



BAUGINIMAI DARBE



Įžanga

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra leidžia seriją informacinių lapelių, skirtų padėti spręsti su stresu darbe susijusias problemas bei šalinti pagrindines jį sukeliančias priežastis. Bauginimai darbe yra tiesiogiai susiję su stresu darbe. Šiame informaciniame lapelyje pateikiama informacija bei patarimai visiems, kurie ketina imtis praktinių veiksmų prieš bauginimus darbe. Šio informacinio lapelio pabaigoje pateikiama informacija apie agentūros teikiamos pagalbos šaltinius, taip pat kitus šios serijos informacinius lapelius.

Bauginimai darbe yra svarbi problema Europos šalių dirbantiesiems. Su ja susiję kaštai yra ženklūs tiek darbuotojams, tiek įmonėms. Be to, bauginimai darbe turėtų būti laikomi neetišku elgesiu, darbuotojo engimu ir neturi būti toleruojami darbinuose santykiuose. Bauginimų darbe prevencija yra vienas iš Europos Komisijos¹ komunikato dėl naujosios sveikatos ir saugos darbe strategijos tikslų.

Kas yra bauginimas?

Nėra priimto vieningo tarptautinio bauginimo sąvokos apibrėžimo. Vienas iš bauginimo sąvokos apibrėžimų yra toks:

Bauginimas darbo vietoje - tai pavojų sveikatai ir saugai sukelian-tis, pasikartojantis, nepagrįstas elgesys, nukreiptas į darbuotoją ar-ba darbuotojų grupę.

Šiame apibrėžime:

“nepagrįstas elgesys” – tai toks elgesys, kai žmogus, atsižvelgiant į visas aplinkybes, gali tikėtis persekiojimo, žeminimo, menkinimo ar-ba grasinimų;

“elgesys” - tai atskiro asmens arba grupės asmenų veiksmai, kurie darbe gali būti naudojami kaip persekiojimo arba apgaulinėjimo, žeminimo, menkinimo arba grasinimo priemonė;

“pavojus sveikatai ir saugai” - tai pavojus darbuotojo protinei arba fizinei sveikatai.

Bauginimai dažnai pasireiškia netinkamu valdžios panaudojimu ar-ba piktnaudžiavimu ja, kai asmenys, prieš kuriuos tai nukreipiama, sunkiai gali save apginti.

Bauginama gali būti žodžiais, fiziniu puolimu bei subtilesniais veiksmais, tokiais kaip kolegos darbo nuvertinimas arba socialinė izoliacija. Bauginimui gali būti naudojama fizinė ir psichinė prievarta. Šiame informaciniame lapelyje pagrindinis dėmesys skiriamas vienos įmonės darbuotojų santykiuose naudojamam bauginimui. Prievarta, sukeliama asmenų, nesusijusių su darbiniais santykiais, aptariama Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros informaciniame lapelyje Nr.24.

Ar bauginimai darbe yra didelė problema ir kas nuo jų kenčia?

Kiekvienas įmonės darbuotojas gali tapti bauginimo auka. Europos Sąjungoje atlikto tyrimo² rezultatai rodo, kad 9 proc. arba 12 milijonų Europos darbuotojų teigia per 2000 metus patyrę bauginimus. Tačiau įvairiose Europos Sąjungos valstybėse narėse patiriamų bauginimų lygis labai skiriasi. Šiuos skirtumus gali sąlygoti ne tik bauginimų problemos pasireiškimo dažnumas, bet ir kultūriniai skirtumai, pasireiškiantys bauginimų problemai skiriamu dėmesiu ir registravimo ypatumais.

Daugiausia bauginimų pastebima darbe, kur keliami aukšti reikalavimai ir yra žemas individualios kontrolės lygis, sąlygojantis didelį nerimą.

Kokios bauginimo priežastys?

Galima išskirti dvi bauginimo rūšis:

- 1) bauginimas kaip greitai besiplečiančio tarpasmeninio konflikto pasekmė;
- 2) bauginimas, kuomet auka nedalyvauja konflikte, bet atsitiktinai patenka į situaciją, kur kaltininkas išlieja savo agresiją. Būdingas tokio bauginimo pavyzdys yra "atpirkimo ožio" situacija.

Bauginimus skatinantys veiksniai:

- įmonės santykių kultūra, kai bauginimas yra toleruojamas arba jis nelaikomas problema;
- staigūs, netikėti organizaciniai pokyčiai;
- nesaugus darbas;
- blogi darbuotojų ir vadovų santykiai, žemas pasitenkinimo vadovaujančiais darbuotojais lygis;
- blogi bendradarbių santykiai;
- labai aukšti reikalavimai atliekamam darbui;
- trūkumai įmonės valdymo politikoje ir nepakankama bendrų vertybių sistema;
- padidėjęs visos įmonės streso lygis;
- funkcijų konfliktai.

Be to, bauginimus gali skatinti įvairūs su asmenybe ar situacija susiję veiksniai, tokie kaip diskriminacija, asmeninės problemos, narkotikų arba alkoholio vartojimas.

Kokios bauginimų pasekmės?

Bauginimus patyrusiems asmenims gali būti labai reikšmingos jų pasekmės. Pasekmės dažniausia pasireiškia sveikatos psichinių, protinių ir psichosomatinų sutrikimų simptomais, pvz., stresu, depresija, sumažėjusia savigarba, savęs menkinimu, patologine baime, nemiga, virškinimo ir kaulų raumenų sistemos veiklos sutrikimais. Bauginimus patyrusiems asmenims dažnai pasireiškia potrauminio streso simptomai, kurie yra panašūs į simptomus, atsirandančius po kitų psichinių traumų, pvz., netekties arba užpuolimų. Tokie simptomai gali išlikti keletą metų po

⁽¹⁾ Europos Komisijos komunikatas – Pristatymas prie pokyčių darbe ir visuomenėje. Naujoji Bendrijos sveikatos ir saugos darbe strategija 2002 – 2006. Europos Komisija. 2002. (Communication from the Commission – Adapting to change in work and society; A new Community strategy on health and safety at work 2002 – 2006. European Commission. 2002). <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

⁽²⁾ Trečiasis Europos šalių darbo sąlygų tyrimas – 2000. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Liuksemburgas, 2001. (Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 2001) <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

įvykusių incidentų. Kitomis bauginimų pasekmėmis gali būti socialinis izoliavimas, konfliktai šeimoje ir finansinės problemos dėl nebuvimo darbe arba atleidimo iš darbo.

Bauginimai įmonėje gali sąlygoti darbuotojų nedarbo dienų padidėjimą bei darbuotojų kaitą, sumažėjusį darbo efektyvumą ir našumą, ir ne tik tiems darbuotojams, kurie patyrė bauginimus darbe, bet ir kitiems darbuotojams, kenčiantiems nuo neigiamo psichologinio socialinio darbo aplinkos klimato. Teisinės pasekmės, atsirandančios bylose dėl bauginimų, irgi gali būti svarios.

Teisės aktai

Europos Komisija parengė priemones, užtikrinančias darbuotojų saugą ir sveikatą. 1989 m. Tarybos direktyvoje (89/391) išdėstytos pagrindinės sveikatos ir saugos darbe nuostatos bei numatyta, jog darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų žalos dėl darbo, įskaitant bauginimą. Visos Europos Sąjungos valstybės narės įgyvendino šią direktyvą nacionaliniuose teisės aktuose, o kai kurios parengė rekomendacijas dėl bauginimų darbe prevencijos.

Laikantis šios direktyvos nuostatų dėl bauginimų darbe išvengimo arba sumažinimo, darbdaviai konsultuodamiesi su darbuotojais ir jų atstovais turi:

- stengtis vykdyti bauginimo darbe prevenciją;
- įvertinti bauginimų darbe riziką;
- imtis tinkamų veiksmų išvengti žalos.

Rekomendacijos dėl rizikos vertinimo taikymo ir streso darbe prevencijos pateikiamos Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros informaciniame lapelyje Nr. 22, jos taip pat gali būti taikomos ir prieš bauginimus darbe.

Bauginimų tema paminėta ir Europos Komisijos patarimuose dėl streso darbe³. Be to, Europos Sąjungos Parlamentas inicijavo rezoliucijos dėl priekabiavimo darbo vietoje priėmimą.

Europos Sąjungos Parlamentas:

“Skatindamas kovoti su bauginimais ir seksualiniu priekabiavimu⁴ darbe, kviečia Europos Sąjungos valstybes nares peržiūrėti ir, jei reikia, papildyti galiojančius teisės aktus, o taip pat peržiūrėti ir suvienodinti bauginimo darbe sąvokos apibrėžimą”.

Rekomenduojama:

- Europos Sąjungos valstybėms narėms užtikrinti, kad privačios ir valstybinės įmonės bei socialiniai partneriai vykdytų efektyvią bauginimo darbe prevencijos politiką;
- sukurti keitimosi patirtimi sistemą;
- numatyti nukentėjusių nuo priekabiavimo asmenų problemų sprendimus ir vykdyti panašių atvejų pasikartojimo prevenciją;
- plėtoti privačiame ir valstybiniame sektoriuje dirbančių darbdavių, vadovų, socialinių partnerių ir darbo medicinos gydytojų informavimą bei mokymą.

Šio metu kelios Europos šalys įgyvendino specialius teisės aktus dėl bauginimų darbe. Tačiau kai kuriose šalyse teisės aktai dar svarstomi arba nagrinėjami, o kai kurios šalys šioje srityje priėmė rezoliucijas, vadovus bei atitinkamus raštus.

Kaip išvengti bauginimų darbe?

Bauginimų darbe prevencija yra pagrindinis darbinį santykių gerinimo

ir socialinio susvetimėjimo išvengimo elementas. Labai svarbu imtis išankstinių veiksmų prieš destruktivius darbinis santykius; darbdaviai neturi laukti, kol nuo bauginimų nukentėję asmenys pradės skųstis. Tačiau kartais gali būti sunku atskirti bauginimus nuo tarpasmeninių konfliktų. Labiausiai tokiais atvejais pasiteisina dviejų lygmenų strategija, apimanči konkrečias pastangas, nukreiptas prieš bauginimus bei psichologinių socialinių darbinį santykių gerinimas. Sėkmingam strategijos įgyvendinimui būtinas darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimas.

Bendras psichologinių socialinių darbinį santykių gerinimas (Informacinis lapelis Nr. 22 apie streso darbe prevenciją bei Informacinis lapelis Nr. 13 apie sėkmingą vadybą, sąlygojančią nelaimingų atsitikimų darbe prevenciją):

- leiskite darbuotojams patiems pasirinkti, kaip jiems atlikti darbus;
- mažinkite monotoniško ir pasikartojančio darbo krūvį;
- suteikite daugiau informacijos apie įmonės tikslus;
- tobulinkite vadovavimą;
- aiškiai apibrėžkite funkcijas ir užduotis.

Įmonės santykių kultūros, apimančios nustatytus kovos su bauginimais darbe standartus ir taisykles, plėtojimas:

- visuotinis supratimas, kas yra bauginimas darbe;
- problemos dydžio ir priežasčių nagrinėjimas;
- politikos formulavimas;
- efektyvus visų įmonės lygmenų informavimas apie standartus ir taisykles, pvz., rekomendacijose darbuotojams, per informacinius susitikimus, informacinius biuletenius ir pan.;
- užtikrinimas, kad visi darbuotojai laikosi standartų ir taisyklių;
- vadovų atsakomybės ir kompetencijos konfliktų valdyme ir bendravime didinimas;
- nepriklausomų kontaktų su darbuotojais užmezgimas;
- darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimas rizikos vertinime ir bauginimų darbe prevencijoje.

Politikos, apimančios aiškias rekomendacijas dėl pozityvios socialinės sąveikos, formavimas, įskaitant:

- darbdavių ir darbuotojų pasiryžimą ugdyti etiškus darbinis santykius be bauginimo apraiškų;
- priimtinių ir nepriimtinių veiksmų įvardijimą;
- įvardijimą, kokios gali būti įmonės standartų ir taisyklių pažeidimų pasekmės bei kokios yra už tai numatytos sankcijos;
- nurodymą, kur ir kaip nuo bauginimo nukentėję asmenys gali gauti pagalbą;
- įsipareigojimą užtikrinti galimybę laisvai, “be atsakomųjų veiksmų” skųstis;
- apskundimo tvarkos išaiškinimą;
- vadovo, tiesioginio viršininko, kontaktų su kolegomis, jų paramos, profesinių sąjungų atstovų vaidmens išaiškinimas;
- informacija apie konsultacines paslaugas ir pagalbą, teikiamą asmenims, nukentėjusiems nuo bauginimų darbe;
- konfidencialumo išsaugojimas.

Tolimesnė informacija

Daugiau informacijos su darbu susijusiais psichologiniais socialiniais klausimais, įskaitant stresą ir bauginimus, galite rasti adresu <http://lt.osha.eu.int>. Puslapio informacija nuolat atnaujinama. Taip pat yra ir daugiau šios serijos informacinių lapelių.

Agentūros internetinio puslapio adresas: <http://agency.osha.eu.int>

(³) Patarimai dėl streso darbe – gyvenimo prieskonis ar mirties pabučiavimas? Europos Komisija, Liuksemburgas, 2001. (Guidance on work-related stress “Spice of Life – or Kiss of Death?”, Employment and Social Affairs. Health and safety at work, European Commission, 1999) http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

(⁴) Dabar yra priimta nauja direktyva, kurioje apibrėžiamas seksualinis priekabiavimas; darbdaviai turės imtis seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonių.