

**TEMINĖS ATASKAITOS DĖL PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS VERTINIMO
BEI MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ATITIKTIES TEISĖS AKTŲ REIKALAVIMAMS
APIBENDRINIMAS
(2021 m. spalio mėn.)**

Šių metų nuo rugpjūčio 13 - rugsėjo 15 dienomis Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau - VDI) vykdė įmonių, įstaigų ir organizacijų, jautriausių psichologiniam smurtui ir mobingui darbe pasireikšti, elektroninį inspektavimą.

Ypatingai viešojo sektoriaus (asmens sveikatos priežiūros, švietimo bei socialinių paslaugų teikimo) srityse veikiančios įmonės, įstaigos, organizacijos priskiriamos prie labai jautrių psichologiniam smurtui pasireikšti: daugiausia skundų, pranešimų, paklausimų gaunama iš darbuotojų dirbančių šiuose sektoriuose, ypač tai susiję su tarpasmeniniais santykiais kolektyve, vadovo ir pavaldinių santykiais, ir (ar) trečiaisiais asmenimis bei jų disfunkcija, darbo sąlygomis, darbo organizavimo (darbo grafikų sudarymo) ir darbo užmokesčio klausimais; darbo krūvio, atsakomybės bei terminų ir kt.

Gauti skundai, paklausimai bei pranešimai leidžia teigti, kad ypač pažeidžiamas yra asmens sveikatos priežiūros sektorius, kuriame dėl teikiamų paslaugų sudėtingumo, jautrumo, santykių su pacientu bei nuolatinio poreikio atitikti taikomus medicinos normų reikalavimus kyla daug skirtingos kilmės konfliktų, kurie nesprendžiami gali reikštis per psichologinį smurtą, o problemai užsitęsus, netgi pavirsti į mobingą darbe, kuris gali pasireikšti nuolatinio tęstiniu darbuotojo/-ų ignoravimu ir engimu, atskyrimu nuo darbo kolektyvo, nepalankių darbo sąlygų sudarymu ir kt. Ypatingai šio sektoriaus darbuotojai kenčia nuo didelių darbo krūvių, aukštų kvalifikacijos reikalavimų bei didelio darbo tempo.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 8 straipsnio 2 dalies 1 ir 6 punktais, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 39 straipsnio 5 dalimi bei įgyvendinant Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2021 m. liepos 26 d. įsakymą Nr. EV-173 "Dėl psichosocialinės rizikos vertinimo bei mobingo darbe prevencijos atitikties teisės aktų reikalavimus deklaravimo ir teminės ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos" (toliau – Teminė ataskaita), įmonės, įstaigos ir organizacijos, įtrauktos į inspektuojamų elektroniniu būdu dėl psichosocialinės rizikos vertinimo bei mobingo darbe prevencijos, sąrašą, turėjo įvertinti pagal Teminę ataskaitą psichosocialinės rizikos vertinimo bei mobingo darbe prevencijos atitiktį teisės aktų nustatytiems reikalavimams.

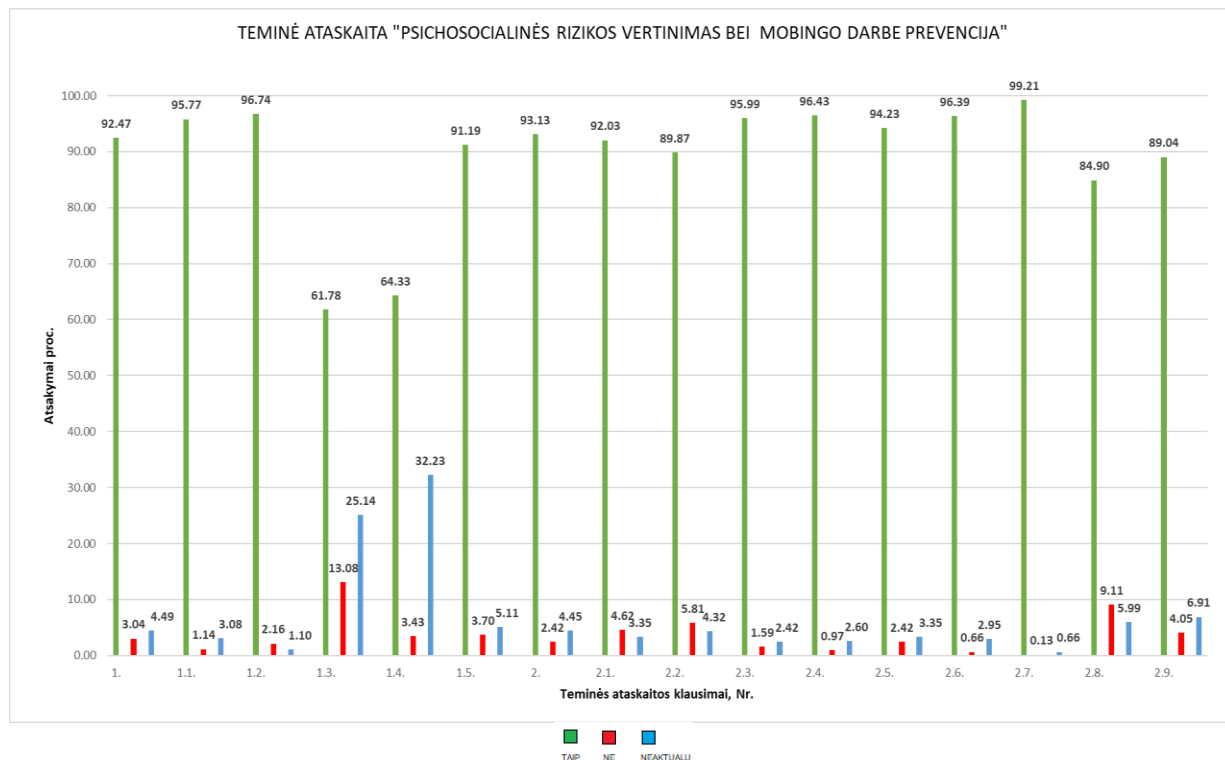
Teminę ataskaitą užpildė 2271 įmonių, įstaigų ir organizacijų (267 socialines paslaugas teikiančios įmonės, 546 – asmens sveikatos paslaugas teikiančios įmonės bei 1458 – švietimo srityje veikiančios įmonės), kurių darbuotojų skaičius svyravo nuo 9 iki 6000.

Iš teminės ataskaitą pateikusių 2271 įmonių, atsakymai į I dalies klausimus, susijusius su psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimu pasiskirstė taip (žr.1 grafikas):

- 92,47 proc. įmonių deklaravo vertinantys psichosocialinius profesinės rizikos veiksnius (1 klausimas);
- 95,77 proc. įmonių organizuojant darbą atsižvelgia į psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui (1.1 klausimas);
- 96,74 proc. įmonių nurodė, kad yra žmogus, į kurį gali kreiptis darbuotojas/-ai, patyręs/-ę psichologinį smurtą/mobingą pagalbai (darbuotojui žinomi to asmens kontaktai) (1.2. klausimas);
- 86,92 proc. įmonėse dirbantys pavieniai asmenys nuolatinį kontaktų palaikymui aprūpinami techninėmis priemonėmis (pvz., telefonais) arba tas klausimas neaktualus, jeigu tokių asmenų įmonėje nėra (1.3. klausimas);
- 96,56 proc. įmonių atnaujina atliktą psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą, pranešus apie psichologinį smurtą/mobingą darbe, įvykus kitoms ekstremalioms situacijoms, susijusioms su mirtimi darbe, smurto išraiškomis darbo vietoje ir pan. arba tas klausimas neaktualus, jeigu pranešimų apie psichologinį smurtą/mobingą darbe nebuvo gauta (1.4. klausimas);
- 91,19 proc. įmonių įtraukia darbuotojus į psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą (1.5. klausimas).

Apibendrinant I dalies atsakymus, teigtina, kad įmonės, įstaigos, organizacijos žino ir

supranta psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo svarbą bei įtaką darbo efektyvumui bei darbuotojų pasitenkimui darbu. Tačiau manytina, kad daugelis nemato poreikio atnaujinti atliktą psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą, tikėtina, dėl didelių tokio vertinimo atlikimo sąnaudų arba kuomet įmonėse ekstremalių situacijų, susijusių su mirtimi darbe, smurto išraiškomis darbo vietoje ir pan., neįvyko bei nebuvo gauta pranešimų dėl psichologinio smurto/mobingo darbe.



1 grafikas. Teminės ataskaitos „Psichosocialinės rizikos vertinimas bei mobingo darbe prevencija“ atsakymai pagal klausimus.

Iš teminę ataskaitą pateikusių 2271 įmonių, atsakymai į II dalies klausimus, susijusius su psichosocialinės rizikos ir mobingo darbe prevencija pasiskirstė taip (žr. 1 grafikas):

- 93,13 proc. įmonių numato prevencines priemones prieš psichologinį smurtą ir mobingą darbe (2. klausimas);
- 92,03 proc. įmonių nustatę psichologinio smurto/mobingo darbe pranešimo bei tyrimo tvarką bei užtikrina tokių pranešimų konfidencialumą (2.1. klausimas);
- 89,87 proc. įmonių numato psichologinės pagalbos teikimo galimybes darbuotojui patyrusiam psichologinį smurtą/mobingą (2.2. klausimas);
- 95,99 proc. įmonių nustatytos tinkamo pozityvaus elgesio/etikos taisyklės, kurios aiškiai nustato nepageidaujama elgesį (2.3. klausimas);
- 96,43 proc. įmonių darbuotojai supažindinti apie galimas nepageidaujamo, nepagarbaus, neetiško elgesio pasekmes (pvz., nušalinimas, šurkštus darbo drausmės pažeidimas ir pan.) (2.4. klausimas);
- 94,23 proc. įmonių nustatytas draudimas diskriminuoti kitus darbuotojus dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės, įsitikinimų ar kita (2.5 klausimas);
- 96,39 proc. įmonių darbuotojų tiksliai žino kaip atliekamas darbuotojų veiklos vertinimas ir kokie kvalifikaciniai reikalavimai taikomi jų pareigybei (2.6. klausimas);
- 99,21 proc. įmonių darbuotojai informuojami apie organizacinius ir kitus pokyčius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (2.7. klausimas);
- 84,90 proc. įmonių darbuotojai periodiškai mokomi atpažinti netinkamą elgesį, kaip užkirsti kelia psichologinio smurto plitimui, kaip įgyti emocinį atsparumą bei kaip tinkamai bendrauti (2.8. klausimas);
- 89,04 proc. įmonių numatytos prevencinės priemonės prieš psichologinį smurtą/mobingą darbe nuolat peržiūrimos ir, esant poreikiui, atnaujinamos (2.9. klausimas).

Apibendrinant II dalies atsakymus, teigtina, kad įmonės, įstaigos, organizacijos bent jau deklaratyviai numatė prevencines priemones psichosocialinės rizikos prevencijai, tačiau šių priemonių efektyvumas nebuvo vertinamas. Tačiau tik atliekant tyrimus pagal gautus skundus bus galima palyginti ir/ar įsitikinti dėl deklaruojamų prevencinių priemonių efektyvumo bei

pakankamumo.

Nors įmonės, įstaigos ar organizacijos deklaruoja vertinančios psichosocialinių profesinės rizikos veiksnius ir numatančios skirtingo poveikio prevencines priemones siekiant sumažinti psichologinį smurtą bei mobingą darbe, tačiau VDI duomenimis vien 2021 m. gegužės - rugpjūčio mėn. stebėjimo laikotarpiu kas savaitę buvo gaunama vidutiniškai apie 5-10 pasiteiravimų dėl galimo psichologinio smurto/mobingo. Kadangi didžioji dalis gautų pasiteiravimų buvo anoniminiai (paklausėjai, bijodami dėl savo darbo vietos, neatskleidė įmonės pavadinimo) inspekciniai veiksmai nebuvo pradėti, taip pat paminėtina, kad daugiausiai asmenų kreipėsi dėl neteisėto atleidimo, darbo grafikų netinkamo sudarymo ir kt., o ne dėl taikomo mobingo darbe. Tai leidžia daryti prielaidą, kad nesant teisės aktuose tiksliai apibrėžtai psichologinio smurto ir/ ar mobingo darbe sąvokai, darbuotojai nežino kaip atskirti psichologinį smurtą ir/ar mobingą darbe nuo teisėtų darbdavio reikalavimų.

Teminės ataskaitos duomenų analizė bei VDI duomenys suponuoja išvadą, kad daugelyje įmonių psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai yra įvertinti, bet rečiau atnaujinami ir/ar peržiūrimi, o prevencinės priemonės yra diegiamos, tačiau ar jos pakankamai efektyvios ir veiksmingos nežinoma.