6	435
		Ne	9,0	72
		N/N	36,3	289
				796