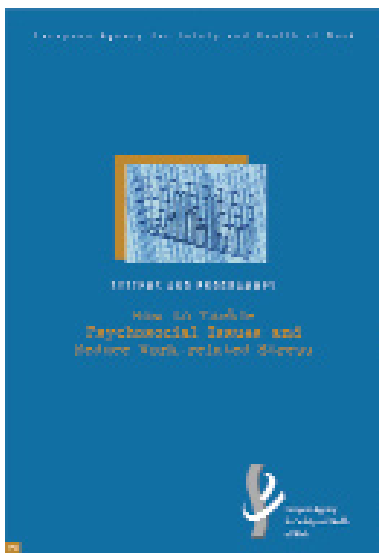


Kaip spręsti psichologinius-socialinius klausimus ir sumažinti stresą darbe

Agentūros ataskaitos santrauka

Įžanga

Europos Sąjungoje stresą darbe patiria daugiau negu vienas iš keturių darbuotojų. Stresas darbe ir psichologiniai-socialiniai klausimai yra pagrindinė 2002 m. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitės tema. Siekiant paremti šią iniciatyvą, buvo parengta ataskaita apie įvairias valstybių narių programas, praktinę veiklą ir patirtį, kuriomis siekiama spręsti psichologinius-socialinius klausimus ir kovoti su stresu darbe. Šiame informaciniame biuletenyje pateikiama ataskaitos santrauka. Jis skirtas tiems, kurie suinteresuoti parengti streso darbe šalinimo strategines kryptis nacionaliniu, regioniniu ar vietiniu lygiu. Šio informacinio biuletenio pabaigoje pateikiama informacija, kaip galima gauti ataskaitą ir kitą medžiagą apie stresą darbe.



Ataskaitos tikslai

- Gilinti žinias apie darbinės veiklos psichologinius-socialinius aspektus;
- skleisti prevencijos kultūrą, kovojant su psichologiniais-socialiniais pavojais, taip pat ir stresu, smurtu ir priekabiavimu;
- stengtis mažinti darbuotojų, kuriems kyla šie pavojai, skaičių;
- skatinti geros praktikos perėmimą ir sklaidą; ir
- aktyvinti veiklą Europos ir valstybių narių lygiu.

Teisės aktai ir nacionalinis reguliavimas

ES pamatinė direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti yra ES valstybių narių pagrindinis teisės aktas. Joje tiesiogiai ir netiesiogiai minimi psichologiniai-socialiniai klausimai. Kai kurių šalių teisės aktų nuostatos yra išsamesnės už pamatinę direktyvą – jose nurodomi veiksmai, kur iš darbdaviai turėtų imtis, sprenddami psichologinės-socialinės rizikos klausimus. Ataskaitoje pateikiami pastarojo meto iniciatyvų pavyzdžiai, tokie kaip **naujas sveikatos ir saugos įstatymas Suomijoje**, kuriuose kalbama apie psichologinius-socialinius darbo poreikius, smurtą ir priekabiavimą. Nagrinėjamos kelios alternatyvos įstatymų įgyvendinimui, tokios kaip sektorių susitarimų projektas Nyderlanduose: **„Susitarimai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“**. Apibendrinama socialinių partnerių ir valstybinių institucijų, įskaitant darbo inspekcijas, požiūris. Aprašomi keli pavyzdžiai, kaip psichologiniai-socialiniai klausimai sprendžiami tikrinimų metu.

Psichologinės-socialinės darbo aplinkos gerinimas

Nagrinėjami atvejai

- „Pozityvus darbas“ – streso valdymo strategija mažose ir vidutinėse įmonėse (Airija ir Škotija)
- „Streso darbe šalinimas“ – rizikos valdymo strategija (JK)
- „Sveikatos grupės“: grupinio dalyvavimo metodas, siekiant pagerinti darbo sąlygas sveikatos atžvilgiu (Vokietija)
- „Naoussa Spinning Mills S.A.“: sveikatos apsaugos darbo vietoje programa (Graikija)
- Intervencinis trūkumų ir gerovės projektas (Danija)

Ataskaitoje pateikiami priemonių, kuriomis siekiama gerinti psichologinę-socialinę darbo aplinką, pavyzdžiai. Tarp tokių priemonių – **„Pozityvus darbas“** – penkių pakopų streso darbo vietoje valdymo procesas. Ši priemonė padeda mažoms ir vidutinėms įmonėms nustatyti streso darbe riziką bei imtis atitinkamų veiksmų. **Rizikos įvertinimo – rizikos sumažinimo** sistema – dar viena priemonė, kuri buvo sėkmingai išbandyta daugelyje organizacijų. Ja siekiama įvertinti riziką ir imtis veiksmų, kad būtų sumažintas darbuotojų patiriamas stresas. **„Sveikatos grupės“** – darbo vietoje sudaromos darbuotojų diskusijų grupės, kurios siekia įvardinti svarbiausias sveikatai kylančias problemas darbe ir rasti jų sprendimo būdą. Nuo 9 dešimtmečio pradžios jos buvo naudojamos ir vertinamos kaip darbo aplinkos tobulinimo priemonė.

„Naoussa Spinning mills S.A.“ pateikia sveikatos apsaugos darbo vietoje programos naudojimo pavyzdį. Įmonė yra šios srities pradininkė Graikijoje nuo 1986 m. **Intervencinis trūkumų ir gerovės projektas** – penkerių metų psichologinės-socialinės darbo aplinkos intervencinis tyrimas. Pagerinus šiuos psichologinius-socialinius aspektus, ženkliai sumažėjo trūkumų skaičius.

Streso sumažinimas

Nagrinėjami atvejai

- Sveikatos ir saugos valdybos pateiktos rekomendacijos: 1 dalis – stresas darbe (JK)
- „Stress.Moderator“: streso valdymo metodas (Austrija)
- Streso prevencijos ir kontrolės klinikinė programa (Portugalija)
- Streso valdymo politika Belgijos federalinės policijos pajėgose
- Kelių pasiekiamumas ir autobusų vairuotojų darbo aplinka (Švedija)
- „Take care“ programa: komandinė išsekimo intervencinė programa onkologinės slaugos specialistams (Nyderlandai)

Ataskaitoje pateikiami konkretesni streso mažinimo nurodymai ir priemonės – **„Rekomendacijos dėl streso darbe“ ir „Stress Moderator“** – abu padedantys darbdaviams ir darbuotojams nustatyti ir išanalizuoti psichologinio-socialinio pobūdžio riziką įmonėje ir su ja kovoti. **Streso prevencijos kontrolės klinikinė programa** skirta asmenims. Jos tikslai – atstatyti dalyvių gerovę ir ugdyti kovos su stresu įgūdžius.

Policijos pareigūnai, vairuotojai ir sveikatos apsaugos sistemos darbuotojai – tos grupės, kurioms tenka didelė rizika susidurti su psichologiniais-socialiniais veiksniais, galinčiais sukelti stresą. Siekdama padėti policijos pareigūnams, Belgijos federalinė policija pradėjo vykdyti **streso valdymo**



politika ir įsteigė už jos įgyvendinimą atsakingą streso klausimų grupę. Šios įvairialypės grupės veiklos sritis – potrauminio streso valdymas, streso prevencija, informavimas ir mokymai. **Kelių pasiekiamumas ir autobusų darbuotojų darbo aplinka** – intervencinė programa, įgyvendinta Stokholmo centro autobusų maršrute. Tai buvo organizacinio lygmens programa, o vertinimo studijos rodo, kad ji leido sumažinti vairuotojų patiriamo streso simptomus. Ir paskutinis – „Take Care“ projektas siekia užkirsti kelią onkologinės priežiūros darbuotojų išsekimui (chroniško darbo streso formai), taikant komandinį streso valdymo principą, taip pat steigiant personalo paramos grupes.

Smurto prevencija

Nagrinėjami atvejai

- Sveikatos ir saugos valdybos rekomendacijos: 2 dalis – smurtas darbe (JK)
- „La Poste“: streso valdymas agresyvaus elgesio situacijose (Prancūzija)
- Fizinio smurto darbo vietoje prevencija mažmeninės prekybos sektoriuje – KAURIS metodas (Suomija)

Rekomendacijos dėl smurto darbe – strategijos, kuria siekiama sustabdyti darbe kylantį smurtą, dalis. Nagrinėjami atvejai, parodantys, kaip kai kurios įmonės pasinaudojo įvairiais ekonomiškais metodais sumažinti darbuotojams tenkančią riziką. **Fizinio smurto darbe prevencijos metodai (KAURIS)** siekiama padėti įmonėms įvertinti ir kontroliuoti smurtą darbe. Jis skirtas mažmeninės prekybos sektoriui, kuriame yra didelė smurtinių nelaimių rizika. „LaPoste“ yra nacionalinis projektas, skirtas streso valdymui agresyvaus elgesio situacijose pašalinti. Juo siekiama išmokyti atskirus darbuotojus specialių elgesio ir psichologinių įgūdžių, kaip įveikti stresą.

Priekabiavimo prevencija

Nagrinėjami atvejai

- „Orumas darbe“ – iššūkis priekabiavimui darbe (Airija)
- Turino viešojo transporto sistema: susitarimas siekiant užkirsti kelią seksualiniam persekiojimui, priekabiavimui ir diskriminacijai (Italija)

Airijoje buvo įsteigta priekabiavimo darbo vietoje prevencijos grupė, kurios tikslas – tirti priekabiavimo problemą ir jos sprendimo būdus. Ataskaitoje „**Orumas darbe – iššūkis priekabiavimui darbo vietoje**“ pateikiama daug nurodymų, kaip koordinuotomis valstybės institucijų pastangomis galima spręsti kylančius iššūkius. Kaip paaiškėjo iš antrojo nagrinėjamo atvejo, Italijos **Turino miesto viešojo transporto sistemoje** tarp dirbančiųjų daugėja moterų ir ne italų darbuotojų. Kadangi tai gali lemti priekabiavimą ir diskriminavimą, profesinės sąjungos pasirašė susitarimą, kuriuo siekiama užkirsti kelią seksualiniam persekiojimui, priekabiavimui ir diskriminacijai. Problemoms spręsti buvo įsteigta speciali komisija.

Geros praktikos sėkmę lemiantys veiksniai užkertant kelią stresui

Ataskaitoje minimi septyni veiksniai, kurie turi esminę svarbą sėkmingai užkertant stresui kelią intervencinėmis priemonėmis darbo vietoje:

1. Tinkama rizikos analizė

Įvertinant riziką, turi būti nustatytas vertinimo ataskaitos taškas. Gali būti naudojami ir tyrimai, tačiau tyrimų neverta vykdyti, jei, gavus rezultatus, nesiruošiama imtis konkrečių savalaikių veiksmų.

2. Kruopštus planavimas ir nuoseklus požiūris

Turėtų būti išskirti aiškūs tikslai ir įvardintos tikslinės grupės, taip pat nustatyta veikla, atsakomybė ir skirti resursai.

3. Darbui ir darbuotojams skirtų priemonių derinimas

Pirmenybė turi būti teikiama kolektyvinėms ir organizacinėms intervencinėms priemonėms, kurios skirtos rizikai jos iškilimo vietoje pašalinti. Darbuotojams skirtos priemonės gali papildyti kitus veiksmus.

4. Sprendimai konkrečiame kontekste

Darbuotojų darbe įgyta patirtis labai svarbi nustatant problemas ir jų sprendimo būdus. Ne įmonės darbuotojų profesinė patirtis taip pat kartais gali būti reikalinga.

5. Patyrę praktikai ir faktais pagrįstos intervencinės priemonės

Turėtų būti naudojamos tik patikima ne įmonės darbuotojų profesine patirtimi.

6. Socialinis dialogas, partnerystė ir darbuotojų dalyvavimas

Lemiamą vaidmenį visuose intervencinių priemonių taikymo etapuose turi darbuotojų ir viduriniojo bei aukštesniojo lygmens vadovybės dalyvavimas ir suinteresuotumas.

7. Pastovi prevencija ir aukščiausios valdžios parama

Pastovi pažanga nebus įmanoma tol, kol vadovai nepasirys pokyčiams. Rizikos valdymas turėtų tapti veiklos vykdymo pagrindu.

Kaip gauti ataskaitą

Visą ataskaitą anglų kalba galima rasti adresu http://agency.osha.eu.int/publications/reports/index_en.htm, iš kur ją galima atsisiųsti nemokamai. Spausdintą ataskaitą „Kaip spręsti psichologinius-socialinius klausimus ir mažinti stresą darbe“, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2002, ISBN 92-9191-009-0 galima užsisakyti Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biure EUR-OP Liuksemburge (<http://eur-op.eu.int>) arba iš prekybos agentų. Liuksemburge jos kaina – 23.50 eurai (be PVM).

Daugiau informacijos apie stresą darbe galima rasti adresu <http://osha.eu.int/ew2002/>.