

Darbuotojų gerovė ir sauga bei sveikata (DSS)

centrinės valdžios administracijose:

psichosocialinės rizikos darbe įveikimas

Bendro pobūdžio studija

SANTRAUKA

2017



SANTRAUKA

Įvadas: kas yra psichosocialinė rizika?

Pastaraisiais dešimtmečiais įvykę pokyčiai darbe reiškia, kad daugiau žmonių kyla tokie pavojai, kaip stresas, patyčios, priekabiavimas ir smurtas. Daugelyje šalių jie yra apibūdinami kaip „psichosocialinė rizika“ ir jie tikrai egzistuoja centrinėje valdžioje.

Išlaidos, susijusios su psichosocialine rizika

Su psichosocialine rizika susijusios išlaidos gali būti labai didelės. Žmonėms, ilgai patiriantiems šią riziką, galimos labai įvairios neigiamos pasekmės – nuo nerimo ir depresijos iki imuninės sistemos veikimo pablogėjimo ir širdies bei kraujagyslių ligų. Organizacijose dėl to gali padaugėti neatvykimo į darbą atvejų, suprastėti darbo našumas ir, kai kuriais atvejais, kilti reputacijos krizė. Visai visuomenei dėl to prarandama daug dienų dėl ligos, o visoje ES tai kainuoja milijardus.

Psichosocialiniai rizikos veiksniai

Vieną pirmųjų tyrimų, kuriame pažvelgta į psichosocialinę riziką, 1984 m. kartu paskelbė Tarptautinė darbo organizacija (TDO) ir Pasaulio sveikatos organizacija (PSO); jame nustatyti šeši „psichosocialiniai veiksniai“, kurie gali daryti įtaką darbo našumui, pasitenkinimui darbu ir, galiausiai, sveikatai. Nuo to laiko daug nacionalinių sveikatos ir saugos įstaigų yra parengusios savo psichosocialinių veiksnių, keliančių grėsmę darbuotojų sveikatai ir gerovei, sąrašus. Išnagrinėti požiūriai, kurių laikomasi septyniose šalyse: keturiose šalyse (Prancūzija, Vokietija, Ispanija ir Belgija) pateikiama aiški nuoroda į psichosocialinius rizikos veiksnius (Vokietijoje – „protinis spaudimas“), o trijose (Jungtinė Karalystė (JK), Italija ir Lenkija) kalbama apie stresą keliančius veiksnius arba stresorius.

Europos lygmeniu 2010 m. ataskaitoje, kurią paskelbė „Eurofound“ – trišalė ES mokslinių tyrimų agentūra, tirianti socialines ir su darbu susijusias problemas, pažvelgiama į tai, kaip šis klausimas sprendžiamas visoje ES. Šio požiūrio buvo toliau laikomasi bendroje ataskaitoje, kurią „Eurofound“ ir ES sveikatos ir saugos darbe agentūra EU-OSHA parengė 2014 m. Joje išnagrinėtos sąlygos, kurios, kaip manoma, kelia psichosocialinę riziką darbuotojams, panaudojant penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (EWSC), atlikto 2010 m., rezultatus, ir veiksmingai parodyta, kaip šie elementai daro įtaką darbuotojų sveikatai ir gerovei.

Apimtis, kuria psichosocialiniai rizikos veiksniai egzistuoja centrinėje valdžioje

Apžvelgus penkis veiksnius, išnagrinėtus bendroje „Eurofound“/EU-OSHA ataskaitoje, akivaizdu, kad ši psichosocialinė rizika egzistuoja ir centrinėje valdžioje. Nustatyta, kad restruktūrizavimas yra vienas pagrindinių susirūpinimą keliančių klausimų **darbo turinio** srityse ir per pastaruosius metus tai labai paplito po visą centrinę valdžią. O dar rimtesnė problema, susijusi su darbo turiniu, yra tai, kad darbuotojai vis daugiau susiduria su sudėtingais paslaugų naudotojais, o centrinė valdžia teikia daug paslaugų, kur tai tampa didele problema. Kalbant apie **darbo intensyvumą ir autonomiją**, tikrai yra keletas sričių, kur darbo krūvis gali būti per didelis, nors **darbo laiko ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros** srityje centrinė valdžia surenka daugiau balų nei kiti ekonomikos sektoriai. Vaizdas tampa dar labiau nevienodas **socialinės aplinkos darbe** srityje, kur matomas derinys iš kolegų paramos, diskriminacijos ir to, kas vadinama „neigiamu socialiniu elgesiu“ – patyčių, priekabiavimo ir smurto. Tačiau, nors kolegų parama gali būti didesnė už vidurkį, centrinės valdžios darbuotojai susiduria su aukštesniais trečiųjų šalių smurto ir piktnaudžiavimo lygiais. Galiausiai, nesaugumo dėl darbo vietos ir karjeros raidos srityje aukštas centrinės valdžios darbo vietų, kurios buvo prarastos kai kuriose šalyse, skaičius rodo, kad dirbantieji centrinėje valdžioje nebegali būti tikri dėl saugios darbo vietos.

Kitas psichosocialinių rizikos veiksnių buvimo tyrimas pateikiamas **Europos įmonių apklausoje apie naują ir kylančią riziką** (ESENER-2), kurį atliko EU-OSHA. Joje pateikiami išsamūs rezultatai, išrūšiuoti pagal šalis, tačiau, deja, šie skaičiai yra susiję su viešuoju administravimu, o ne vien tik su centrine valdžia. Pažiūrėjus į septynis rizikos veiksnius, suderintus šiek tiek kitaip, nei pateikiama bendroje „Eurofound“/EU-OSHA ataskaitoje, ESENER-2 ataskaitoje nustatyta, kad šeši iš septynių pavojų daugiau pasitaiko viešojo administravimo srities darbo vietose, o ne ekonomikoje kaip visumoje. Dažniausiai pasitaikantis pavojus yra „darbas

su sunkiais klientais, pacientais, mokiniais ir kt.“. Skirtingose šalyse labai skyrėsi tai, kaip dažnai šie rizikos veiksniai pasitaiko.

ESENER skaičiai yra susiję su viešuoju administravimu, bet du atskiri nacionaliniai tyrimai, kuriuose pateikiama informacija apie centrinės valdžios **Prancūzijoje** dalis ir visoje centrinės valdžios administracijoje Švedijoje, patvirtina šį vaizdą, kuris susidaro vertinant dirbančiuosius centrinėje valdžioje. Abu tyrimai ypač pabrėžia tą faktą, kad daugelis centrinės valdžios darbuotojų dalyvavo konfliktuose su visuomene ir turėjo įtemptų santykių su naudotojais.

Psichosocialinės rizikos šalinimo sistema

Šiame skirsnyje išdėstomos aplinkybės, kaip įveikti psichosocialinę riziką, atsižvelgiant į esamą teisinę apsaugą, įvairią institucinę paramą, kurią galima gauti, ir kolektyvines sutartis, kurios buvo pasirašytos įvairiais lygmenimis, įskaitant ir ES lygmenį. Kiekvienoje srityje visų pirma pateikiama situacija Europos lygmeniu, o tik po to pateikiami nacionaliniai pavyzdžiai.

Teisinė sistema

Yra išsamus ES sveikatos ir saugos teisės aktų rinkinys, kurio pagrindas yra Pagrindų direktyva 89/391/EEB. Psichosocialinė rizika nėra konkrečiai paminėta pagrindų direktyvoje, tačiau ji yra apimama netiesiogiai. Taip pat yra kitų ES teisės aktų, reglamentuojančių lygybę ir diskriminaciją, kurie yra susiję, kai sprendžiami klausimai dėl psichosocialinės rizikos, susijusios su priekabiavimu arba diskriminacija. Visos ES valstybės narės perkėlė pagrindų direktyvą į savo nacionalinę teisę, o dauguma ES valstybių narių (19 iš 28) nuėjo dar toliau ir į savo nacionalinius sveikatos ir saugos teisės aktus įtraukė nuorodą į psichosocialinę riziką arba į kai kuriuos psichosocialinės rizikos aspektus. Išsami informacija apie teisės aktus yra pateikiama skyriuje kartu su informacija apie apimtį, kuria yra apribojamas jų taikymas viešajame sektoriuje. Visos valstybės narės taip pat yra perkėlusios į nacionalinę teisę ES teisės aktus dėl lygybės ir diskriminacijos, ir kai kurios taip pat nuėjo dar toliau.

Parama šalinant psichosocialinę riziką

Kiekvienoje šalyje yra daug institucijų ir asmenų, galinčių padėti darbuotojams ir organizacijoms įveikti psichosocialinę riziką. Tai apima profesinės darbuotojų atstovus, profesines sąjungas, darbuotojų sveikatos ir saugos ekspertus, darbo inspektorius ir kt.

ES teisės aktais užtikrinamos **darbuotojų atstovų** teisės sveikatos ir saugos srityje, tačiau šias struktūras apibrėžia nacionaliniai teisės aktai, todėl skirtingose šalyse yra didelių skirtumų.

Panašiai, Pagrindų direktyvoje daroma nuoroda į **sveikatos ir saugos ekspertus**, darbininkus, vykdančius „veiklą, susijusią su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencija“, tačiau požiūriai, kurių laikomasi jų vaidmens atžvilgiu, labai skiriasi skirtingose šalyse.

Darbo inspektorių klausimu nėra jokių Europos teisės aktų, panašių į Pagrindų direktyvą, nors dauguma ES valstybių narių pas save yra ratifikavusios TDO konvencijas. Tačiau, nepaisant šio visuotinio ratifikavimo, išlieka didelių skirtumų nacionaliniu lygmeniu dėl darbo inspekcijų 28-iose valstybėse narėse vaidmens ir dydžio.

Patikėtiniai, kurių vaidmuo yra remti bendradarbius, patyrusius smurtą, patyčias ar seksualinį priekabiavimą, nėra numatyti ES lygmens teisės aktuose, ir juos galima rasti tik keliose šalyse.

Suderėtos kolektyvinės sutartys

Yra du Europos lygio preliminarieji susitarimai dėl psichosocialinės rizikos: „Preliminarusis susitarimas dėl streso darbe“ (pasirašytas 2004 m. spalio mėn.) ir „Preliminarusis susitarimas dėl smurto ir priekabiavimo darbe“ (pasirašytas 2007 m. balandžio mėn.). Abu susitarimus turi įgyvendinti pasirašiusios šalys (profesinės sąjungos ir darbdaviai) bei jų atitinkamos nacionalinės akredituotos įstaigos, o ne pasitelkiant ES direktyvą, taip pat jie padarė poveikį nacionaliniu lygmeniu.

Nacionaliniai susitarimai visoje pramonės šakoje tiek dėl streso ir smurto, tiek dėl priekabiavimo darbe buvo pasiekti daugelyje šalių, be kita ko, Prancūzijoje, Italijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Rumunijoje, Ispanijoje ir Slovėnijoje, nors ne visose šalyse susitarimai pasiekti abiem klausimais. Konkrečiai centrinei valdžiai skirtos kolektyvinės sutartys taip pat buvo pasirašytos keliose šalyse, be kita ko, Danijoje, Prancūzijoje, Airijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje ir Švedijoje, nors ir vėl ne visose šalyse jos apėmė visus su psichosocialine rizika susijusius klausimus.

Psichosocialinės rizikos šalinimas

Šiame ataskaitos skyriuje apžvelgiama, kas buvo pasiekta siekiant pašalinti kai kurią didžiausią psichosocialinę riziką centrinėje administracijoje. Šiame valdžios sektoriaus lygmenyje nesant nuoseklaus visai Europai

skirto informacijos šaltinio, remiamasi EU-OSHA 2014 m. ESENER tyrimo rezultatais, iš kurių galima gauti informacijos apie viešąjį administravimą.

Rizikos vertinimas

Kaip ir bet kurio pavojaus atveju, pirmasis veiksmas šalinant psichosocialinę riziką yra įvertinimas, kokie yra pavojai, kiek jie yra paplitę ir kiek jie yra rimti. Iš ESENER tyrimo matyti, kad visoje ES maždaug trys ketvirtadaliai (73 %) darbo vietų viešojo administravimo sektoriuje reguliariai atlieka rizikos vertinimus. Vidutiniškai šiek tiek didesnė vertinimų dalis vykdoma viduje (47 %) nei išorėje (40 %), o likę 13 % padalijami tarp abiejų. Tačiau, šioje srityje, kaip ir kitose, skirtingose šalyse yra didelių skirtumų, tiek atsižvelgiant į reguliarių vertinimų vykdymo dalį, tiek į tai, kas juos atlieka.

Šie rezultatai yra susiję su bendru rizikos vertinimu. Siekiant nustatyti kokiu mastu psichosocialinė rizika yra įtraukta, vykdant ESENER tyrimą buvo paklausta, ar taip pat buvo vertinami du klausimai, galimai susiję su psichosocialine rizika – „viršininko-darbuotojo santykiai“ ir „organizaciniai aspektai, kaip antai darbo tvarkaraščiai, pertraukos ar darbo pamainos“. Tyrime nustatyta, kad dauguma viešojo administravimo srityje atliktų rizikos vertinimų visoje ES iš tiesų apėmė šiuos klausimus – 61 % institucijų vykdant rizikos vertinimą buvo apimti organizaciniai aspektai, o 55 % institucijų buvo apimti viršininko–darbuotojo santykiai.

Veiksmai, kurių reikia imtis

ESENER tyrimo rezultatai pateikia tam tikrų įrodymų, kad organizacijoms kovoti su psichosocialine rizika yra sunkiau, nei su fizine rizika, nes didesnė jų dalis tvirtino, jog neturi pakankamai informacijos ar priemonių kovoti su psichosocialine rizika, nei buvo teigusią tą patį apie fizinę riziką. Panašu, kad viešojo administravimo įstaigos susiduria su rimtais sunkumais mėgindamos šalinti šias rizikas.

Vidutiniškai ES viešojo administravimo įstaigose tik šiek tiek daugiau kaip ketvirtadalis (28 %) institucijų turi veiksmų planą, kaip užkirsti kelią su darbu susijusiam stresui. Šiek tiek daugiau kaip pusė darbo vietų (51 %) viešojo administravimo sektoriuje turi parengę politiką, kaip kovoti su smurtu ar piktnaudžiavimu. Tačiau šis klausimas buvo užduotas tik organizacijose, kuriose dėl to buvo problemų, todėl šis skaičius nėra palyginamas su kitais ESENER tyrimo rezultatais.

Laiko trūkumas ir per didelis darbo krūvis buvo paminėti kaip antra dažniausiai pasitaikanti rizika viešojo administravimo sektoriuje, bet ESENER tyrimu nustatyta, kad tik trečdalis viešojo administravimo organizacijų (34 %) atliko savo veiklos reorganizavimą per pastaruosius trejus metus „kad sumažintų darbo krūvį ir spaudimą darbe“ ir tokiu būdu užkirstų kelią psichosocialinei rizikai.

Beveik pusė viešojo administravimo organizacijų (47 %) turėjo parengtas patyčių ir priekabiavimo procedūras, o kitas trečdalis (31 %) per pastaruosius trejus metus buvo parengusios konfliktų sprendimo procedūras.

Vidutiniškai 21 % viešojo administravimo institucijų per pastaruosius trejus metus buvo įsikišusios, jei teko dirbti pernelyg ilgą arba nereguliarą darbo valandą.

Viešojo administravimo sektoriuje visoje ES vidutiniškai 41 % visų institucijų suteikdavo mokymus, „kaip užkirsti kelią psichosocialinei rizikai, kaip antai stresui arba patyčioms“, o tuo tarpu 40 % visų institucijų naudojo „darbuotojams skirtą konfidencialią psichologinę pagalbą“.

Nacionaliniai skirtumai

Šiame ataskaitos skirsnyje 11 atskirų rodiklių rodo, kad yra dideli skirtumai tarp ES šalių vertinant veiksmus, kurių jos imasi siekdamas pašalinti psichosocialinę riziką. Bendrai, trys Šiaurės šalys, kartu su JK ir Airija, daugumoje lentelių yra arti viršaus, prie jų dažnai prisijungia Nyderlandai ir Malta. Centrinės ir Rytų Europos šalys, kartais kartus su Pietų Europos šalimis, dažniausiai yra tarp tų, kuriose šių veiksmų imamasi rečiau. Vokietija, Prancūzija, Italija ir Ispanija paprastai yra lentelių viduryje.

Daugiau informacijos

www.epsu.org

www.cesi.org

www.fonction-publique.gouv.fr