

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMUI

I. TAIKYMAS

Darbuotojų jaučiama pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo yra reikšminga jų gerovės patyrimo darbe sąlyga. Tokie darbuotojai pasižymi mažesniu patiriamu stresu, didesne motyvacija dirbti ir darbingumu, geresne fizine ir psichikos sveikata, didesniu pasitenkinimu darbu ir bendrai gyvenimu. Darbuotojų psichikos sveikata ir gerovė laikoma vienu iš esminių produktyvumo ir inovacijų Europos Sąjungoje išteklių.

Darbuotojams galimai patiriantiems psichologinį smurtą (mobingą, ujimą, patyčias ir kita neigiamą elgesį darbo aplinkoje) labai svarbu laiku atpažinti ir suprasti, kad prieš juos nukreiptas neigiamas kitų asmenų/darbuotojų elgesys patenka į psichologinio smurto apraiškas.

II. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE IŠRAIŠKOS

Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip *nepriimtinas (neetiškas) vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis*.

Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti :

- fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;
- neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Išskiriama daug įvairių požymių aiškiai rodančių darbuotojams, kad įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra psichosocialinių problemų, kurie savo ruožtu gali sukelti stresą darbe. Darbuotojai gali lengviau ir greičiau gauti pagalbą žinodami pagrindines psichologinio smurto darbe apraiškas: nuolatinis darbuotojų įžeidinėjimas, šaukimas, tyčiojimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą ir kiti. Dėl ko darbuotojams gali būti sunku susikaupti, tinkamai atlikti savo darbą, kristi jų darbo našumas, padaugėti daromų klaidų skaičius, sutrikti dėmesingumas, įvykti nelaimingi atsitikimai, kartais darbuotojai pasirenka priverstinę arba pasirenkamą izoliaciją. Tuomet tokie darbuotojai jaučia nuolatinį nuovargį, stresą darbe ir dirbti tokioje aplinkoje jiems tampa labai sunku arba neįmanoma, kartais gali išsivystyti ir depresija, todėl dažniau kreipiamasi į gydymo įstaigas.

Darbuotojų kasdieniai įpročiai ir elgesys darbe dėl patiriamo streso smarkiai pasikeičia, kartais atsiranda įvairaus pobūdžio priklausomybių, lėtinių sveikatos problemų, pavyzdžiui, psichosomatiniai sutrikimai, kraujospūdžio padidėjimas, skrandžio skausmai ir kita bei kitų psichologinių požymių, pavyzdžiui, sutrikęs miegas, nerimas, depresija, koncentracijos sutrikimai, padidėjęs jautrumas, apatija, perdegimo sindromas darbe ir pan.

Kartais skirtingos situacijos darbe gali kelti didesnę tikimybę patirti psichologinį smurtą:

- darbas vienuoje/po vieną;
- rizika patekti į eismo įvykį arba tapti eismo įvykio liudininku;

- darbas esant griežtiems laiko terminams;
- bendradarbių tarpusavio konfliktai;
- galimo fizinio smurto tikimybė, grasinimas ar panašus elgesys;
- darbas su grynaisiais pinigais ar kitomis vertybėmis;
- klientų aptarnavimas;
- konfliktai su klientais;
- galimas turto sugadinimas.

SVARBU!

Esminis psichologinio smurto ir konflikto darbe skiriamasis požymis yra prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

III. DARBUOTOJŲ TEISĖS

Dažniausiai darbuotojams nėra gerai žinomos jų teisės, todėl darbuotojų atstovai, profesinės sąjungos, darbo tarybos atstovai turėtų priminti darbuotojams pagrindines jų teises:

- 1) reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;
- 2) sužinoti iš darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, padalinio vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens ar darbdaviui atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;
- 3) patiems tartis su padalinio vadovu, darbdaviui atstovaujančiu asmeniu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovą;
- 4) įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų;
- 5) iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos būklės darbo vietoje ar įmonėje, kreiptis į darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, padalinio vadovą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, darbuotojų atstovus, darbdaviui atstovaujantį asmenį, Valstybinę darbo inspekciją, kitas valstybės institucijas ir įstaigas.

IV. SMURTO DARBE PREVENCIJA IR VALDYMAS

Visi be išimties darbuotojai ir vadovai, kaip beje ir tretieji asmenis privalo:

- netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
- pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai; profesinei sąjungai;
- aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
- teikti siūlymus įmonės administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais.
-

Taip pat, darbuotojai ir vadovai turi prisiminti, kad psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo kontekste turi teisę:

- į saugias darbo sąlygas be smurto apraiškų;
- į aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę;
- lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- aktyviai dalyvauti kuriant ir įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą politiką;
- naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš psichologinį smurtą nukreiptoje politikoje.

1 priedas. Darbuotojų veiksmai patyrus psichologinį smurtą.

DARBUOTOJO ĮTARIANČIO, KAD PRIEŠ JĮ NAUDOJAMAS PSICHOLOGINIS SMURTAS VEIKSMAI:			
kai smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai (horizontalus smurtas)	kai smurtauja tiesioginis vadovas (vertikalus smurtas)	visai atvejais, įskaitant kai darbuotojas negauna pagalbos įmonės viduje, gali kreiptis:	Į PROFESINĘ SĄJUNGĄ, DARBO TARYBĄ, DARBUOTOJŲ ATSTOVUS
KREIPIASI Į TIESIOGINĮ VADOVĄ	KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ		Į VALSTYBINĘ DARBO INSPEKCIJĄ
kai tiesioginis vadovas nesiima veiksmų			Į DARBO GINČŲ KOMISIJĄ
KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ			Į GENERALINĘ PROKURATŪRĄ (NORINT GAUTI PRANEŠĖJO STATUSĄ)
kai įmonės vadovas nesiima veiksmų			Į BENDROSIOS KOMPETENCIJOS TEISMUS