

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**VAIDA MISIŪNIENĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS NEAKIVAIZDINĖS
MAGISTRANTŪROS STUDIJS**

**STRESAS DARBE, SIŪLYTINOS TEISINĖS PRIEMONĖS JO ĮVERTINIMUI IR
APRIBOJIMAMS
Magistro baigiamasis darbas**

**Darbo vadovas –
Prof. dr. Juozas Tartilas**

Vilnius, 2006

Turinys

ĮVADAS	3
I STRESO ETIMOLOGIJA	6
1. „STRESO“ SAMPRATA	6
2. „PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ“ ATsirADIMO PRIEŽASTYS	10
2.1. Kenksmingi veiksniai	10
2.2. „Streso darbe“ poveikis sveikatai	16
2.3. Psichosocialiniai veiksniai	19
II. GALIOJANČIOS TEISĖS INSTRUMENTARIJUS STRESO DARBE VERTINIMUI IR JO APRIBOJIMAMS	30
1. Tarptautinių teisės aktų apžvalga	30
2. Lietuvos teisės aktų analizė	35
III STRESO DARBE VERTINIMO IR MAŽINIMO PRAKTINIS INSTRUMENTARIJUS	39
1. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas	39
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimo ir mažinimo priemonės	44
IŠVADOS	51
PASIŪLYMAI	52
LITERATŪROS SĄRAŠAS	53
ANNOTATION	55
SANTRAUKA	56
SUMMARY	57
PRIEDAS	58

ĮVADAS

Darbuotojų sauga ir sveikata, tai vertybės, kurios įtakoja darbuotojų darbingumą ir kuriomis turėtų būti rūpinamasi visuose įmonės veiklos etapuose, tam, kad darbuotojų sveikata ir gyvybė būtų apsaugoti, o profesinė rizika kiek įmanoma sumažinta.

Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksas, įstatymai, Vyriausybės nutarimai, ministrų įsakymai, kurie parengti įgyvendinant atitinkamas Europos Sąjungos direktyvas, konvencijas, Socialinę Chartiją ir kitus teisės aktus.

Kiekvienas iš mūsų kasdien patiriame didesnę ar mažesnę stresą, nes visiškai jo išvengti neįmanoma. Tačiau žinios apie stresą ir jo sukeltas pasekmes sveikatai yra gan paviršutiniškos.

Apie streso darbe problemą, pastaruoju metu vis dažniau galima skaityti spaudoje, išgirsti per radiją ar televiziją. Tačiau ar pakankamai ši sritis reglamentuota, ar skiriama lėšų šio kenksmingo veiksnio prevencijai? Ar galima tam tikra medicininė skalė, streso sukeltiems sveikatos sutrikimams įvertinti?

Profesinių ligų sąrašė nurodytos ligos, kurias sukelia kenksmingi darbo aplinkos veiksniai.¹ Pasaulinė praktika rodo, jog efektyviausias dirbančiųjų sveikatos išsaugojimo būdas – kenksmingų darbo veiksnių kontrolė. Tame pačiame Vyriausybės nutarime, profesinės ligos, priklausomai nuo jas sukeliančių veiksnių, skirstomos tik į 5 grupes: sukeltos cheminių medžiagų; sukeltos dulkių (aerzolių); sukeltos biologinių veiksnių (infekcijos, parazitų ir panašiai); sukeltos fizinių veiksnių; sukeltos įtampos. Psichosocialiniai ir organizaciniai veiksniai dažniausiai ignoruojami, sveikata suprantama tik kaip fizinė sveikata, tiksliau, tik kaip somatinių ligų, traumų ar invalidumo nebuvimas. Autoriaus magistriniame darbe (toliau – Darbe) analizuojamas klausimas – psichosocialiniai darbo veiksniai, kuriuos *praktiškai įvertinti* ganėtinai sunku, nes jie priklauso nuo subjektyvaus dirbančiojo objektyvios aplinkos suvokimo. O ir *sąvokas apibrėžti* taip pat sunku, todėl dažniausiai registruojami tik cheminiai, fizikiniai ir fizinės įtampos veiksniai. Tačiau, autoriaus manymu, vis dėl to sveikatos sąvoką reikėtų vertinti gerokai plačiau: atsižvelgiant į psichologinę ir socialinę jos puses kartu.

Siektinas pavyzdys - Didžiosios Britanijos Sveikatos ir Saugos Komisija, į 10 profesinių ligų grupių jau 1990/91 m. įtraukė ir streso/ depresijos sukeltas ligas.²

Tiesiogiai apie streso įtakotus sveikatos sutrikimus Lietuvos teisės aktuose nekalbama, psichosocialiniai veiksniai į atskirą profesinių ligų grupę neišskiriami. Streso darbe terminas įtvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymo Nr. V-699/a1-241 „Dėl

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 30 d. nutarimas Nr. 1198 „Dėl profesinių ligų sąrašo ir Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registro bei jo nuostatų“ //Valstybės žinios. 2006, Nr. 16-553.;

² B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P9.

psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 105-3897.; Įsakymo įvykdymą kontroliuoja LR sveikatos apsaugos ministerijos sekretorius pagal administruojamą sritį, tačiau, pagal autoriaus darbe pateikiamus duomenis, stresu įmonėse vis dar nesidomima, nesirūpinama jo prevencija bei tyrimu.

Veiksnių, galinčių darbe sukelti psichinį stresą, registravimui būtinas paprastas ir praktiškas metodas. Šiam tikslui Suomijoje paruoštas ir plačiai naudojamas „Psichinį stresą sukeliančių veiksnių įvertinimo metodas“.³ Higienos instituto Darbo medicinos centras pritaikė šį metodą Lietuvos sąlygoms, tačiau tai, visgi, išlieka tik galimas modelis, o ne griežtas streso darbe vertinimo metodas. Šio metodo turinį autorius trumpai aptars kituose darbo skyriuose.

Pagal šiuo metu Lietuvoje patvirtintą tvarką, stresas darbe yra pripažįstamas kaip kenksmingas darbo aplinkos veiksnys, toks pat kaip triukšmas, vibracija, pavojingos cheminės medžiagos. Tačiau tyrimų apie tai yra mažai. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros duomenimis, Europos Sąjungos (toliau – ES) šalys patiria dideles ekonomines išlaidas įveikiant stresą darbe. Tai apie 20 milijardų eurų per metus. Švedijoje – apie 45 mln. eurų. Tai sudaro 10 proc. visų draudimo išmokų už susirgimus darbe.⁴ ES šalys šia problema susirūpino išties rimtai. Tyrimai, atlikti Europos Sąjungos šalyse, rodo, kad 16 proc. ir 22 proc. moterų širdies ir kraujagyslių ligų lemia stresas darbe. Įrodyta, kad stresinės situacijos gali sukelti skrandžio arba dvylikapirštės žarnos opas, didinti kraujospūdį, silpninti imuninę sistemą. Stresas sukelia apie 25 proc. su darbu susijusių sveikatos sutrikimų, o tai susiję su darbingumo praradimu 15–20 dienų.

Lietuvoje taip pat, 2004 m. buvo atliktas ganėtinai išsamus mokslinis tyrimas, kurio duomenimis, iš dalies, savo darbe Autorius naudosis. Tai: Darbo ir socialinių tyrimų instituto įgyvendinant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valstybės sekretoriaus 2004 m. kovo 3 d. potvarkiu Nr. A3-22 patvirtintos programos „Profesinio sveikatos pakenkimo prevencija ir saugos darbe gerinimas“ 2004 metais atlikto „Nelegalaus darbo, teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, pažeidimų, darbdavių atstovų grasinimų ar kitokio psichologinio pobūdžio įtakos darbuotojų darbo rezultatams bei saugai ir sveikatai“ tyrimas (toliau – Tyrimas).

Šiame Tyrime buvo atlikta Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių inspektorių, profesinių sąjungų/darbuotojų atstovų bei įmonių vadovų/darbdavių atstovų apklausa. Tyrimo atlikėjai: dr. B. Gruževskis, m.d. L.Okunevičiūtė-Neveauskienė, dr. A. Pocius, programuotojas R. Junevičius.

Kadangi nuo 2004 m. Tyrimo jau praėjo keli metai, autorius atliko savarankišką tyrimą, siekdamas pasitikslinti, detalizuoti, sukonkretinti su stresu darbe susijusią informaciją, apklausdamas policijos pareigūnus.

³ R.Jankauskas, B.Pajarskienė. Psichinį stresą darbe sukeliančys veiksniai ir jų įvertinimas. – Vilnius: Higienos institutas, 1997. P5.

⁴ <http://www.vdi.lt/index.php?1692721399>; prisijungimo laikas: 2006-10-21.

Autorius savarankiškai, anonimiškai atliko „Streso darbe“ mokslinį tyrimą Kauno raj. NNN⁵ policijos komisariate. Policijos pareigūnai tyrimui atlikti buvo pasirinkti neatsitiktinai. Policininko profesija, yra pripažįstama kaip viena stresiškiausių, todėl „streso darbe“ problema čia ypač ryški. 80-85 proc. pareigūnų teigia, kad per metus įvairiose situacijose jiems yra grasinama smurtu. ⁶Autorius neanalizavo visų darbo policijoje specifikos sričių, pasirinkdamas pasitikslinti tik kelis, darbe analizuojamus klausimus: „ar patiriate stresą darbe?“, „streso darbe priežastys“, „kas darytina streso darbe sumažinimui?“, „streso darbe nevertinimo priežastys“. Tyrimo metu buvo išdalinta 100 anketų visuose Komisariato hierarchijos lygmenyse. Iš visų pateiktų anketų autoriui sugrįžo 81. Darbe, tyrimo rezultatus, kaip papildomą informaciją, autorius pateikia grafiniame pavidale.

Tyrimo objektas: streso, kaip kenksmingo veiksnio savybės, gyvybingumo terpė, jo įtaka sveikatai ir darbingumui, vertinimo teisinės prielaidos.

Tyrimo dalykas: psichosocialiniai rizikos veiksniai, įtakoiantys žmogaus sveikatos kokybę, bei teisės aktai reglamentuojantys prevencines bei jų apribojimo priemones.

Baigiamojo darbo tikslas: išanalizuoti streso darbe sąvoką, jo gyvybingumo aplinką ir neigiamą įtaką sveikatai, pateikiant šio reiškinio įvertinimą bei apribojimus įtvirtintus teisės aktuose.

Uždaviniai:

- išanalizuoti streso kaip neigiamo reiškinio darbe etimologiją;
- ištirti psichosocialinių rizikos veiksnių atsiradimo priežastis;
- išanalizuoti streso įtaką sveikatai;
- išanalizuoti tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, įtvirtinančius streso įvertinimą ir apribojimus;
- pateikti psichosocialinių rizikos veiksnių mažinimo priemones

Hipotezė: stresas darbe kaip neigiamas reiškinys Lietuvos teisės aktuose yra apibrėžtas ribotai, nepakankamai skiriama dėmesio prevencijai ir jo įvertinimui.

Tyrimo metodai.

Metodinių instrumentų – sisteminės analizės, analitinio, palyginamojo bei statistinio kompleksinio taikymo pagalba Magistro baigiamojo Darbo autorius sieks tyrimo išvadų ir apibendrinimų teisingumo bei patikimumo.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, kiekvieną iš jų sudaro keletas poskyrių, išvados ir pasiūlymai. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas, priedas.

⁵ Komisariato vadovai sutiko leisti apklausti pareigūnus su sąlyga neskelbti įstaigos pavadinimo.

⁶ E.Misiūnas. Smurtavimą prieš policiją skatinantys veiksniai // Jurisprudencija, 2002, t. 35(27).

I STRESO ETIMOLOGIJA.

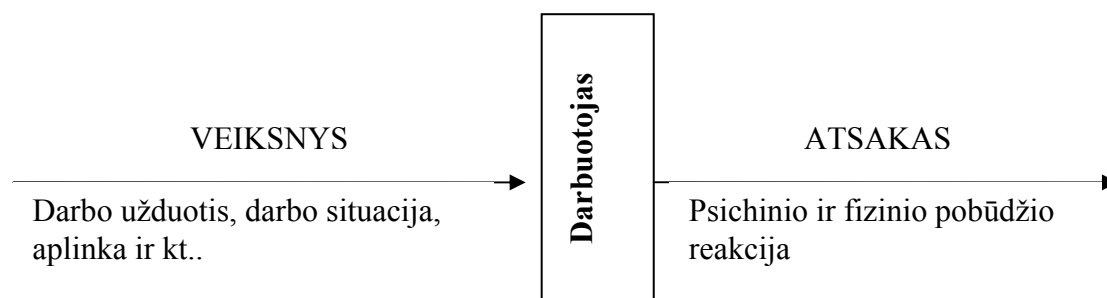
1. „STRESO“ SAMPRATA

Bendriausia prasme galima apibrėžti, kad stresas tai yra žmogaus reakcija (fizinė ir emocinė) į pasikeitimus. Ar visada stresas yra neigiamas reiškinys? Stresas lydi mus kasdieniniame gyvenime kaip jaudulys, nerimas, baimė, kurie yra visiškai natūralios reakcijos. Daugumai žmonių stresas veikia kaip „variklis“, padedantis tam tikrose situacijose susikaupti ir įveikti sudėtingiausias užduotis. Tai yra teigiamos ir siektinos pasekmės, kaip darbingumas, įgūdžių tobulinimas, padidėjusi motyvacija ir pasitenkinimas darbu, sveikata ir jos išsaugojimas. Taigi tam tikra streso dozė yra naudinga, padedanti asmenybei augti, sutelkianti veiklai. Stresinėse situacijose žmogus atranda savo galimybių ribas, naujas savybes, kurių nežinojo esant. Taip ugdoma valia, stiprėja pasitikėjimas savimi.

Schematiškai streso atsiradimą galima būtų išivaizduoti kaip **veiksnių** ir **atsako** sąveiką. „Veiksnius“ reikėtų suprasti kaip darbo užduoties, darbo situacijos, aplinkos ir organizacinių aplinkybių įtaką darbuotojams. Tai – reikalavimai, kurie darbuotojus pasiekia iš šalies.

„Atsakas“ – suprantamas kaip minėtų veiksnių sukeltos psichinio ir fizinio pobūdžio darbuotojų reakcijos. Atsakas tiesiogiai priklauso nuo *objektyvios veiksnių situacijos* ir asmens *individualių savybių*.

1. schema. Streso kilmė.



„Streso“ terminas šiais laikais naudojamas labai įvairiomis prasmėmis. Taip yra dėl to, kad paskutiniu metu šią sritį analizavo įvairios mokslo šakos: medicina, biologija, psichologija, socialiniai ir inžineriniai mokslai.

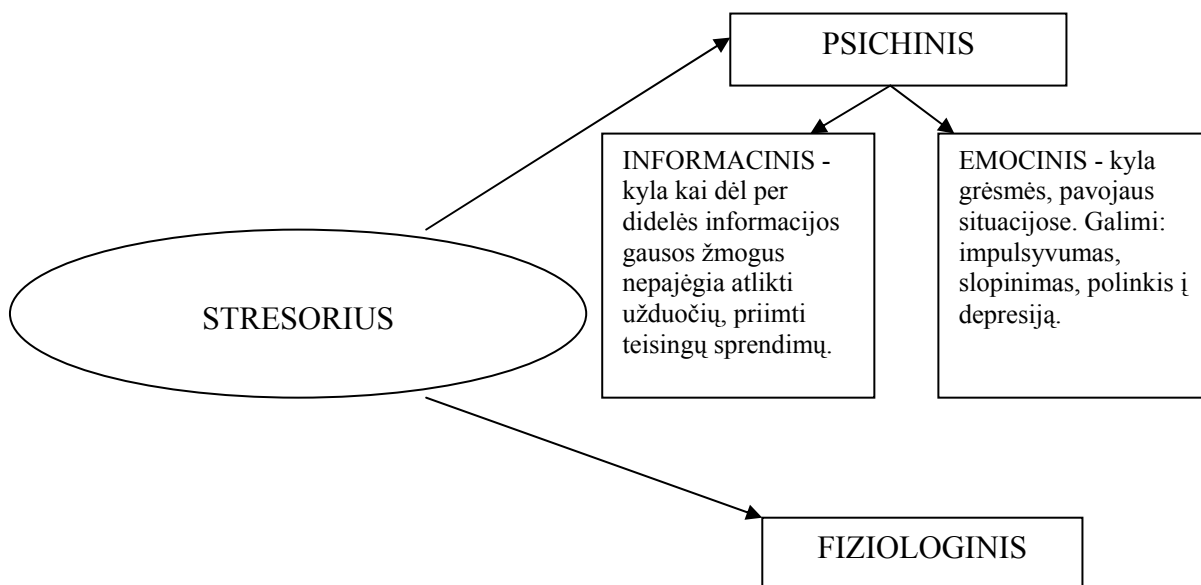
Prieš pradėdant aiškintis apie galimas streso darbe pasekmes sveikatai, tikslinga būtų išsiaiškinti pačias sąvokas „stresas“ ir „stresas darbe“.

Stresas medicininio ir biologinio požiūriu yra natūrali organizmo reakcija į bet kokio pobūdžio neigiamus veiksnius. Ši reakcija pasireiškia per kūną, išgyvenimus ir elgesį⁷. Lietuviška Medicinos enciklopedija nurodo, kad stresas (angl. stress – įtampa) – tai „psichinės ir fiziologinės

⁷ Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“. P6.

įtampos būseną, visuma organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingi aplinkos ar vidaus veiksniai – stresoriai“. Streso teoriją 1936 m. sukūrė ir terminą pradėjo vartoti bei moksliskai jį pagrindė H.Selje (Selye, Kanada). Šis terminas nuo to laiko vadinamas Selje adaptaciniu sindromu. H.Selje teigė, kad bendrasis adaptacinis sindromas yra nespecifinė organizmo reakcija į kiekvieną nepalankų poveikį.

2. schema. Stresorių rūšys.



Keletas užsienio autorių šių sąvokų apibrėžimų: „**stresas** yra priverstinė fizinė, emocinė ar protinė įtampa“ (Davidson GW, 1989), „būseną, atsirandanti žmogui susidūrus su tokiais psichologinėmis ar socialinėmis aplinkybėmis, kurias jis suvokia kaip pavojingas ir nėra tikras ar sugebės jas įveikti“ (Alkinson RL, 1990). **Stresas** – „individualus reiškinys, kurio priežastis – pernelyg dideli aplinkos reikalavimai“ (Fingret A, 1985).

„**Streso**“ terminas mūsų laikais vartojamas labai plačiai. Kasdieninėje kalboje „stresas“ dažniausiai siejamas su per dideliu darbo krūviu, skubėjimu, laiko stoka ir terminų spaudimu bei psichine įtampa. Tai jausmas, kad nebesugebi valdyti situacijos, nes nebegali įvykdyti arba laiku įvykdyti užduočių, arba turi stengtis darydamas žalą sau. Dažna streso atsiradimo priežastis – darbo reikalavimų kaita moderniajame darbo pasaulyje, ne prognozuotumas ir netikrumas.

Teisėje streso samprata medicininio požiūriu, yra neinformatyvi. Teisė negali reguliuoti dėl streso kylančių žmogaus reakcijų, ligų susiformavimo. Todėl streso sąvoką reikia analizuoti tam tikroje socialinėje erdvėje, kuri pavaldi teisės normoms. Darbe analizuojama „streso darbe“ sąvoka.

„**Stresas darbe** yra *emocinė būseną* (ar nuotaika), kurios priežastis – prieštaravimas tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens sugebėjimo atlikti juos, arba – *subjektyvus reiškinys*, asmens suvokimas, jog nesugebės atitikti darbinės situacijos keliamiems reikalavimams“ (Grandjean E.,

1988).⁸ Darbo keliamas stresas suprantamas kaip „emocinė ir psichofiziologinė reakcija į nepalankius ir žalingus darbo, darbo aplinkos ir darbo organizavimo aspektus. Stresas – būseną, kuriai yra būdinga didelė aktyvacija ir įtampa, dažnai siejama su jausmu, kad nebegalima valdyti situacijos“.⁹

Stresas – tai kokios nors situacijos sukelta vidinės įtampos būseną.¹⁰ Tai normali reakcija į nenormalią situaciją. Tai savisaugos instinktas, verčiantis susikoncentruoti, sutelkti energiją ir pasirengti veiksams kylančiai grėsmei įveikti. Taigi, stresas yra bendra organizmo adaptacinė-gynybinė reakcija į bet kokius neigiamus poveikius fizinei ir psichinei žmogaus būsenai. Svarbu ir tai, kad nuo streso nėra apsaugotos jokios socialinės žmonių grupės – teisininkai, policininkai, medikai, vairuotojai ir kt...

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų“ „stresas darbe“ apibrėžiamas kaip darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnis.¹¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakyme dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų „stresas darbe“ reglamentuotas kaip „psichosocialinis veiksnys – kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, įmonės darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia stresą“.¹²

Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 155, kalba apie sveikas darbo sąlygas: „kai kalbama apie darbą, nurodo ne tik ligos ar negalios nebuvimą; ji taip pat apima fizinius ir psichinius elementus, turinčius neigiamos įtakos sveikatai, kurie yra tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe“.¹³

Taigi apibendrinant, galima remtis Tyrimo duomenimis, kur respondentai praktiškai vienbalsiai atsakė, kad stresas darbe turi įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai. Žr. 1 diagramą.

⁸ B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P7

⁹ Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“. P6.

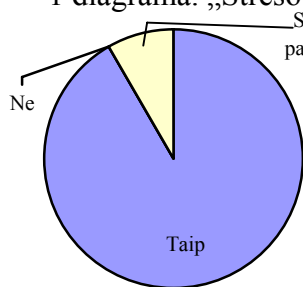
¹⁰ Stresas. Atmintinė pareigūnams - Kaunas: UAB „Ogamas“, 2000. P5.

¹¹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 105-3897;

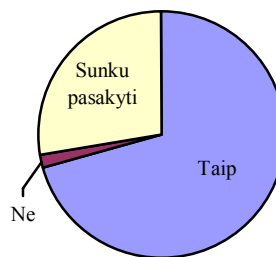
¹² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504;

¹³ Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 155

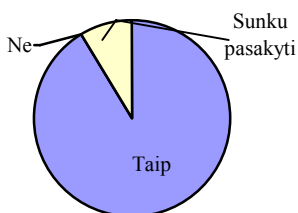
1 diagrama. „Streso darbe“ įtaka saugai ir sveikatai.



VDI inspektoriai



Įmonių vadovai



Profesinių sąjungų/darbuotojų atstovai

Apibendrinant šią darbo dalį galima daryti išvadą, kad „streso“ kaip medicininio reiškinių teisė neanalizuoja, tai kitų mokslų (medicinos, psichologijos) sritis. Tačiau „streso darbe“ sąvokos apibrėžtumas yra teisės dalykas. Pateiktos „streso darbe“ sąvokos yra pakankamai informatyvios, nurodančios šio neigiamo reiškinių susiformavimo priežastis, sudarančios sąlygas teisės normomis reglamentuoti stresorių kilmę.

2. „PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ“ ATsirADIMO PRIEŽASTYS

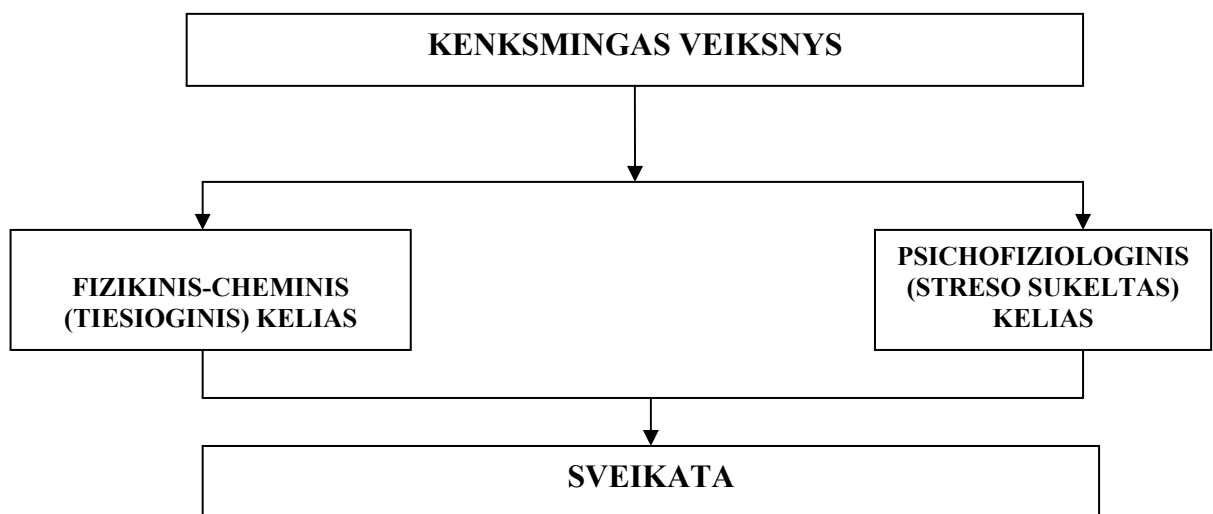
2.1. Kenksmingi veiksniai

Paskutiniais dešimtmečiais, atsirandant vis naujoms technologijoms, sparčiai keičiasi darbinė aplinka, dėl to keičiasi ir kenksmingų veiksnių, veikiančių dirbantį pobūdis. Dabartinis intensyvus gyvenimas sukuria naujų psichosocialinių streso veiksnių, todėl šių veiksnių ir jų poveikio žmogui ištyrimas tampa vis aktualesnis.

Psichinį stresą darbe gali sukelti daug veiksnių. Kai kuriuos jų kontroliuoti, koreguoti nėra sudėtinga (pvz., monotonišką darbą), o kitus (pvz., įpročius ar problemiškus žmonių tarpusavio santykius), koreguoti sunkiau. Teise, kaip socialiniu instrumentu, reguliuojančiu priešingus žmonių interesus dėl didelės žalos sveikatai, pradėtas reglamentuoti „stresas darbe“.

Kenksmingi veiksniai suprantami kaip atvejai ar situacijos, kurie gali būti potencialiai kenksmingi sveikatai. Pagal prigimtį kenksmingus veiksnius galima būtų suskirstyti į dvi grupes.

3 schema. Kenksmingų darbo veiksnių poveikio sveikatai keliai.¹⁴



Šie du galimo poveikio keliai sveikatai nėra alternatyvūs. Daugelyje kenksmingų situacijų dirbančiojo sveikata veikiama abiem būdais. Be abejonės, daugelis psichosocialinių ir organizacinių darbo veiksnių dirbančiojo sveikatą veikia per psichofiziologinį mechanizmą, o fiziniai veiksniai veikia tiesioginiu (fizikiniu-cheminiu) keliu.

Fizikinius-cheminius kenksmingus veiksnius įvertinti, išmatuoti nėra sudėtinga. Augant technologiniam lygiui visame pasaulyje, gausėjant inžinerinių naujovių, yra išrandami naujesni ir naujoviškesni prietaisai bei priemonės, metodikos, apsaugantys nuo per didelio kenksmingo garso, oro taršos, šviesos srauto ir kt. Pakenkimo atveju – ganėtinai patikima žalos įvertinimo metodika.

¹⁴ B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P9

Tačiau daug sudėtingiau išmatuoti ir įvertinti psichofiziologinių veiksnių įtaką ir žalos dydį sveikatai. Norint vieną ar kitą veiksnių vertinti, reikia turėti tam tikrus bendrus kriterijus, kurie būtų atitinkamai reglamentuoti ir kuriais remiantis galima būtų teigti, kad šie veiksniai, tam tikras jų kiekis, neigiamai veikia asmens sveikatą. Minimoje situacijoje taip pat talkina technologinės naujovės: jau galima kiekybiškai ir kokybiškai išmatuoti streso poveikį organizmui, vienu metu registruoti ir analizuoti keletą svarbių fiziologinių parametrų. Toks registravimo ir matavimo metodas vadinamas **poligrafija**. Šiuolaikiniai kompiuteriai leidžia registruoti smegenų elektrinio aktyvumo pokyčius, reaguojant į reikšmingus psichologinius įvykius. Registruojama autonominės nervų sistemos „aparatu“: širdies, kraujagyslių, kvėpavimo, odos elektrinio aktyvumo, raumenų tonuso, prakaito liaukų veikla nuo odos paviršiaus arba pvz., iš kraujagyslės vidaus.

Svarbiausią vaidmenį, įvertinant kas yra stresiška, atlieka smegenys ir elgesys. Smegenys vertina veiksnių stresiškumą pagal turimą individo patirtį bei individualias savybes ir lemia **elgesio** bei **fiziologinį** atsaką. Smegenys taip pat yra ir streso taikiny, padidinantis sistemų, atsakingų už baimę, aktyvumą, atmintį, veiklą.

Yra dvi labai svarbios fiziologinio streso atsako savybės:

1. jo veikimo „įjungimas“ (pradžiai) ir atitinkamo lygio darbas bei
2. jo veikimo „išjungimas“ (pabaiga), kai jis daugiau nebereikalingas.

Trumpalaikiai veikiant šioms sistemoms – garantuojama kūno apsauga, bet veikdamos ilgesnį laiką jos gali pakenkti arba sukelti ligas. Taigi „geras“ stresas moko mus adaptuotis prie pokyčių, o „blogas“ – iššaukia nuolatinį fiziologinį atsaką, kuris nualina organizmą. „Blogas“ stresas esti tuomet, kai jis laiku nesustabdomas (neišjungiamas). Dėl laiku nesustabdytų psichosocialinių veiksnių paūmėja aterosklerozė, padidėja kraujospūdis, vystosi širdies ligos, kurios kyla dėl įtampos darbe. Todėl ilgalaikis streso poveikis lemia laipsnišką kūno ir smegenų susidėvėjimą, o tai gali paankstinti ir pasunkinti ligas.

Kadangi:

1. stresas yra reakcija į stiprų ir reikšmingą dirgiklį, 2. stresinė reakcija yra psichofiziologinė, t.y. apimanti sudėtingus psichinės ir somatinės sferų tarpusavio santykius (H.Selye, 1974) ir 3. stresas apibūdinamas potencialiai plačių reakcijų, sukeliančių psichofiziologinį susijaudinimą, visuma tai stresinę reakciją galima bandyti vertinti pagal fiziologinius parametrus (S.G. Everly, R.Rosenfeld, 1981).¹⁵

Paprastiau tariant, žmogaus kūnas reaguoja į psichologinius neigiamus dirgiklius, kurie tam tikra forma pasireiškia odos spalvos pakitimu, prakaitavimu, dažnesniu širdies plakimu, tankiu kvėpavimu ir t.t..., kuriuos išmatuoti, palyginti ar įvertinti pagal „fiziologinius parametrus“ nėra

¹⁵ A.Dembinskas, G.P.Žukauskas, D.Gailienė ir kt. Teisininkams apie stresą. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000. P 123.

sudėtinga. Žinoma, kad kiekvienas iš mūsų esame individualus, skirtingai reaguojantis į dirgiklius: kas vienam sukelia tik juoką – kitam gali iššaukti vos ne isterijos priepuolį, tačiau nustatyti kritines ribas, kada įtampa jau kenkia mūsų sveikatai, manytina, galima.

Labai svarbu žinoti ir mokėti pažinti streso požymius – išmokti stebėti savo fizinę būseną ir kūno reakcijas bei elgesį stresinėje situacijoje. Pvz., sergantis, neišsimiegojęs, nerimastingas arba prislėgtas asmeninių rūpesčių ir pan. žmogus gali reaguoti greičiau ir intensyviau, tačiau bendrieji streso požymiai galėtų būti šie:

1 lentelė. Bendrieji streso požymiai¹⁶

Fiziniai	Psichologiniai	Elgesio
<i>Padažnėjęs pulsas</i>	<i>Sunku sukaupti dėmesį</i>	<i>Padidėjęs aktyvumas (daugiau juda ir gestikuliuoja nei įprastai)</i>
<i>Stiprus prakaitavimas</i>	<i>Sunku priimti paprastus sprendimus</i>	<i>Stereotipiški nervingi judesiai</i>
<i>Pagreitėjęs širdies plakimas</i>	<i>Nerimas</i>	<i>Padažnėjęs rūkymas</i>
<i>Padažnėjęs, negilus kvėpavimas</i>	<i>Dirglumas, susierzinimas, pyktio protrūkiai</i>	<i>Kalbinio aktyvumo pasikeitimai (šaukimas, rėkimas arba nenatūralus tylėjimas)</i>
<i>Įtampa rankų ir kojų raumenyse</i>	<i>Nepagrįsta baimė arba visiška panika</i>	<i>Elgesio kontrolės sutrikimai nesuvokia, ką daro ir ką kalba)</i>
<i>Nevalingo raumenų trūkčiojimo (tiko) atsiradimas</i>	<i>Minčių chaosas</i>	<i>Išsiblaškytas</i>
<i>Kaukolės raumenų įtampa</i>	<i>Kaltės jausmas</i>	<i>Dažnas vaistų vartojimas</i>
<i>Skausmas ir įtampa pečių srityje</i>	<i>Neįprastos emocijos</i>	<i>Padažnėjęs alkoholio vartojimas</i>
<i>Skausmai krūtinės ląstos srityje</i>	<i>Mąstymo suvokimo, atminties procesai, dėmesys tampa emociškai nuspalvinti</i>	<i>Dažnas patekimas į nemalonus situacijas</i>
<i>Galvos, dantų skausmas</i>	<i>Stipri nuotaikų kaita</i>	<i>Apetito padidėjimas arba praradimas</i>
<i>Pilvo skausmai, viduriavimas, vėmimas</i>		<i>Miego sutrikimai</i>
<i>Skrandžio skausmai</i>		<i>Agresija, impulsyvumas</i>

Kaip matome iš lentelės, dėl trumpalaikio streso padidėja raumenų įsitempimas, padažnėja širdies ritmas ir kvėpavimas, stresas išgyvenamas kaip įtampa, pyktis arba baimė, stresas pastebimas iš elgesio. Dažnai pastebimi priešlaikinis nuovargis, nesugebėjimas susikoncentruoti ir darbingumo sumažėjimas.

Su tokio pobūdžio (**paprastuoju, trumpalaikiu**) stresu kiekvienas gali susidoroti visiškai nesunkiai, reikia:

¹⁶ Stresas. Atmintinė pareigūnams - Kaunas: UAB „Ogamas“, 2000. P5.

- žinoti, kokios situacijos tau asmeniškai kelia stresą;
- žinoti savo galimybių ribas;
- planuoti savo laiką;
- būti atkakliam;
- gerai išsimiegoti;
- reguliariai maitintis;
- daugiau laiko skirti mėgiamiems užsiėmimams;
- kontroliuoti tabako ir alkoholio vartojimą;
- rasti laiko atsipalaidavimams ir fiziniams pratimams;
- mokėti pasakyti „ne“;
- daugiau bendrauti su mylimais ir artimais žmonėmis;
- kelti sau realius tikslus, ugdyti pozityvų požiūrį į aplinką;
- nepamiršti humoro jausmo.

Negatyvus stresas prasideda tada, kai patiriama įtampa viršija galimybes su ja susidoroti. **Stiprus, ilgalaikis (kaupiamasis) ar pasikartojantis** stresasalina žmogaus psichines ir fizines jėgas, daro jį irzlų, dirglų, depresyvų ar net agresyvų, mažėja jo darbingumas, kūrybiškumas, blogėja santykiai su aplinkiniais. Dažnai patiriamas stresas būtinai paveikia kiekvieną gyvenimo sritį, įskaitant ir sveikatą.

Neigiamos pasekmės, susijusios su stresu darbe,- kai išgyvenama dėl per didelio darbo krūvio, kai padaugėja klaidingų veiksmų ir reikia atlikti daugiau taisyčių, sumažėja kiekybiniai rezultatai, kai asmuo ieško atsiribojimo būdų, prasideda bendravimo problemos, slopinami fiziniai ir kūrybiniai sugebėjimai, nebesugebama pailsėti, padidėja sergamumas ir išauga nelaimingų atsitikimų skaičius... Tokios neigiamos pasekmės dažniausiai atsiranda dėl organizavimo trūkumų, susijusių su darbo turiniu, darbo sąlygomis arba bendravimu įmonės viduje.

Jeigu darbuotojai jaučia, kad darbe nebesugeba įveikti stresorių, kad jų pastangos išspręsti problemas neduoda jokių vaisių ir kad jų išgyvenami streso veiksniai tampa vis stipresni, streso būsena gali tapti ilgalaikė bei chroniška ir sukelti ligas. Stresas yra esminis ir skatinantis veiksnys, lemiantis savijautos pasikeitimą, nusiskundimus sveikata ir susirgimą dauguma chroniškų ligų. Vykdamas darbo užduotis, kartu su neigiamais psichiniais veiksniais skundžiamasi kūno skausmais. Iš vienos pusės, stresas dėl padidėjusio darbo krūvio gali paspartinti nuovargį, tačiau gali ir padėti nuovargį įveikti. Ilgiau nei darbo laiką trunkantis stresas trukdo pailsėti. Turėtų būti galimybė dėti lygybės ženklą tarp:

$$\text{Streso neigiamos pasekmės sveikatai} = \frac{\text{darbas}}{\text{poilsis}}$$

Darbo ir atsipalaidavimo laisvu laiku suderinimas susilpnina neigiamas streso pasekmes sveikatai. Ilgalaikis (kaupiamasis) stresas suardo kūno, psichikos ir socialinių santykių harmoniją. Pablogėja savijauta, stresas veikia centrinę nervų sistemą, širdies ir kraujotakos sistemą, virškinimo traktą, kvėpavimą ir daugelį kitų sutrikimų...

Ilgalaikio (kaupiamojo) streso požymiai: dažnumas, intensyvumas ir ilga trukmė. Tai dažnos, stiprios ir ilgai trunkančios įtampos pasekmė. Žmogaus reakcijos į besikartojančias, intensyvias, grėsmingas, daug jėgų reikalaujančias situacijas, gali atsirasti net nesant realios grėsmės. Žmogus jaučia nuolatinę fizinę ir psichologinę įtampą, kuri ilgainiui pereina į išsekimą, neberandama būdų kaip įveikti patiriamą stresą. Nebandant ieškoti išeičių galima „perdegti“. Kai perdegimo būseną užsitęsia, o poreikis išsėtis ignoruojamas – pasireiškusi išsekimo būseną gali sukelti rimtus fizinės ir psichinės sveikatos sutrikimus.

Ilgalaikis (kaupiamasis) stresas neatsiranda staiga, jis kaupiasi palaipsniui, kaip kasdienybės dalis, dėl to tampa sunkiai pastebimas, tačiau greitai intensyvėja.

Iš pradžių būna *įspėjamieji* simptomai:

dažnai prarandama emocijų kontrolė;
depresija;
nuobodulys;
apatija;
emocinis nuovargis;
neanibrėžtas nerimas;

Vėliau:

atsiranda odos bėrimai;
bendras fizinis ir emocinis nuovargis;
stiprėjanti depresija;
padažnėja alkoholio, nepamirštų vaistų vartojimas;
padažnėja rūkymas;
pakyla kraujospūdis, širdies darbo sutrikimai;
prasideda migreniniai galvos skausmai;
blogas apetitas;
atsiveria opos;
didelis dirglumas, nesutarimai šeimoje;
veiksmingumas;
nelankstus mąstymas;
atsiribojimas nuo draugų, šeimos, bendradarbių;
nerimastingumas, nemiga;

Simptomai stiprėja:

atsiranda miego sutrikimai;
dažniau kartojasi galvos skausmai;
pasireiškia skrandžio sutrikimai;
prasideda raumenų skausmai;
stiprėja fizinis bei emocinis nuovargis;
dar stipresnė depresija;
kontaktų su aplinkiniais apribojimas;

Galiausiai ši būseną *pereina į rimtus fizinius ir emocinius sutrikimus:*

širdies kraujagyslių ligos, širdies priepuoliai;
diabetas, astma, vėžiniai susirgimai;
gili depresija, izoliacija;
kritęs savęs vertinimas, kritęs pasitikėjimas savimi;
nesugebėjimas susitvarkyti su savo darbu;
nesugebėjimas susitvarkyti su asmeniniu gyvenimu;
nekontroliuojamos emocijos: pyktis, liūdesys, įniršis;
mintys apie savižudybę;
raumenų tremoras;
stiprus chroniškas nuovargis;
perdėtai stiprios reakcijos į nereikšmingus įvykius;
negalėjimas susikaupti, neatsargumas, užmaršumas;
dažni nelaimingi atsitikimai;
priešiškumo jausmas, didelis įtarumas;
mąstymo sutrikimai, nuolatinė įtampa;

Iš pateiktos schemos matyti, kad kartu su kaupiamojo streso požymiais atsiranda savo būsenos neigimas – nenoras pripažinti, kad kažkas yra blogai. Paprastą stresą galima sumažinti keičiant aktyvumo ir poilsio periodus, o kaupiamasis stresas – žalingas įprotis, kurio atsikratyti – sunku... Bus reikalinga pakeisti gyvenimo būdą, nuostatas ir lūkesčius, prireiks sąmoningų pastangų ir noro pašalinti streso šaltinį – tik pats patiriantysis stresą geriausiai žino kokios situacijos jį sukelia, kaip į jas reaguojama ir ką galima pakeisti; priimti nepakeičiamas situacijas tokias kokios yra; tvirtai žinoti savo galimybių ribas; išmokti pasiskirstyti – nepersidirbti; kelti sau realius tikslus; rūpintis savimi bei nepamiršti, net ir sunkiu metu - savidisciplinos.

2.2. „Streso darbe“ poveikis sveikatai

Intensyvios streso reakcijos, pasireiškiančios dažnai, ilgalaikiai – neigiamai paveikia sveikatą. Vis dėlto darbe žmones veikia skirtingi veiksniai, todėl stresas išgyvenamas ir su juo susidorojama skirtingai. Streso pasekmės gali būti įvairios; jos priklauso nuo darbo patirties, amžiaus ir darbingumo. Iš esmės viskas priklauso nuo to, kaip darbuotojai išgyvena stresinę situaciją ir kokių resursų jie turi bei gali jais pasinaudoti. Streso reakcijos ir greitas sugrįžimas į normalų darbo ritmą, subalansuotos “pusiausvyros vykstant pokyčiams” prasme yra prisitaikymo prie nuolat besikeičiančios aplinkos išraiška. Teigiamą įtaką daro optimalus darbo krūvis, mokymasis, padidėjęs pasitenkinimas darbu ir pan.

Nors pranešimų apie įtariamas profesines ligas skaičius mažėja, tačiau streso reikšmė įvairiems susirgimams darbe tampa vis didesnė. Jei paskaičiuotume išlaidas, patiriamas dėl darbo sukkelto ilgalaikio streso, reiktų sudėti ne tik akivaizdžias išlaidas dėl ligos, nebuvimo darbe, nelaimingų atsitikimų, savižudybių arba mirčių, reiktų atsižvelgti ir į netiesiogines išlaidas, tokias kaip nutrūkę žmonių santykiai, priimti klaidingi sprendimai, sumažėjęs produktyvumas, kūrybiškumas, pablogėjusi sveikata, savijauta. Galima būtų trumpai apžvelgti kaip stresas įtakoja vieną ar kitą žmogaus organizmo sistemą.

Stresas ir širdies bei kraujotakos ligos.

Įrodyta, kad didelis stresas yra pagrindinis veiksnys, sutrikdantis širdies raumens aprūpinimą krauju. Dėl šios priežasties daug vidutinio amžiaus žmonių kenčia nuo per didelio kraujospūdžio, kraujagyslių užkalkėjimo, širdies infarkto.

Epidemiologinės studijos įrodė, kad darbuotojai, kurių darbui keliami dideli reikalavimai, kurie nuolat jaučia laiko stoką, ir kurie beveik negali įtakoti darbo sąlygų, dažniau serga širdies bei kraujotakos ligomis.¹⁷ Šiai grupei priklauso ir tie darbuotojai, kurių darbo rezultatai nepripažįstami, ir kurie neturi profesinių perspektyvų.

Remiantis tarptautiniais streso tyrimų duomenimis, riziką susirgti širdies ir kraujotakos ligomis galima sumažinti, maždaug trečdaliu, imantis prevencinių darbo organizavimo priemonių.

Stresas ir virškinimo traktas.

Šiuolaikiniai moksliniai tyrimai patvirtina, kad stresas kenkia virškinimui. Ilgalaikis stresas gali padėti atsirasti skrandžio opoms ir žarnyno sutrikimams, storosios žarnos gleivinės uždegimams bei neigiamai veikti jų eigą. Įrodyta, kad stresas turi ryšį su medžiagų apykaitos sutrikimais, tokiais kaip cukraligė.¹⁸

Stresas ir imuninė sistema.

¹⁷ Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“. P30

¹⁸ Ten pat.

Tikriausiai niekam nekyla abejonių, kad tikrai yra ryšys tarp streso, susilpnėjusio imuniteto ir susirgimų įvairiomis ligomis, tokiomis kaip peršalimas.

Stresas ir priklausomybės ligos

Ilgalaikis stresas skatina formuotis žalingus įpročius, kurie kenkia sveikatai, pvz., rūkymą, alkoholio ir medikamentų vartojimą. Taip žmonės ieško nusiramino, kai nesugeba susidoroti su kasdieniniais reikalavimais, stengiasi sumažinti savo išsekimą, baimę, pyktį arba įtampą. Pagal statistiką vidutiniškai 5 proc. įmonių ir administracinį darbą dirbančių darbuotojų serga alkoholizmu, o 10 proc. Vertinami kaip priklausantys padidintos rizikos grupei. Taip pat žinoma, kad vartojamos medžiagos, gerinančios nuotaiką, kai darbuotojai nemato jokių kitų galimybių sumažinti įtampą.¹⁹

Stresas ir psichikos sveikata.

Ilgalaikės konfliktinės situacijos darbe pablogina savijautą, sukelia miego sutrikimus, baimę, depresiją, stresas taip pat padidina tikimybę atsirasti psichikos sutrikimams. Veikiant streso hormonams sutrinka atmintis, atsiranda nerimo jausmas, netikrumas, irzlumas, pyktis, baimė, panika, nesugebėjimas susikonzentruoti ir mąstymo blokados, kaip išpėjamieji požymiai.

Stresas ir raumenų bei skeleto ligos.

Streso sukelta įtampa sukelia arba sustiprina pečių, sprando ir nugaros skausmus. Tokių nusiskundimų dažnumas priklauso nuo atliekamo darbo. Žmonių, dirbančių viešojo administravimo sferoje ir besiskundžiančių pečių ir sprando skausmais labai daug, todėl, kad jie įvedinėja duomenis į kompiuterį, sėdi statinėje pozijoje, o pertraukos yra nepakankamos.

“Alergijos pastatams” sindromas.

“Alergijos pastatams” sindromu vadinami emociniai, darbingumo ir sveikatos sutrikimai (akių ir nosies ligų simptomai, ryklės ir odos ligos bei bendro pobūdžio negalavimai – galvos skausmai, nuovargis). Šie susirgimai susiję su patalpų mikroklimato reguliavimu, kiliminių dangų pastatuose naudojimu ir nepakankamu natūraliuoju vėdinimu.²⁰ Norint išvengti šio sindromo, rekomenduojama nenaudoti kenksmingų priedų turinčių statybinių medžiagų, reguliariai prižiūrėti patalpų vėdinimo įrangą, sudaryti sąlygas patalpas vėdinti atidarant langą.

Gaila, kad Darbo kodekse, kuris išsamiai aptaria darbuotojų darbo sąlygų garantijas, net neužsimenama apie vis dažniau pasireiškiančias streso realijas darbe. Nors ir kuklus įstatymo straipsnis apie šį ypač neigiamą įtaką darbuotojų darbingumui ir sveikatai turintį veiksnių atkreiptų darbdavių, profesinių sąjungų, darbo tarybų dėmesį į tai, dėl ko kenčia apie 50 proc. Europos Sąjungos dirbančiųjų.²¹

¹⁹ Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“.P32

²⁰ Ten pat. P33

²¹ J.Tartilas. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); P. 43;

Apibendrinus, galima teigti, kad patiriamas darbe ilgalaikis stresas daro ypatingai didelę žalą sveikatai, todėl teisės mokslo pastangos reglamentuoti ir kontroliuoti stresą darbe yra sveikintinos.

2.3. Psichosocialiniai veiksniai

Kenksmingi psichosocialiniai ir organizaciniai darbo veiksniai iš vienos pusės susiję su darbo turiniu, darbo struktūra, valdymo sistemomis, darbo aplinkos ir organizacinėmis sąlygomis, o iš kitos pusės ir su paties dirbančiojo kompetencija bei poreikiais. Šie tarpusavio ryšiai per dirbančiojo suvokimą ir pergyvenimus veikia sveikatą (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1986).²²

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto mokslinio Tyrimo respondentų nuomone, stresas darbe dažniau pasireiškia santykiuose tarp darbuotojų ir darbdavių. Įmonės vadovai šiek tiek dažniau nei kiti respondentai nurodė, jog psichologinė prievarta darbe dažniau pasireiškia santykiuose tarp pačių darbuotojų.

Šie, atlikto Tyrimo, rezultatai patvirtina ir kitų, atliktų tyrimų išvadas. Kaip parodė pirmasis Lietuvoje atliktas bulingo tyrimas²³, psichologinis stresas, teroras darbe yra rimta problema. Atliekant minėtą tyrimą, kurio metu buvo apklausiami 7 Kauno vidurinių mokyklų mokytojai, nustatyta, kad 17 proc. tyrime dalyvavusių mokytojų patiria psichologinį terorą darbe, 11,3 proc. iš jų – reguliariai, t.y. keletą kartų per savaitę ir dažniau. Užsienio autorių duomenimis, 8,6 proc. Norvegijos gyventojų, 26,6 proc. Austrijos ligoninių tarnautojų, 14 proc. Didžiosios Britanijos valstybinimo sektoriaus darbuotojų, 10,5 proc. Kanados sveikatos specialistų yra psichologinio teroro darbe aukos. “Šio reiškinio priežastis dažnai būna organizacinė įmonės struktūra, psichologinis klimatas darbe, - teigia V. Malinauskienė (Respublika, 2004 09 27, Nr. 224 (4372)). Be to, konstatuojama, jog apie 75 proc. atvejų bulingo šaltinis yra vadovaujančias pozicijas užimantys asmenys, 37 proc. – kolegos.

Kaip rodo Tyrimo duomenys, dažniausiai psichologinis poveikis darbe pasireiškia tokiomis formomis: naudojimusi tarnybine padėtimi ar žodinės agresijos elgesiu – įžeidimai, keiksmai, užgauliojimai ir pan. Mažiausia dalis respondentų - nurodžiusių seksualinio priekabiavimo formą.

Paanalizuosime, kaip psichologinį poveikį darbo vietoje (%) vertina tyrime dalyvavę respondentai.

Kaip parodė Tyrimo duomenys, psichologinis poveikis darbo vietoje Lietuvoje yra aktuali problema. Ypatingai tai akcentavo profesinių sąjungų/darbuotojų atstovai. Net trečdalis tyrime dalyvavusių profesinių sąjungų/darbuotojų atstovų šią problemą įvertino 100 balų., o 28 proc. tyrime dalyvavusių VDI inspektorių įvertino 75 balais, t.y. kaip labai rimtą problemą. Mažiau

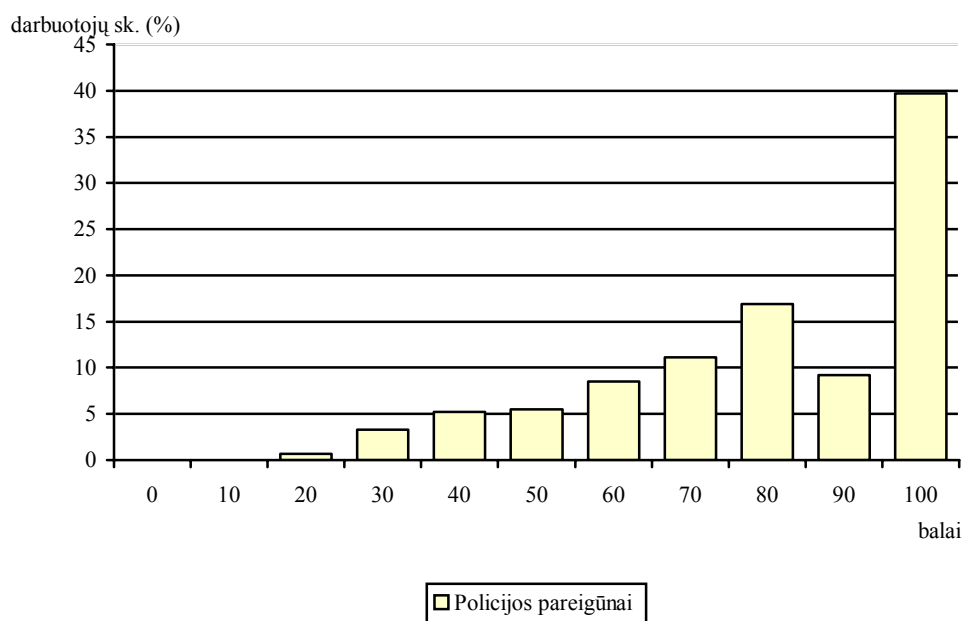
²² B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P13

²³ Pastaruoju metu mokslinėje kalboje atsirado naujas terminas – bulingas. Šiuo terminu apibūdinamas psichologinis stresas, teroras, patiriamas darbe. Minėtas tyrimas atliktas 2004 m., koordinuojant Šiaurės ministrų tarybai. Tyrimą atliko KMU Kardiologijos instituto vyr. mokslo darbuotoja Vilija Malinauskienė ir Kauno medicinos universiteto profesorius Vytautas Obelenis. Šio tyrimo rezultatai buvo pristatyti ir Norvegijoje vykusioje konferencijoje.

reikšminga psichologinio poveikio problema Lietuvoje atrodytų įmonių vadovams; tik 10 proc. vadovų šią problemą įvertino 100 balų.

Autoriaus atliktame tyrime, apie 40 proc. policijos pareigūnų streso darbe problemą įvertino 100 balų. Žr. 2 diagramą.

2. diagrama²⁴ Psichologinio poveikio pareigūnų darbe problemos aktualumas.



Svarbiausi stresą sukeltantys veiksniai (stresoriai) yra **laiko stoka** ir **normos, apribota sprendimų priėmimo laisvė** bei viršininkų arba kolegų **nepakankama parama** arba **nepakankamas pripažinimas**. Šiuolaikinėje modernioje visuomenėje sąveikauja daugelis veiksnių, atsirandančių dėl darbo organizavimo trūkumų, arba netinkamo vadovų elgesio. Svarbūs su darbu susiję veiksniai, kurie gali sukelti stresą yra pvz.: atsakomybė už kitų žmonių gyvybę arba itin dideli reikalavimai, taip pat kasdieniai nemalonumai, trikdančios pertraukinėjimai, nuolatinės klaidos, darbo situacijos veiksniai, tokie kaip darbo užduotys, kvalifikacija, kooperacija (bendradarbiavimas) įmonės (įstaigos) viduje, darbo ir gamybos organizavimas, naujos darbo organizavimo formos.

Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių inspektorių vertinimais dažniausiai stresinės situacijos darbe atsiranda dėl didelio darbo krūvio, žemo darbo užmokesčio, nesąžiningo darbo apmokėjimo, netinkamo vadovavimo, dėl papildomų (neaptartų) užduočių, nerealaus darbo atlikimo terminų bei dėl individualių asmens (darbdavio/darbuotojo) savybių (žr. 3 diagramą).

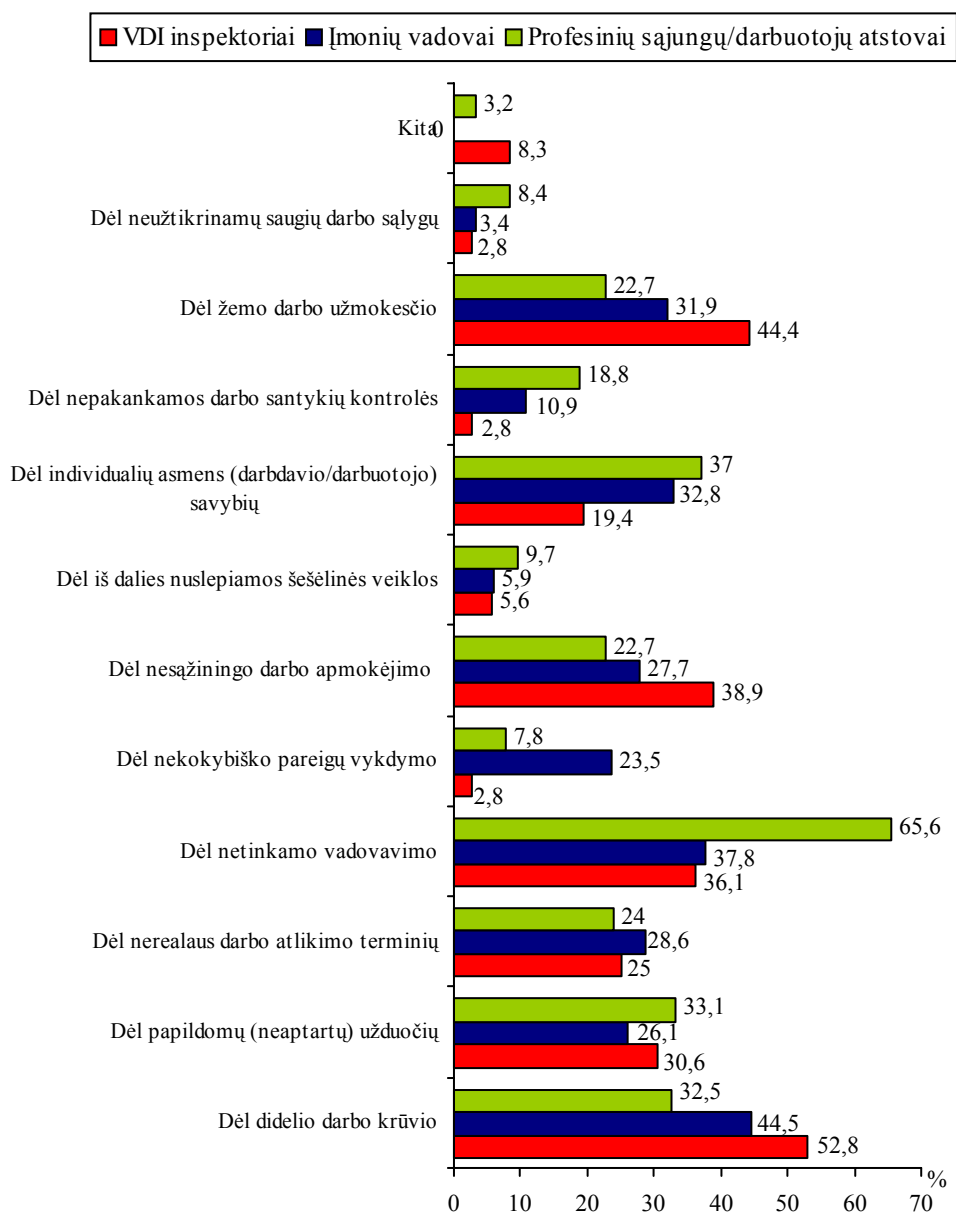
Įmonių vadovų vertinimais dažniausiai stresas darbe atsiranda dėl didelio darbo krūvio, netinkamo vadovavimo, dėl individualių asmens (darbdavio/darbuotojų) savybių, žemo darbo

²⁴ Respondentams anketoje buvo pateiktas klausimas “Ar Lietuvoje psichologinis poveikis darbo vietoje yra rimta problema?”. Psichologinio poveikio darbo vietoje problemą respondentų buvo paprašyta įvertinti 100 proc. balų skalėje, t.y. 0 reikštų, jog tai nėra problema ir nėra tikslo apie ją kalbėti, 100 proc. – labai rimta problema.

užmokesčio, nerealaus darbo atlikimo terminų, nesąžiningo darbo apmokėjimo, dėl papildomų (neaptartų) užduočių bei nekokybiško pareigų vykdymo (žr. 3 diagramą).

Profesinių sąjungų/darbuotojų atstovų vertinimais, visų pirma, dažniausiai stresas darbe atsiranda dėl netinkamo vadovavimo, individualių asmens (darbdavio/darbuotojo) savybių, papildomų (neaptartų) užduočių, didelio darbo krūvio, nerealaus darbo atlikimo terminų, nesąžiningo darbo apmokėjimo ir žemo darbo užmokesčio bei dėl nepakankamos darbo santykių kontrolės (žr. 3 diagramą).

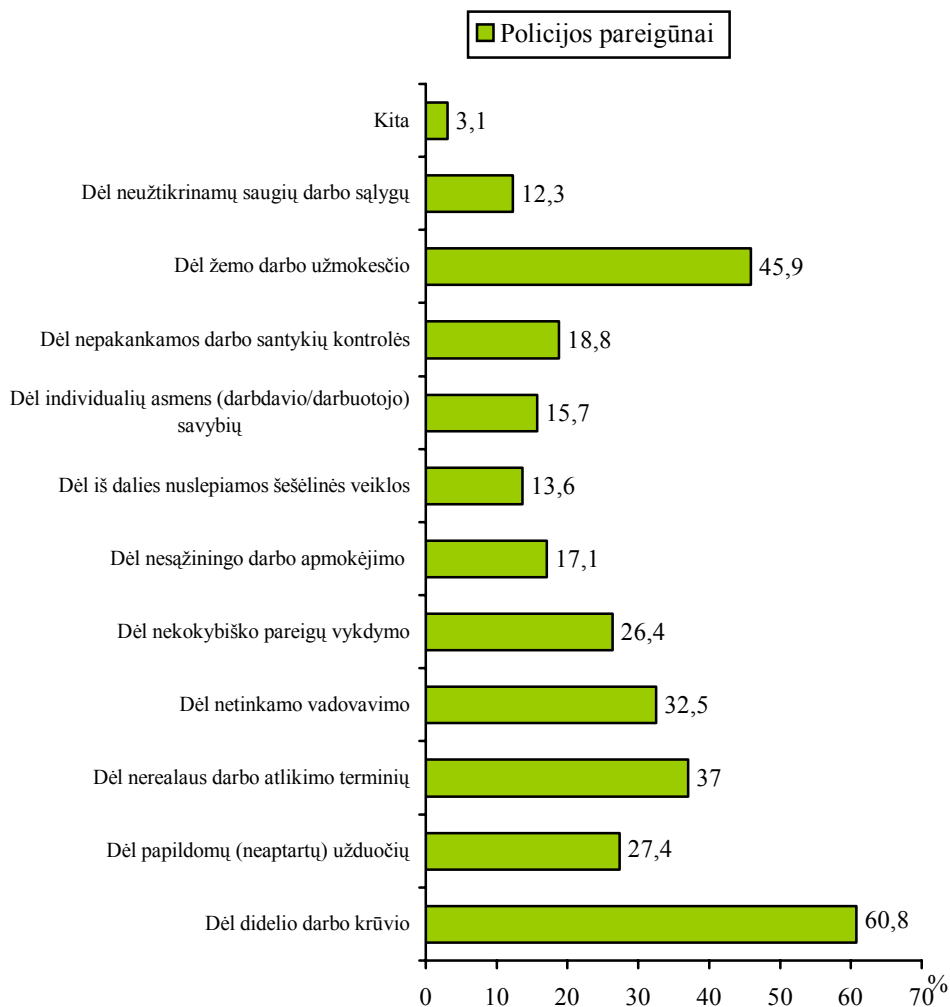
3 diagrama. Streso kilmės priežastys.



Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktame Tyrime, pateiktų stresinių situacijų skalė idealiai atitinka policijos darbe stresą sukeliančius veiksnius. Todėl autorius savo tyrime naudojo identišką veiksnių sąrašą.

Policijos pareigūnai, kaip pagrindinius stresorius įvardina didelį darbo krūvį (68,8 proc.), žemą darbo užmokestį (45,9 proc.), nerealius darbo atlikimo terminus (37 proc.), žr. 4 diagramą.

4 diagrama. Streso policijoje veiksniai.



Plėtojant gamybą bei skatinant užimtumo augimą Lietuvoje, būtina ne tik mažinti neoficialų užimtumą bei kitas įvairias darbo teisės pažeidimų formas, bet didelį dėmesį skirti streso darbe prevencijai ir mažinimui. Tai ne tik paskatintų efektyvesnę darbo jėgos panaudojimą, užtikrinantį Lietuvos įmonių konkurencingumo didinimą, bet ir sudarytų sąlygas spartesnei žmonių socialinei raidai. Tačiau, Lietuvoje ši sfera buvo mažai analizuojama ir iki šiol beveik nebuvo atlikta sisteminių aptariamų problemų tyrimų.

Su darbu susijusio streso šaltiniai yra du: **aplinkos sąlygojami** ir **asmeniniai**. Visų pirma, gausybė išorinių (arba aplinkos) veiksnių sukelia stresą. Paprastai išskiriami sekantys psichologinę *įtampą darbo vietoje sukeltantys aplinkos veiksniai*: per didelis ir nepakankamas darbo krūvis, veiksniai susiję su darbo sąlygomis, veiksniai susiję su darbo organizavimu, veiksniai susiję su darbo turiniu bei socialiniai veiksniai. Trumpai detalizuosiu kiekvieną iš jų.

Per didelis ir nepakankamas darbo krūvis

Psichinį stresą ir jį sukeliančius veiksnius apibūdina dvi sąvokos: per didelis krūvis ir nepakankamas krūvis. Ne tik dirbant viršvalandžius, bet kartais ir paprastų užduočių vykdymas gali būti stresinis. Organizavimo ir darbuotojų ryšys atsispindi darbo užduotyse. Stresą gali sukelti *per trumpas laikas* užduočiai atlikti, *per sunkios* (per lengvos) *užduotys*, jų *aiškaus tikslo nebuvimas*, arba *kai darbuotojai bijo sulaukti sankcijų*, jei nepavyks užduočių atlikti laiku.

Atliekamas darbas gali būti per didelio ir nepakankamo krūvio. Pvz., darbas prie konvejerio kiekybiškai per didelio (daug produkcijos), o kokybiškai (monotoniškas) yra nepakankamo darbo krūvio. Funkciniu požiūriu klaidinga siekti visiškai mažo darbo krūvio, nes dirbančiajam tinkamiausias yra optimalus krūvis.

Veiksniai, susiję su darbo sąlygomis

Darbo vietų, darbo priemonių, darbo metodų ir darbo zonų ergonominiai trūkumai gali sukelti stresą, o taip pat - žymiai įtakoti darbo kokybę.

Darbo vieta turi būti įrengta taip, kad galima būtų įvertinti ir prognozuoti darbo eigą, ryšius ir galimas rizikas. Visų pirma reiktų atsižvelgti į (taip vadinamus) *kompleksinius veiksnius*, kylančius iš *darbo užduočių* kartu su *fizikinių* (triukšmas, karštis arba šaltis, drėgmė, vibracija) ar *cheminių* (pavojingomis cheminėmis medžiagomis) bei *biologinių* (infekcijų šaltiniu) veiksnių poveikiu. Jeigu per trumpą laiką reikia atlikti sudėtingas užduotis ir kaip papildomas stresorius egzistuoja triukšmas – slopinamas susikoncentravimas, darbingumas bei sukeliama ar sustiprinama stresinė situacija. Todėl darbui yra ypač reikšmingas kompleksinių veiksnių pusiausvyros derinys.

Darbo vieta.

Nustatant tam tikras vertes, galima būtų sumažinti darbuotojus veikiančius veiksnius, kurių derinys, kaip jau buvo minėta, sukelia stresą.

Darbo vieta turėtų būti individuali ir pritaikyta asmeniniams poreikiams, kurioje galima būtų keisti kūno padėtį (stovėti ir sėdėti), nes nuo ilgalaikės statinės pozos įvargsta nugaros raumenys, kurie ilgainiui atrofuoja ir sukelia skausmą. Taip pat turėtų būti pasirūpinta triukšmo slopinimo priemonėmis, kad dirbant savo darbą netrukdytų ar mažiau trukdytų aplinkinis triukšmas, tai galima būtų padaryti naudojant patogias, galvos nespaudžiančias ausines. Darbas turėtų būti paskirstomas daugiau ar mažiau tolygiai visiems darbuotojams, kad nebūtų apkraunamas kuris nors vienas. Turi būti sudarytos sąlygos, esant poreikiui, padaryti trumpą pertrauką.

Darbo priemonės.

Darbo procesas ir darbo priemonės, kurie neatitinka arba neviseiškai atitinka darbuotojų įgūdžius, sugebėjimus ir poreikius, taip pat gali būti streso priežastimi.

Ryškus darbo priemonių pavyzdys galėtų būti staklės, kurios užduoda darbo tempą. Jos įtakoja laiko trūkumą, nustato per didelį darbo tempą, apriboja veiksmų laisvę, nustato ribotą

judesių amplitudę. Šių veiksmų nesuderinamumas sukelia ne tik stresą, bet ir grėsmę kitiems darbuotojams, ypač jei nenumatytas laikas poilsiui.

Darbo aplinka.

Streso priežastimi gali būti įvairios aplinkos sąlygos, tokios kaip realus arba įsivaizduojamas pavojus, užduotį atlikti trukdantys veiksniai, darbo aplinka kartu su kitais stresoriais (laiko stoka ar triukšmu).

Darbo aplinkos kenksmingi veiksniai gali sukelti papildomą psichologinį efektą. Darbo vietoje dažnas kenksmingas veiksnys – triukšmas. Triukšmas ypač trukdo, kai reikia susikaupti arba kai jis izoliuoja nuo kitų žmonių. Oro tarša taip pat turi įtakos psichiniam stresui, nes dėl jos priklausomai nuo dirbančiojo žinių apie cheminių medžiagų poveikį gali kilti baimė. Ankstyvieji psichinio streso simptomai gali pasireikšti darbinės veiklos ir elgesio pokyčiais. Padidinti psichinį stresą gali blogas apšvietimas, skersvėjai, ribota darbo erdvė ir kiti darbo sąlygų trūkumai.

Garsas virsta triukšmu, kai jis pažeidžia asmens fizinę, psichinę ir socialinę savijautą.²⁵ Darbo vietose skirtingo pobūdžio **triukšmas** gali veikti kaip stresorius. Kuo sudėtingesnis, sunkesnis ir atsakingesnis darbas, kuo intensyvesnis triukšmas ir kuo ilgiau jis trunka, tuo daroma žala yra didesnė. To pasekmė – prastesni rezultatai, didesnė nelaimingų atsitikimų rizika, pakenkimas savijautai – žala sveikatai.

Apie 80% informacijos įsisavinama per regėjimą, tam didelės įtakos turi **apšvietimas**. Todėl darbo vietos matymo sąlygas reikėtų kiek įmanoma labiau priderinti prie žmogaus regėjimo. Dienos šviesa aktyvina kūno funkcijas, įtakoja visą žmogaus biologinį ritmą, kuris priklauso nuo paros, metų laiko ir oro sąlygų. Langai į išorę – svarbus geros savijautos darbe veiksnys. Tačiau kartais reikalingas ir dirbtinis apšvietimas, kad būtų galima tinkamai susidoroti su įvairiomis užduotimis be streso. Nes netinkamas apšvietimas kartu su kitais darbo reikalavimais gali tapti stresoriumi.

Mikroklimatas.

Tarp aplinkos veiksmų, kurie lemia savijautą ir darbingumą, klimatas užima vis svarbesnę vietą. Mikroklimatas skirstomas į fizinį (oro temperatūra, drėgmė, šiluminis spinduliavimas) ir asmeninį (kūno ištvermingumą, drabužius, darbo ir šilumos poveikio laiką). Žmogaus kūnas iki tam tikros ribos gali išverti karštį arba šaltį, siekiant išvengti žalos sveikatai, reikia užtikrinti palankias sąlygas, t.y. imtis techninių ir organizacinių priemonių padedant prisitaikyti prie pakitusių sąlygų.

Veiksniai susiję su darbo organizavimu

Organizavimo trūkumai, nepritaikyta vadovavimo koncepcija, nepakankamas informavimas, sumažėjęs materialinis saugumas (atlyginimas, socialinės garantijos), tai darbo organizavimo aplinkybių sąlygotos streso priežastys. Į šią sritį galima būtų įtraukti ir konfliktus dėl nesuderinamų darbo reikalavimų, kurie kyla įvairiuose hierarchijos lygmenyse. Kai darbuotojai negali dalyvauti

²⁵ Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“. P22.

įmonės (įstaigos) sprendimų priėmimo procese, mažėja produktyvumas bei motyvacija dirbti, atsiranda streso grėsmė. Ir priešingai, darbuotojai, kurie turi visas šias galimybes ir jomis naudojasi, labiau pasitenkina darbu, atsiranda didelis pasiryžimas dirbti, teigiamas darbo vertinimas.

Taip kaip ir organizavimo trūkumai, dažni ir *esminiai darbo pokyčiai* nuo pačios žemiausios grandies iki įmonės (įstaigos) vadovų kelia naujų grėsmių stresui kilti. Todėl vis daugiau žmonių priima radikalų sprendimą - kurti savo verslą, arba dėl laisvai samdomo darbo, nes ypač vertina savarankiškumą, nepriklausymą laiko atžvilgiu ir laisvę nuo įmonės hierarchijos. Kad ir kaip būtų gaila - čia taip pat susiduriama su tam tikromis problemomis, nes riba tarp priklausomo ir (iš dalies) savarankiško darbo nėra visiškai aiški, o darbo rinka ir socialinė-politinė situacija veikia abi grupes. Laisvai samdomi darbuotojai taip pat susiduria su stresą keliančiomis problemomis: nereglamentuotu, ilgu darbo laiku esant per trumpiems terminams; sunkiai planuojamu darbo krūviu; profesiniu netikrumu; dažnai per mažu darbo užmokesčiu; blogomis ergonominėmis darbo sąlygomis ir kt...

Darbo organizavimas ir darbo atlikimas turi įtakos psichiniam stresui. Rankų darbas, mechanizuota ir automatizuota gamyba sukuria skirtingus stresorius, kuriuos įvertinant psichinį stresą būtina aptarti. Dirbantysis priklauso nuo darbo laiko. Dėl netaisyklingo darbo režimo ir viršvalandžių kyla įvairių problemų, pvz., pamaininio darbo darbuotojų įprastos problemos – miego sutrikimai ir sunkumai šeimyniniame gyvenime. Psichologiniu požiūriu labai svarbūs veiksniai yra psichologinė autonomija ir galimybė darbe laisvai judėti. Autonomiškas žmogus darbe yra tas, kuris laisvai gali priimti sprendimus ir reguliuoti darbo tempą. Dėl laiko stygiaus nepakankama autonomija – ypač stiprus streso veiksnys.

Kai kada psichinį stresą gali sąlygoti ir darbo užmokesčio sistema, pavyzdžiui, dirbant sektoriuje, kur dažnesni nelaimingi atsitikimai, o algos mokamos tik už atliktą darbą ir pan. Stresinis gali būti, pavyzdžiui, ir prekybininkų darbas, jei apmokėjimas priklauso tik nuo pardavimo, o į skirtingą darbinę situaciją visai neatsižvelgiama.

Darbo organizavimas turi įtakos dirbančiųjų santykiams darbe. Galimybė pasitarti, grįžtamasis ryšys apie atliktą darbą, aiškus darbas, tiksliai apibrėžta atsakomybė užtikrina gerus darbuotojų tarpusavio santykius ir mažina psichologinį stresą. Dažna streso darbe priežastis yra darbo vaidmens problemos, kurios gali atsirasti dėl dviprasmiškos ateities perspektyvos.

Veiksniai, susiję su darbo turiniu

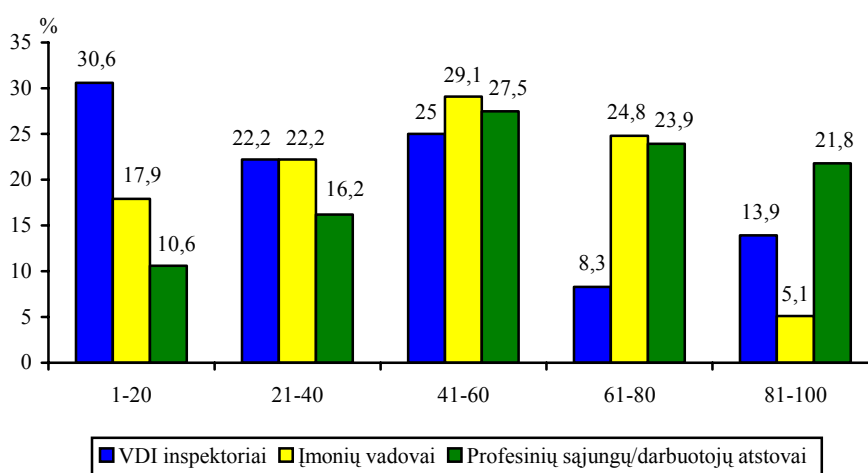
Svarbiausi su darbo turiniu susiję veiksniai – tai individuali asmens įtaka darbui, t.y. galėjimas nepriklausomai priimti sprendimus dėl darbo. Su gamyba susiję sprendimai ar vadovavimas gali riboti šią įtaką. Nesant galimybės savarankiškai spręsti ar daryti įtaką darbo turiniui gali atsirasti psichinio streso simptomų.

Darbas, pasižymintis nepaprastai dideliu informacijos kiekiu, kuriuo remiantis būtina priimti svarbų ir greitą sprendimą, taip pat gali sukelti psichinį stresą. Didžiulė atsakomybė darbe – stiprus stresorius, ypač atsakomybė už kitus žmones. Atsakinga profesinė veikla reikalaujanti sprendimo priėmimo, paprastai suvokiama kaip patraukli veikla, nors toks darbas ir stresinis. Psichinio streso simptomų dažnai sukelia ir labai monotoniškas darbas pvz., darbas kurio metu kartojasi paprasta užduotis.

Socialiniai veiksniai

Tyrimo rezultatai parodė, kad stresą darbe patiria tiek darbuotojai tiek darbdaviai žr. 5 diagramą.

5 diagrama. Subjektai, patiriantys stresą darbe.



Itin gerai veikia bei teigiamai nuteikia bendrą darbinę aplinką bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis, viršininkais ir kitais darbuotojais. *Vienybės* darbo grupėse *nebuvimas, nepripažinimas, kolegų, viršininkų nedėmesingumas* – priskiriami prie veiksmų, galinčių sukelti stresą ir konfliktus, kurie dažnai būna nedirbto laiko ir žalos sveikatai priežastimi. Esant dideliam darbo krūviui, sunkioms darbo sąlygoms, kolegų ir viršininkų parama ir bendradarbiavimas gali padėti išvengti streso arba bent jį sumažinti.

Nuo darbo organizavimo ir turinio priklauso dirbančiųjų santykiai. Tačiau asmeninių santykių problemų gali kilti ir dėl vidaus darbo santykių, pvz., darbininko-meistro santykiai, ir dėl konfliktiškų santykių tarp darbuotojų grupių. Tokių sunkumų priežastis gali būti darbo pobūdis, pvz., kliento – pardavėjo, mediko – paciento, ar mokytojo – mokinio santykiai.

Problemiški žmonių santykiai darbovietėje

Vidaus konfliktų išaiškinimas darbovietėje paprastai užima nemažai laiko. Pagrindinį dėmesį reikėtų kreipti į santykius tarp darbininkų ir vadovų. Pastangos atskleisti konfliktų priežastis gali skatinti tarpusavio kaltinimus, taigi pravartu pasitarti su nepriklausomu ekspertu.

Darbas žmogui padeda patenkinti socialinius poreikius, todėl darbe labai svarbu turėti galimybę bendrauti su kitais žmonėmis, aptarti problemas, susijusias su darbu. Jeigu to nėra, t.y. darbas izoliuotas, žmogui kyla streso pavojus.

Žmonės kaip darbo objektas

Kai darbe būtina bendrauti su žmonėmis, pvz., dirbant su klientais, pacientais, mokiniais, gali būti per didelis darbo krūvis, todėl vadovai dėl konfliktinės įtampos gali patirti psichologinį stresą.

Trumpalaikis bendravimas su kitu asmeniu dažnai yra paviršutinis. Tikras kontaktas gali būti neužmegztas ar klientai gali reikšti tik negatyvias emocijas. Jei darbas yra atliekamas pavojingomis sąlygomis, psichinis stresas didėja.

Kai darbo objektas yra žmonės, ilgalaikiai tarpusavio santykiai tampa stresiniais, o toks darbas paprastai skatina didžiulę atsakomybę už kitus. Ypač stresinis darbas tada, kuomet tenka dirbti su specifinėmis žmonių grupėmis ir tam darbui reikia intymių kito emocinio gyvenimo žinių.

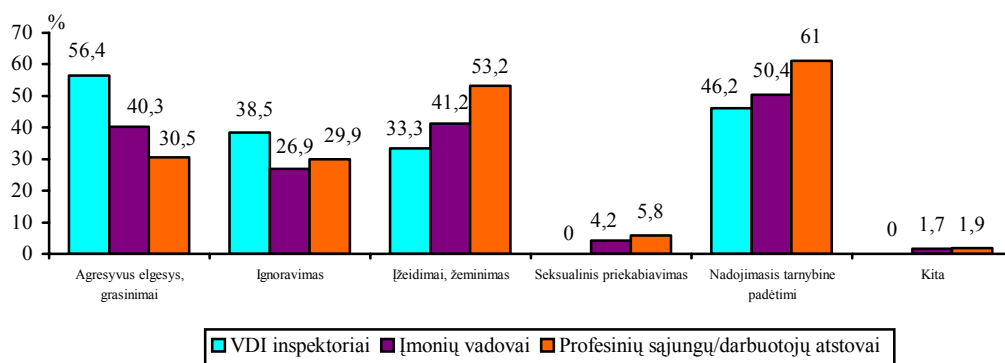
Individualūs veiksniai

Nepasitenkinimą darbu ir/arba neatlikimo baimę sukelia *kvalifikacijos* ir iš darbo užduoties kylančių *reikalavimų* nesuderinamumas. Norint išvengti streso, reikia derinti darbuotojų asmenines savybes ir darbo reikalavimus, nes įvykdyti didelius reikalavimus gebės tik specialių profesinių žinių, sugebėjimų ir įgūdžių turintis asmuo.

Mūsų visuomenėje gausu deviacijos,²⁶ tai yra per ne lyg daug smurto, agresyvaus elgesio, įžeidinėjimų, seksualinio priekabiavimo. Šie negatyvūs reiškiniai yra užslėpti, latentiniai. Todėl ne išimtis kad ir darbinuose santykiuose vyrauja deviacija. Pastebima, kad su šia socialine patologija yra bandoma kovoti pasitelkiant ir teisę.

Tyrimo respondentų nuomone psichofiziologinį stresą darbe dažnai sukelia agresyvus elgesys, grasinimai, ignoravimas, įžeidimai, žeminimas, seksualinis priekabiavimas, naudojimas tarnybine padėtimi ir kt.. Žr. 6 diagramą.

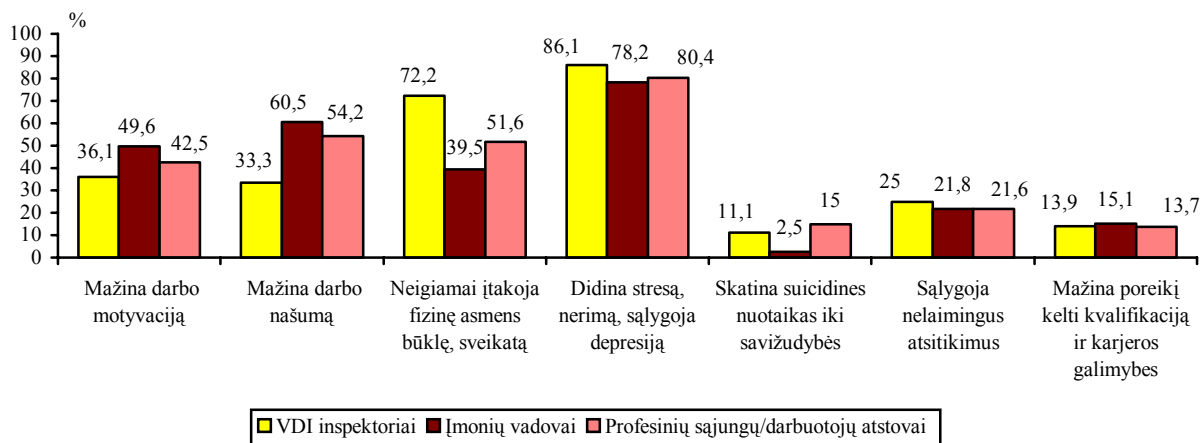
6 diagrama. Stresą darbe sukeliantis kolegų/vadovų elgesys.



²⁶ Deviacija-tai toks elgesio nukrypimas nuo normos, kurį dauguma visuomenės narių vertina kaip smerktina ir neleistina. [V. Šlapkauskas. Teisės sociologijos pagrindai. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P 544]

Visi tyrime dalyvavę respondentai dažniausiai pažymėjo, jog psichologinė prievarta, visų pirma - didina stresą, nerimą, sąlygoja depresiją. Tarp įmonės vadovų daugiau nei tarp kitų respondentų nurodžiusių, jog psichologinė prievarta mažina darbo našumą ir motyvaciją. Tuo tarpu tarp VDI inspektorių ir profesinių sąjungų/darbuotojų atstovų daugiau pažymėjusių, jog psichologinė prievarta neigiamai įtakoja fizinę asmens būklę, sveikatą. Žr. 7 diagramą.

7 diagrama. Psichinių stresorių sukelti efektai.



Vertinant psichinių stresorių sukeltus efektus, reikėtų nepamiršti, kad stresinių reakcijų pasireiškimui, be aplinkos veiksnių, turi įtakos ir individualūs veiksniai. Ekstravertai ir optimistai, savimi pasitikintys asmenys lengviau įveikia stresines situacijas. Tačiau žmonės nevienodai suvokia stresinę situaciją. Tie, kurie stengiasi spręsti problemas sistemingai, ieško įvairių išeičių, tvarkosi geriau už tuos, kurie užsisklendžia savyje, domisi tik asmeniniais klausimais.

Apibendrinant galima būtų teigti, kad stresą sukelia šie darbo situacijos aspektai, kuriuos lemia darbo organizavimas ir psichosocialiniai veiksniai:

- **per dideli kiekybiniai reikalavimai ir per maža veiksmų laisvė;**

Čia turima omenyje, kad skiriamas sunkesnis darbas, darbas, kuris reikalauja įtempto bei nuolatinio dėmesio, darbas, kai nuolat esi kontroliuojamas, o terminai – per trumpi, taip pat kai neturi teisės ar galimybės įsiterpti ir savarankiškai veikti.

- **per dideli kiekybiniai ir per maži kokybiniai reikalavimai;**

Šiuo atveju kalbama apie monotonišką darbą, kai nėra galimybės panaudoti asmeninių įgūdžių ir sugebėjimų.

- **per maži kūrybiniai reikalavimai ir per maža veiksmų laisvė;**

- **per dideli kokybiniai reikalavimai dėl nepakankamos kvalifikacijos, nepakankamo išsilavinimo ir tobulinimosi;**

- **agresyvus elgesys, grasinimai, ignoravimas, įžeidimai, žeminimas, seksualinis priekabiavimas, naudojimas tarnybine padėtimi;**

Kai asmeniniai darbuotojo gebėjimai neatitinka keliamiems reikalavimams darbo užduočiai atlikti.

- **nepakankama socialinė parama bei darbo rezultatų nepripažinimas;**

Minėtoje situacijoje, darbuotojui nepakanka darbo motyvacijos, įvertinimo, tiek moraliniu (kolegų, vadovų) pripažinimo lygiu, tiek materialiniu (socialinės paramos) lygiu.

Identifikavus pagrindinius stresą darbe sukeliančius stresorius, galima projektuoti teisingas priemones jo įvertinimui ir apribojimui.

II. GALIOJANČIOS TEISĖS INSTRUMENTARIJUS STRESO DARBE VERTINIMUI IR JO APRIBOJIMAMS

1. Tarptautinių teisės aktų apžvalga

Stresas darbe kaip reiškinys yra gyvybingas ir pakankamai paplitęs, tai autorius įrodė baigiamojo darbo pirmojoje dalyje. Esant šiam, negatyviam reiškiniui derėtų išanalizuoti teisės aktus, reglamentuojančius streso įvertinimą ir jo apribojimą.

Sauga ir sveikata darbe šiuo metu tapo vienu svarbiausių ir didžiausio dėmesio susilaukiančių socialinės politikos sektorių Europos Sąjungoje. Autoriaus manymu, pirmiausiai reikėtų išanalizuoti tarptautinius teisės aktus, nes vadovaujantis LR Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalies ir Lietuvos Respublikos Tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalies nuostatomis²⁷, kad “Tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis” ir “įsigaliojusias tarptautines sutartis Lietuvos Respublikoje privaloma vykdyti”. Tiesioginis taikymas visų pirma reiškia, kad tarptautinių sutarčių nuostatos galioja ne tik valstybėms narėms, tačiau ir neribotam kitų teisės subjektų ratui: valstybių narių institucijoms, fiziniams ar juridiniams asmenims.

Dar 1951 metais Europos Anglies ir Plieno Bendrija (EAPB) ėmė didinti darbuotojų saugumą anglių ir plieno pramonėje²⁸. 1957 metais tos pačios šešios EAPB įsteigusios valstybės narės sudarė Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartį, kuri dar vadinama Romos sutartimi. Nors Romos sutarties kertinis akmuo buvo bendros rinkos sukūrimas, tačiau šioje Sutartyje darbuotojų saugumo reikalavimai buvo išplėsti iki saugumo darbe visiems dirbantiems žmonėms. Tarp sutarties uždavinių minimas ir vienodų gyventojų ir darbuotojų apsaugos standartų nustatymas bei jų taikymo priežiūra. Sutarties III skyrius “Sveikata ir sauga” bei 137 straipsnis nustatė esminę Bendrijos saugos ir sveikatos darbe teisinę bazę. Romos sutartyje įtvirtinti dirbančių žmonių saugumo reikalavimai įrodo, kad bendrijos tikslai ir kompetencija įgavo kitą kryptį – socialinės dimensijos link.

Šiose, Europos Sąjungos užuomazgas įtvirtinančiose, sutartyse nereikėtų tikėtis teisinio streso darbe įvertinimo ir apribojimo. Bendro pobūdžio saugos darbe normų įtvirtinimas yra didelis Europos dirbančiųjų žmonių laimėjimas. Vėliau priimtuose tarptautinės teisės aktuose vis daugiau dėmesio buvo skirta Europos Sąjungos socialinei politikai ir darbo saugai.

²⁷ Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. VIII-1248 (Įstatymas skelbtas: Žin., 1999, Nr. 60-1948);

²⁸ 1951 m. balandžio 18 d. Paryžiuje buvo pasirašyta Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis. Belgija, Nyderlandai, Liuksemburgas, Italija, Prancūzija, ir Vokietijos Federacinė Respublika sukūrė bendrą anglies ir plieno pramonės rinką. Su darbo sauga susijęs tik 55 straipsnio 1 dalis “Aukščiausioji valdžios institucija skatina techninius ir ekonominius tyrimus, susijusius su anglių ir plieno gamyba bei padidintu jų vartojimu, taip pat darbo sauga anglių ir plieno pramonėje.”

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos buvo sušaukta Ženevoje 1981 m. birželio 3 d. susirinkti į 67-ąją sesiją. Ten buvo nutarta priimti tam tikrus pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos, taip buvo priimta Konvencija, kurią galima vadinti 1981 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija (toliau Konvencija). Konvencija taikoma visoms ekonominės veiklos sritims t.y. “visoms veiklos sritims, įskaitant valstybės tarnybą, kuriose dirba samdomi darbuotojai”.²⁹ Tai plati teisinio reguliavimo sritis, kuri apima visus darbo santykius taip pat saugos ir sveikatos darbe reglamentavimą. Konvencijos 3 straipsnyje deklaruojama sveikatos apibrėžtis: “sveikata, kai kalbama apie darbą, nurodo ne tik ligos ar negalios nebuvimą; ji taip pat apima fizinius ir psichinius elementus, turinčius neigiamos įtakos sveikatai, kurie yra tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe”.³⁰ Konvencija siekiama užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos pakenkimui, kuris atsiranda dėl darbo, yra susijęs su juo arba atsiranda darbo metu. Konvencija įpareigoja, kad “kiekviena Organizacijos narė, atsižvelgdama į nacionalines sąlygas ir praktiką bei pasitarusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, parengtų, įgyvendintų ir periodiškai peržiūrėtų nuoseklią nacionalinę darbuotojų saugą, sveikatą ir darbo aplinkos politiką.” Taip pat konvencijoje numatyta privalomi veiksmai įmonių lygiu. Darbdavių reikalaujama aprūpinti, kai būtina, tinkamais apsauginiais drabužiais ir apsaugos priemonėmis, ir užtikrinti, kad tiek, kiek tai praktiškai įgyvendinama, jų kontroliuojamos darbo vietos, mašinos, įrenginiai, procesai, cheminės, fizinės ir biologinės medžiagos, veiksniai, būtų saugūs ir nekeltų pavojaus sveikatai, būtų išvengta nelaimingų atsitikimų.

Galima teigti, kad bendro pobūdžio konvencijos nuostatos įpareigoja nacionalines valstybines įstaigas ir darbdavius atkreipti dėmesį į tinkamų darbo sąlygų, darbo aplinkos sudarymą. Neabejotinai, tai įtakoja stresorių darbe mažinimą. Konvencijos nuostatos netiesiogiai preventyviai nukreiptos tik į keletą psichosocialinių veiksnių apribojimų. Tačiau pagrindinis dėmesys kreipiamas į bendrą darbo sąlygų gerinimą neišskiriant streso darbe problemos. Nereikėtų tikėtis, kad konvencijoje būtų tiesiogiai įtvirtinta streso kaip neigiamo reiškinio darbe definicija, tačiau matyti, kad Tarptautinė darbo organizacija identifikuoja psichinius elementus, turinčius neigiamos įtakos sveikatai. Žinant, kad streso gyvybingumas yra sietinas su darbo sąlygomis, sauga ir higiena, psichine atmosfera, autorius mano, kad stresas darbe su neigiama įtaka sveikatai, implikuoja į Konvencijos reguliavimo dalyką.

1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijų Taryba, priėmė direktyvą “Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo” Direktyvos paskirtis – nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Pateiktos direktyvos reguliavimo

²⁹ 1981 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija Nr. 155.

³⁰ Ten pat.

sritis – “darbuotojų sauga ir sveikata darbe”. Šios direktyvos pagrindu buvo priimta visa eilė atskirų direktyvų, reglamentuojančių atskirus saugos darbe aspektus: darbo vietų įrengimą, darbo priemonės; asmenines apsaugos priemones, krovinių kėlimą, ir kt.

Pažymėtina, kad šios direktyvos pagrindu nėra priimta atskira direktyva, reglamentuojanti stresą ar psichofiziologinių veiksnių ribojimą. Tačiau manytina, kad minėtoje direktyvoje pastebima streso darbe įvertinimo ir apribojimo užuomazgų. Direktyvos 6 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos pažeidimų prevencijos principai: “a) rizikos rūšių vengimas; b) rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas; c) rizikos rūšių šalinimas jų atsiradimo vietoje; d) darbo pritaikymas asmeniui, ypač darbo vietų įrengimas, darbo priemonių, darbo bei gamybos metodų pasirinkimas, siekiant pirmiausiai palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu bei sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai; e) derinimas su technikos pažanga; f) pavojingo darbo pakeitimas nepavojingu ar mažiau pavojingu; g) nuoseklios bendros prevencijos politikos, apimančios technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį, sukūrimas;”³¹ Šių principų pagrindu direktyvos 9 straipsnis išipareigoja darbdavius “a) pasirūpinti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšių, įskaitant tas, su kuriomis susiduria darbuotojų grupės, kurioms daro poveikį konkrečios rizikos rūšys, įvertinimu; b) priima sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir, jeigu būtina, kokią apsaugos įrangą naudoti; c) sudaro nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių darbuotojas tampa nedarbingu daugiau kaip tris darbo dienas, sąrašą”.³²

Autoriaus manymu, į direktyvos kaip ir konvencijos reguliavimo sritį patenka „stresas darbe“. Tačiau apgailestaujama, kad stresas darbe kaip neigiamas reiškinys³³ neapibūdintas tiesiogiai. Darbdavio pareiga – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais taip pat ir keik tai įmanoma pašalinti stresorius darbe.

Analizuojant šią baigiamojo darbo temą, autoriaus nuomone, yra privalu išanalizuoti kitą tarptautinį teisės aktą - Socialinę chartiją.³⁴ Taryboje valstybės narės susitarė garantuoti savo gyventojams 1950 metų lapkričio 4 dieną Romoje pasirašytoje žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje ir jos papildomuose protokoluose apibrėžtas pilietines bei politines teises ir laisves. Tarybos valstybės narės, siekdamos pagerinti savo gyventojų gyvenimo lygį ir pakelti gerovę priėmė chartiją, kurioje buvo pabrėžtas poreikis, viena vertus, išsaugoti nedalomą visų žmogaus teisių – pilietinių, politinių, ekonominių, kultūrinių pobūdį ir, antra vertus, suteikti naują impulsą, gerinti gyventojų gyvenimo ir gerovės lygį. Manytina, kad tai vienas iš pagrindinių teisės aktų, įtvirtinančių dirbančio žmogaus socialinę gerovę. “Kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę

³¹ Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001 – 0008

³² Ten pat.

³³ Statistika rodo, kad Europos Sąjungos valstybėms kasmet stresas darbe kainuoja mažiausiai 20 milijardų eurų.

³⁴ 2001 08 01 įsigaliojo nauja redakcija

savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą. Visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį”.³⁵ Pažymėtina, kad Socialinėje chartijoje pagrindinis akcentas – dirbančiųjų socialinė gerovė, tačiau daug dėmesio yra skiriama ir darbo saugai. Autorius pateikia, jo manymu, pagrindines Chartijos nuostatas, įtvirtinančias darbų saugą. “Visi darbuotojai turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Kiekvienas žmogus turi teisę naudotis visomis priemonėmis, leidžiančiomis pasiekti aukščiausią, kokią tik galima, sveikatingumo lygį. Darbuotojai turi teisę dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką. Visi darbuotojai turi teisę į orumą darbe”.³⁶ Pažymėtina, kad be bendrų darbo sąlygų gerinimo Chartijoje, kreipiamas dėmesys ir į darbuotojų orumą darbe, tai yra kolektyvo atmosferos sudėtinė dalis. Tai – paknakamai inovatyvus žingsnis link streso darbe apribojimo. Chartijos 26 straipsnyje suformuluotas įpareigojimas šalims, detalizuojantis teisės į orumą darbe įgyvendinimą: “1. Skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbe arba kitaip susijusiam su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio. 2. Skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią nuolatiniams smerktiniams ar aiškiai neigiamiems ir įžeidžiantiems veiksams, nukreiptiems prieš pavienius darbuotojus darbe ar kitaip susijusiems su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio”.³⁷

Gerai darbuotojų tarpusavio ar darbdavio santykiai su darbuotojais, pagarbos, tolerancijos demonstravimas tiesiogiai įtakoja psichosocialinių veiksnių mažinimą. Vadovaujantis turinio analizės metodo pagalba galima teigti, kad Chartijoje yra abstrakčiai įtvirtinti psichosociainiai veiksniai ir teisinės priemonės streso įvertinimui.

Autoriaus manymu, trumpai derėtų išanalizuoti ir 2002-11-03 Briuselyje, Europos Bendrijos komisijos pranešimą “Dėl pasikeitimų darbe ir visuomenėje įgyvendinimo: naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos 2002-2006 metais” Ši strategija turi vieną naują bruožą tai, kad “Ją sudaro globalios gerovės darbe metodas, atkreipiant dėmesį į pokyčius darbo pasaulyje ir atsirandant naujoms rizikoms, ypač psicho–socialinėje aplinkoje”.³⁸ Vienas jų – darbo kokybės gerinimas, rūpinantis darbo aplinkos sauga ir darbuotojų sveikata kaip vienu iš pagrindinių komponentų. Bendrijos politikos užduotis dėl saugos ir sveikatos darbe turi būti siejama su nuolatiniu “darbo gerovės” didinimu, t.y. sąvokos, kuri talpina savyje fizinius, moralinius ir socialinius aspektus. Taip pat 2002-06-03 Europos Sąjungos Tarybos priėmė rezoliuciją “dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos (2002-2006 m)”. Šioje strategijoje pažymima, kad reikia gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų įjungimą į kitas Bendrijos politikos sritis. Tuo

³⁵ Europos Socialinė Chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704; 2001, Nr. 53.

³⁶ Ten pat.

³⁷ Ten pat.

³⁸ <http://www.vdi.lt/index.php?-444080396>; prisijungimo laikas: 2006-09-13.

tikslu reikėtų: gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos integraciją į Europos užimtumo strategiją, stiprinti ryšius tarp naujos Tarybos darbuotojų saugos ir sveikatos strategijos ir jos visuomenės sveikatos strategijos įgyvendinimą.³⁹ Išanalizavus strategijų kryptis drąsiai galima teigti, kad siekimas gerinti darbuotojų darbo sąlygas, gerinimo požiūriu yra daug demokratiškesnis, tačiau šių strategijų įgyvendinimo sėkmė priklausys nuo valstybių vidaus teisės aktų priėmimo ir realizavimo.

³⁹ Europos Sąjungos tarybos rezoliucija dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos. 2002/C 161/01

2. Lietuvos teisės aktų analizė

Autorius manymu, derėtų išanalizuoti Lietuvos teisės aktų sistemą, įtvirtinančią stresą darbe, jo įvertinimą ir apribojimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas,⁴⁰ tačiau svarbiausias momentas yra šių deklaruojamų teisių garantijų užtikrinimo mechanizmo nepriekaištingas funkcionavimas. Šių dienų Lietuvos, kaip Valstybės pareigos atlikimo rezultatas, užtikrinęs žmogaus teises darbe, yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau – DK) ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, parengtas remiantis Tarptautinės darbo organizacijos darbo standartais, suderintas su Europos Sąjungos normatyvais. Kaip, bene daugiausiai darbų saugos problemas nagrinėjantis, prof. dr. J. Tartilas teigia, „kad klaidinga tvirtinti, jog visos socialinės teisės privalo būti užtikrinamos vien tik valstybės lėšomis, jos iniciatyva, kad tai susiję su didelio valstybinio aparato funkcionavimu. Kiekvienas turi stengtis, kiek tai įmanoma, savo iniciatyva ir lėšomis užtikrinti savo poreikius“.⁴¹ Valstybė visų pirma turi gerbti asmens laisvę pasirinkti darbą ir imtis tam tikrų veiksmų arba tam tikro išteklių panaudojimo, kad būtų patenkinti jo poreikiai. Valstybės pareiga – sudaryti tinkamas socialines teises sąlygas, netrukdančias socialinių veiksmų laisvei. Galima teigti, kad Lietuvoje sukurta teisinė sąlyga, padedanti užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.⁴²

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas padeda išspręsti kai kurias su darbuotojų sauga susijusias problemas. DK reglamentuoja darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Jame siūloma pažvelgti į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtintas darbdavio ir darbuotojo pareigas kitu aspektu, t. y. kaip į aktyvų rūpinimąsi saugiomis ir sveikomomis darbo sąlygomis, kaip į pačių darbuotojų galimybę paveikti darbdavių pareigas, garantuoti savo teises ir išvengti nelaimingų atsitikimų, avarijų darbe bei taip mažinti teisės pažeidimų skaičių. DK 2 straipsnis įtvirtina darbo santykių teisinio reglamentavimo principus. Šio straipsnio 1 dalies 5 punkte įtvirtintas darbo saugos požiūriu svarbus principas „saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas“. Taip pat pažymėtina, kad 61 straipsnyje įtvirtinta nuostata, leidžianti į įmonės kolektyvinę sutartį įtraukti reikalavimą „saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo“. Nereikėtų manyti, kad DK, dėl saugių darbo sąlygų sudarymo tik dispozityviai reglamentuoja galimybę darbuotojams su darbdaviu susitarti. Manytina, tai būtų esminis DK netobulumo kriterijus. Kodekse apstu normų, kurios imperatyviai įpareigoja darbdavius rūpintis saugiomis darbo sąlygomis. 191 straipsnyje kaip tik įtvirtintas toks imperatyvas: „darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas. Viena iš šių

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30);

⁴¹ J. Tartilas. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);

⁴² Ten pat.

sąlygų “saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo, technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.)”. Taip pat pažymėtina, kad DK 260 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Taigi, DK nuostatos orientuotos pagal Europos Sąjungos politiką į darbų saugą rodo, kad šiuo metu darbų saugos ir sveikatos gerinimo problema yra ypač aktuali. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybių patirtį, ją (darbų saugą) stengiamasi sureguliuoti įstatymais, norminiais dokumentais. Gaila, kad Kodekse, neužsimenama apie vis dažniau pasireiškiančias streso darbe realijas. Nors ir kuklus įstatymo straipsnis apie šį ypač neigiamą įtaką darbuotojų darbingumui ir sveikatai turintį veiksnių atkreiptų darbaviečių, profesinių sąjungų, darbo tarybų dėmesį į tai, dėl ko kenčia apie 50 proc. Europos Sąjungos dirbančiųjų.⁴³

Kitas teisės aktas, detalizuojantis DK nuostatas yra Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – DSSĮ). Šio įstatymo paskirtis tiesiogiai išplaukia iš šio įstatymo pavadinimo – tai darbuotojų sauga ir sveikata. DSSĮ 2 straipsnyje yra išaiškintas darbuotojų saugos ir sveikatos kaip sąvokos turinys – „tai visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos arba planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.“ DSSĮ 3 straipsnis yra įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, “Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.”

Galima teigti, kad darbuotojų sauga ir sveikata darbe – tai ta pati darbo apsauga, kuri suprantama kaip saugus darbas, gamybinė grėsmė, saugumo technika ir gamybinė sanitarija, nelaimingas atsitikimas gamyboje, profesinė liga ir kt. Kartu tai visuma norminių aktų, socialinių, ekonominių, organizacinių, techninių, higienos ir gydymo profilaktikos veiksnių ir priemonių, užtikrinančių darbo procese žmogaus saugumą, sveikatos ir darbingumo išsaugojimą. Taigi DSSĮ ir kiti su juo susiję teisės aktai turėtų reglamentuoti ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir darbo ginčų nagrinėjimą, darbo užmokestį ir t. t., nes visos šios problemos įeina į darbo apsaugos sąvoką. Iš to išplaukia, kad DSSĮ galiojimo ribos teisinėje plotmėje turi būti susiaurintos.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą įgyvendina Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ir Lietuvos Respublikos darbo ministerijos. Šios ministerijos 2003

⁴³ J. Tartilas, P. Čyras Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. Vilnius, 1998.

m. spalio 16 d. priėmė įsakymą „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“⁴⁴. Galima teigti, kad šis teisės aktas yra skirtas deklaratyvioms tarptautinių teisės aktų bei kodekso, nuostatomis realizuoti. Profesinės rizikos vertinimo nuostatų tikslas – „ištirti esamą ar galimą profesinę riziką darbe ir numatyti prevencines priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.“ Įsakyme pateikta profesinės rizikos sąvoka: „pavojaus sveikatai ar gyvybei (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo) galimybės dėl kenksmingų ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio.“ Pateikta sąvoka apima ir streso darbe padarytą žalą sveikatai. Ši autoriaus teiginį patvirtina ir įsakyme įtvirtinta rizikos veiksnio sąvoka – cheminis, fizinis, biologinis, ergonominis, psichosocialinis ar fizinis veiksnys. Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, įmonės darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.⁴⁵ Tai pirmą sąvoką, kuri tiksliai įvardina veiksnius, sukeliančius stresą. Vadovaujantis šia definicija, sudaromos prielaidos identifikuoti stresą darbe ir reikalauti tokių veiksnių pašalinimo. Tačiau Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ir Lietuvos Respublikos darbo ministerijos tikslu nustatyti psichosocialinius rizikos veiksnius 2005 rugsėjo 24 d. priėmė įsakymą „Dėl psichosocialinius rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. Vadovaujantis šiais nurodymais atliekamas darbo aplinkos psichosocialinių rizikos veiksnių keliamos rizikos vertinimas įmonėse. Šiuose nuostatuose yra įtvirtinta „streso darbe“ sąvoka, kaip „darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius“.⁴⁶ Autoriaus nuomone, streso darbe sąvoka apibrėžta tiksliai ir aiškiai. Pažymėtina, kad metodiniuose nurodymuose yra įtvirtintas tinkamas instrumentarijus šiam neigiamai reiškiniui tirti. Šis procesas apima logiškai susijusius etapus: I. Psichosocialinių rizikos veiksnių identifikavimas; II Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas; III. Psichosocialinių rizikos veiksnių nustatymas. Tačiau metodikoje nepateiktas, kaip atskiras etapas, psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimas. Metodikos 16 punkte yra įtvirtintas įpareigojimas darbdaviui parengti priemonių planą psichosocialinei rizikai mažinti ir pašalinti. Autoriaus manymu, reikėtų išskirti atskirą etapą: nustatytų psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimas. Tokio etapo įvardinimas akcentuotų visų etapų vientisumą ir bendrą svarbą, pradedant identifikavimu ir baigiant – šalinimu.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504;

⁴⁵ Ten pat.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ir Lietuvos Respublikos darbo ministerijos tikslu nustatyti psichosocialinius rizikos veiksnius 2005 rugsėjo 24 d. priėmė įsakymą „Dėl psichosocialinius rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų įgyvendinimui 2006 m sausio 4 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu yra patvirtinta ergonominių ir psichinių rizikos veiksnių vertinimo kursų programa. Programos tikslas – suteikti žinių apie psichosocialinių rizikos veiksnių įtaką sveikatai, supažindinti su šiuolaikiniais psichosocialinių veiksnių tyrimo metodais.

Apibendrinant tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų analizę galima teigti, kad tarptautiniuose tiesės aktuose darbo saugos gerinimui yra įtvirtintos principinės nuostatos. Nuo 1980 m. pastebimas vis didesnis Europos Sąjungos institucijų susirūpinimas dirbančiųjų sveikata, tačiau tuo metu psichosocialinių veiksnių gyvybingumui neskiriama pakankamai dėmesio. Kiekvienais metais vis aktualėjant problemai dėl psichosocialinių veiksnių įtakos žmonių sveikatai, Europos Sąjungos institucijos rodo vis didesnę susirūpinimą ir priima eilę teisės aktų, įpareigojančių valstybes nares ne tik rūpintis darbo sauga bet ir psichologiniu klimatu darbo vietose.

Ta pati tendencija matosi ir nacionaliniuose teisės aktuose. Lietuvos Konstitucijoje įtvirtintos principinės darbo saugos nuostatos, tačiau streso darbe problema atskirai neišskirta. Ir tik naujajame Darbo kodekse bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme atsirado tikslesnės nuostatos įvardinančios stresą darbe kaip neigiamą reiškinį. Pastaraisiais metais šių teisės aktų pagrindu priimti ministrų įsakymai tiksliai identifikuoja stresą darbe, nurodo galimus kilmės šaltinius bei įtvirtina metodus šioms problemoms spręsti. Pagal aktų priėmimo datas matyti, kad stresas darbe, kaip problema – atrandama ir tik dabar ieškomi būdai ir priemonės jį pažaboti.

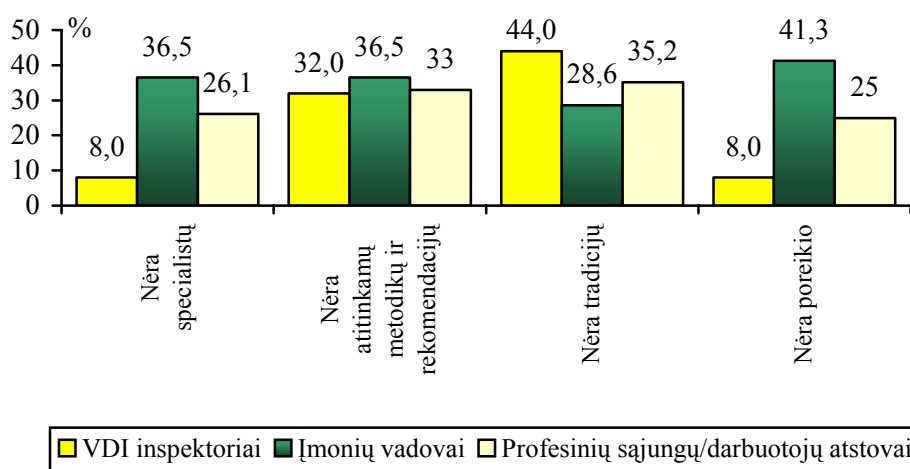
Autorius mano, kad vadovaujantis tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais stresas darbe, kaip neigiamas reiškinys yra teisiškai tinkamai įtvirtintas ir, manytina, yra pakankamai teisinių priemonių, kad apriboti stresą darbe. Tačiau darbinuose santykiuose stresas darbe gyvybingas ir sunkiai vertinamas, neįaučiamas teisinių priemonių poveikis.

III STRESO DARBE VERTINIMO IR MAŽINIMO PRAKTINIS INSTRUMENTARIJUS

1. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas

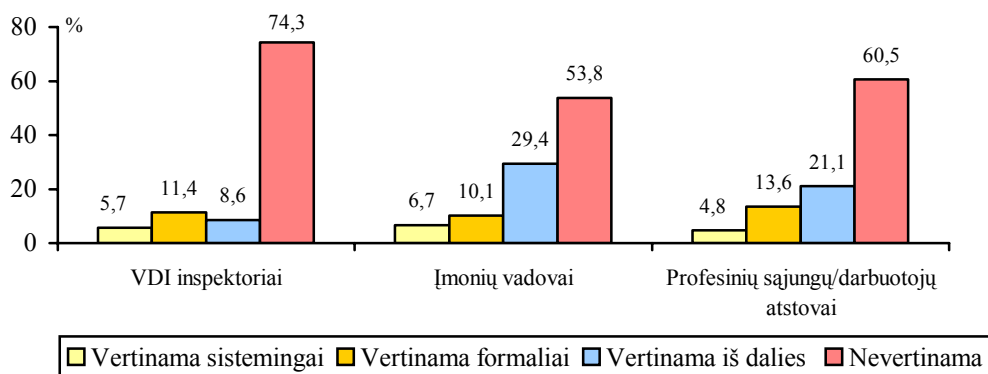
Kodėl nevertinama įmonėse rizika, susijusi su psichologinio pobūdžio poveikiu darbo vietoje? Didžioji dauguma Tyrime dalyvavusių įmonių vadovų nurodė, jog nėra poreikio. Daugiau nei tarp kitų tyrime dalyvavusių respondentų, įmonių vadovų tarpe pažymėjusių, jog atitinkamos rizikos vertinimui nėra specialistų. Tuo tarpu Tyrime dalyvavę profesinių sąjungų/darbuotojų atstovai bei VDI inspektoriai dažniau akcentavo atitinkamų metodikų ir rekomendacijų bei tradicijų nebuvimą.

8 diagrama. Streso darbe ignoravimo priežastys.



Taip pat, absoliuti dauguma, tiek VDI inspektorių, tiek įmonių vadovų, tiek profesinių sąjungų atstovų pažymėjo, kad streso darbe rizika – nevertinama, tik nedidelė dalis VDI inspektorių ir įmonių vadovų mano, kad psichosocialiniai darbo rizikos veiksniai vertinami iš dalies, t.y. tik tam tikra psichosocialinių veiksnių sritis, o kad vertinama sistemingai mano tik vienetai darbdavių ir dirbančiųjų.

9 diagrama. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo lygis.



Autoriaus nuomone, prie rizikos nevertinimo priežasčių derėtų priskirti ir šios problemos identifikavimo naujumą, nes tik 2005 m. buvo priimti poįstatyminiai teisės aktai, detaliam reglamentuojantys šią sritį.

Vis gi psichiniams stresoriams darbe įvertinti yra galimi net keli metodai. Metodo pasirinkimą turėtų nulemti įvertinimo tikslas (-ai). Atliekant **mokslinio pobūdžio** streso tyrimus, siūlytina naudotis psichologiniais testais, klausimynais, atliekamomis apklausomis, anketomis, kurios yra nuolat tobulinamos. Psichologiniai stresoriai darbe taip pat gali būti įvertinti *stebint darbo procesą* ir darbo sąlygas, tai atsispindėtų darbo veiksmuose ir darbo krūvyje arba *klausimynais* – išsiaiškinant grupių nuomonę apie savo darbą. Įvertinus psichikos stresorius galima apskaičiuoti atsakymų vidurkį.

Abu šie metodai naudingi profesinės sveikatos priežiūrai.

Psichinio streso veiksmus įvertinti galima *matematiškai apskaičiuojant darbo krūvį* arba *aprašant skirtingus veiksmus*. Stebėjimo metu gauta informacija lyginama su ankstesniais duomenimis. Darbo vietos aprašomos pagal nustatytą stresorių registracijos formą.⁴⁷ Psichinių stresorių darbe įvertinimo metodu siekiama išaiškinti pagrindinius stresorius ir gautus duomenis panaudoti profesinės sveikatos priežiūrai. Metodas nenurodo konkrečių darbo vietos gerinimo priemonių, bet nurodo bendrą darbo ar darbo vietos stresorių perspektyvą.

Vertinant, į darbą ar jo sąlygas, reikia žiūrėti kaip į visumą, atsižvelgiant į darbo ypatybes ir į dirbančiojo asmenį. Pokalbiai su dirbančiaisiais ir jų vadovais yra svarbūs pirminei informacijai gauti, bet būti pagrindiniu šaltiniu negali. Stresinis veiksnys turi būti registruojamas tik tada, kai dirbant jis veikia ilgą laiką, trumpos trukmės – tik kai jis ypač stiprus.

Renkant pagrindinę informaciją – labai svarbūs įgūdžiai, nuo kurių priklauso rezultatų patikimumas. Kad ir kaip besistengtume, absoliučiai universalus vertinimo metodo nepasieksime. Pvz.: intelektualaus darbo stresoriai negali būti išaiškinti per trumpą stebėjimo periodą, o išvadas reiktų daryti remiantis bent kelių dirbančiųjų nuomone.

Vertinant stresorių įtaką žmogui, reikia nustatyti su kokio pobūdžio atsakomybe jo darbas susijęs, tai 12 veiksmų, kurie dažniausiai įtakoja dirbančiųjų psichinę būseną:

Atsakomybė už saugumą tampa streso veiksmu, jei asmuo dirbdamas privalo būti budrus, kad nesužeistų kitų žmonių ir savęs (vairuotojai, lėktuvų pilotai, dirbant su sprogmenimis, chemikalais ir kt...)

Atsakomybė už kitus žmones, kai reikia nuspręsti už keletą žmonių, tai atsakomybė už jų lavinimą, sveikatą, finansinį saugumą –sveikatos apsaugos, švietimo ar socialinio saugumo padalinių darbo aspektai.

⁴⁷ R.Jankauskas, B.Pajarskienė. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. – Vilnius: Higienos institutas, 1997. P12

Atsakomybė už materialines vertybes susijusi su darbu brangia įranga, mašinomis, jų priežiūra. Šią atsakomybę sąlygoja galima stambi materialinė žala. Vertinimo metu atsižvelgiama į materialinės žalos galimybę ir laipsnį, taip pat atsižvelgiama į darbo procesą ar atliktą darbą.

Izoliuotas darbas – darbas, kai negalima ar nėra galimybės kalbėtis su kitais žmonėmis, neįmanoma sulaukti kolegų, vadovų pagalbos. Izoliacijos pašalinimui nepakanka sudaryti galimybės vizualiai bendrauti, nes dideliame, nuolatiniam triukšme taip pat galima pasijausti izoliuotu. Darbas taip pat bus pripažįstamas izoliuotu, kai reikia akylai stebėti ar budėti.

Varginantis bendravimas, tai bendravimas svarbių derybų metu, ar kai tampama kito žmogaus emocinio gyvenimo liudytoju. Šiuo atveju svarbu kokia forma, pozityvia ar negatyvia, pradėta bendrauti. Negatyvi forma yra tada, kai kita pusė galvoja, kad buvo blogai su juo pasielgta, o darbuotojas tampa „atpirkimo ožiu“.

Nuolatinis pasikartojimas – tai darbas, kai per mažiau nei 2 min. kelis kartus pasikartoja tas pats veiksmas, o darbo užduotis, įrankiai ir /ar medžiaga keičiasi labai retai. Tai pakavimo, rūšiavimo, montavimo ir kt. panašūs darbai.

Priverstinis tempas, kai darbuotojai privalo laikytis įrenginio, darbo proceso primesto greičio. Dirbantysis negali atsitraukti nuo savo darbo vietos, net jei tai jam būtina. Tokio darbo pavyzdžiu gali būti konvejeriu slenkančios produkcijos kokybės kontrolė, gamybos proceso valdymas ir kt...

Struktūrinis suvaržymas, kai apribojamas savarankiškumas dėl iš anksto detaliam numatytos darbo atlikimo eigos ir tvarkos. Struktūrinis suvaržymas susijęs su pasikartojančiu darbu, tokiu kaip buhalterinis darbas ar lėktuvų techninė priežiūra (kuri turi būti vykdoma pagal grafiką). Mašinų nepertraukiamo darbo proceso stebėjimas – nuolatinio dėmesingumo reikalaujantis darbas, kai dirbantysis turi kiekvieną akimirką būti budrus ir pasiruošęs.

Precizinis tikslumas, tai darbas, kuris reikalauja įtempti regėjimą (dažniausiai) ir kitus jutimus, tam kad tiksliai įvertinti dydį, formą, spalvą, garso aukštį ir kokybę, medžiagos paviršiaus struktūrą ar temperatūrą ir t.t. O jei dar prie visų šių savybių, - ir didelės materialinės atsakomybės darbas – tai ypač vargina. Dirbant tokio pobūdžio darbą, psichinis stresas priklauso nuo to, ar lengva pastebėti dirgiklį, kaip greitai reikia apdoroti informaciją ir, žinoma, nuo darbo turinio.

Skubėjimas reiškia, kad daug darbo reikia atlikti per fiksuotą laiką. Tai ir su įrenginiais, nuo kurių negali atsilikti, ir su klientų aptarnavimu susijęs darbas.

Sudėtingi sprendimai kaip ir skubėjimas sąlygoja per didelį darbo krūvį. Per sudėtingi sprendimai gali pasidaryti ir tada, kai trūksta būtinos informacijos, kai informacija – per sudėtinga, ar dirbančiojo galimybės yra ribotos.

Kiti veiksniai tai veiksniai, kurie taip pat turi įtakos psichiniam stresui, kaip: darbo organizavimas, nepakankama darbo įranga ar apsauga, triukšmas, cheminės medžiagos, dulkės ir kt.. Į šią kategoriją gali būti įtraukti ir kiti svarbūs, bet nepaminėti anksčiau veiksniai.

Bendras psichinio streso darbe įvertinimas atliekamas remiantis minėtais punktais bei kita svarbia darbo sąlygų informacija. Vertintojas turi susipažinti su darbo sąlygų charakteristikomis, atsižvelgti į profesinės higienos ir psichinio krūvio aspektus. Įvertinant stresą darbe būtina apibrėžti kiekvieno stresoriaus trukmę ir stiprumą; nepamiršti, kad stresoriai nėra lygiaverčiai; atsižvelgti, kad kai kurie stresoriai gali būti pozityvūs; turėti omenyje, kad ilgas stebėjimas keičia darbinę situaciją, todėl negalima remtis tik stebėjimu. Tokiais atvejais reikia su žmonėmis kalbėtis.

Įvade minėta Suomijos Darbo medicinos instituto sudaryta „Streso darbe“ įvertinimo metodika. Tai yra anketa, kuri skirta psichosocialinių darbo veiksmų ir stresinių dirbančiojo reakcijų įvertinimui. Anketa apima pagrindinius darbo organizavimo, darbo turinio ir žmonių tarpusavio santykių aspektus. Šią anketa galima pavaizduoti schemiškai.schema

Vertinant streso darbe anketų gautus tyrimo rezultatus, būtina atsižvelgti į veiksmus, galinčius turėti įtakos respondento atsakymams. Minėti veiksniai galėtų būti: darbo charakteristikų kompleksas, metodai, šio veiksmo svarba dirbančiajam; dirbančiojo mintyse egzistuojantis darbo ir darbinės aplinkos modelis; darbo vieta asmeninių santykių struktūroje; dirbančiojo poreikiai, žinios, įgūdžiai, lūkesčiai; darbo charakteristikų įvertinimas. Visa tai įtakoja respondento atsakymus, todėl būtina šiuos veiksmus aptarti iš anksto.

Visi stresą darbe sukeliančius veiksniai (darbo charakteristikos) streso darbe anketose turėtų būti vertinami pagal laipsnį (kaip labai) ar dažnumą (kaip dažnai). Pvz.: 4.schema

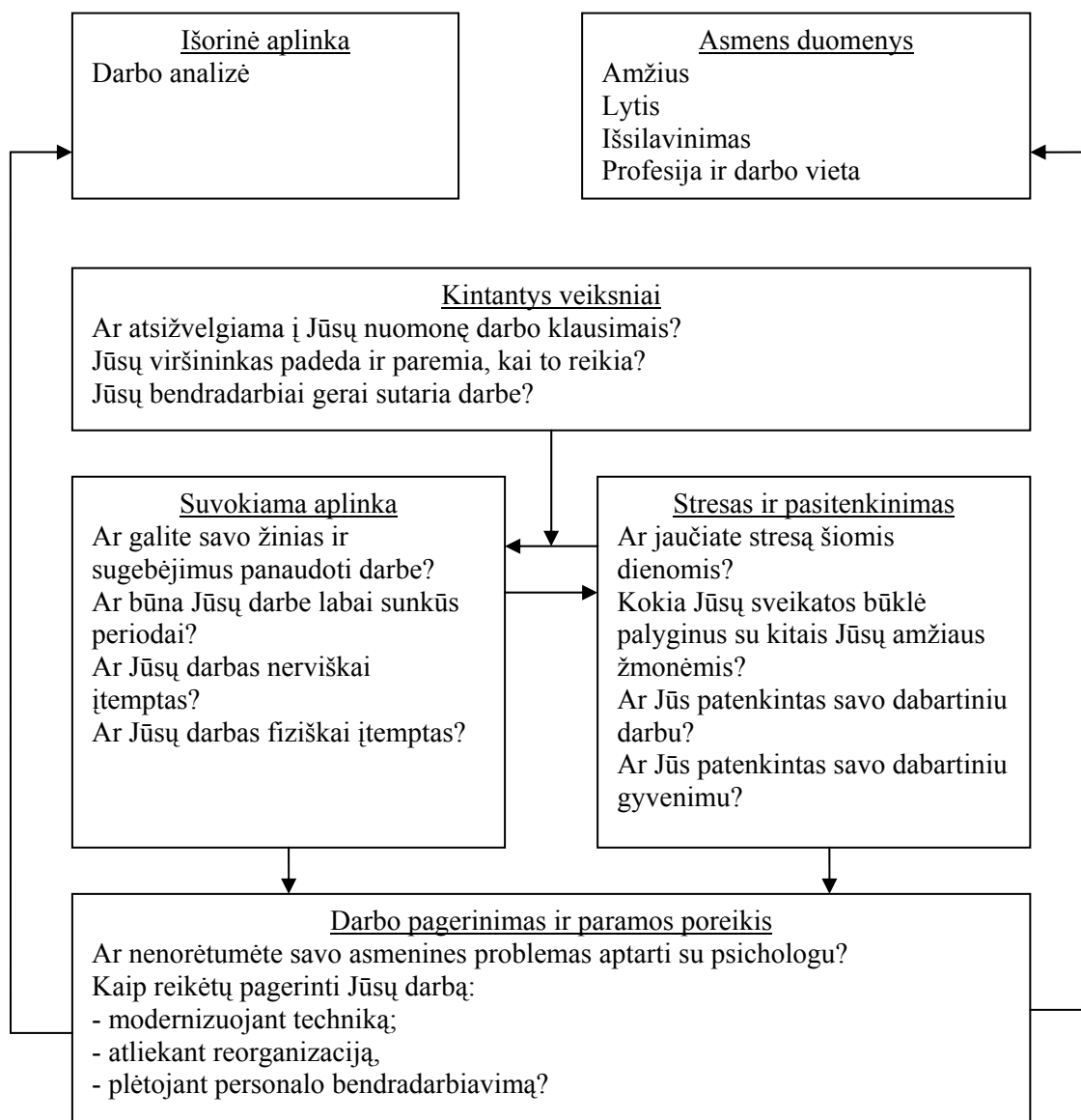
4.schema. Nepakankamo/per didelio krūvio situacijos.⁴⁸

	Nepakankamas krūvis	Pernelyg didelis krūvis
Kiekybinis vertinimas	„per mažai“	„per daug“
Kokybinis vertinimas	„per lengva“	„per sunku“

Suomijos Darbo Medicinos Institute Streso darbe anketa (toliau – SDA) buvo tobulinama apie 20 metų. Sudarant klausimus, buvo remtasi klasikiniiais darbo sociologijos ir psichologijos tyrimais. Suomijoje per kelis metus SDA buvo ištirti 25000 skirtingų profesijų žmonės. Gauti duomenys panaudoti profilaktiškai - darbo ar darbo sąlygoms gerinti, taip pat korekciniu tikslu.

⁴⁸ B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P33

5 schema. Streso darbe anketos modelis.⁴⁹



Apibendrinant praktinę streso darbe vertinimo pusę teigtina, kad kiekvienas darbdavys arba jo įgaliotas kompetentingas asmuo savo įmonėje gali bendrais bruožais, stebint darbo eigą ir apklausiant darbuotojus, įvertinti ar egzistuoja rizika darbuotojų saugai ir sveikatai, kurią sukeltų psichiniai veiksniai; iširti priežastis bei įvardinti tikslines priemones, kurios pagerintų darbo kokybę. Bet iš esmės, norint atlikti tikslią analizę reiktų kreiptis į kompetentingas tarnybas.

⁴⁹ B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6. P31

2. Psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimo ir mažinimo priemonės

Kalbant bendrai, jei įmonėje kovojama su stresoriais ir stiprinami organizaciniai, socialiniai bei asmens resursai, tai galimybė atsirasti stresui darbe žymiai sumažėja.

Resursai padeda įvykdyti darbo reikalavimus, gali padėti įveikti potencialius stresorius. Resursai skirstomi į:

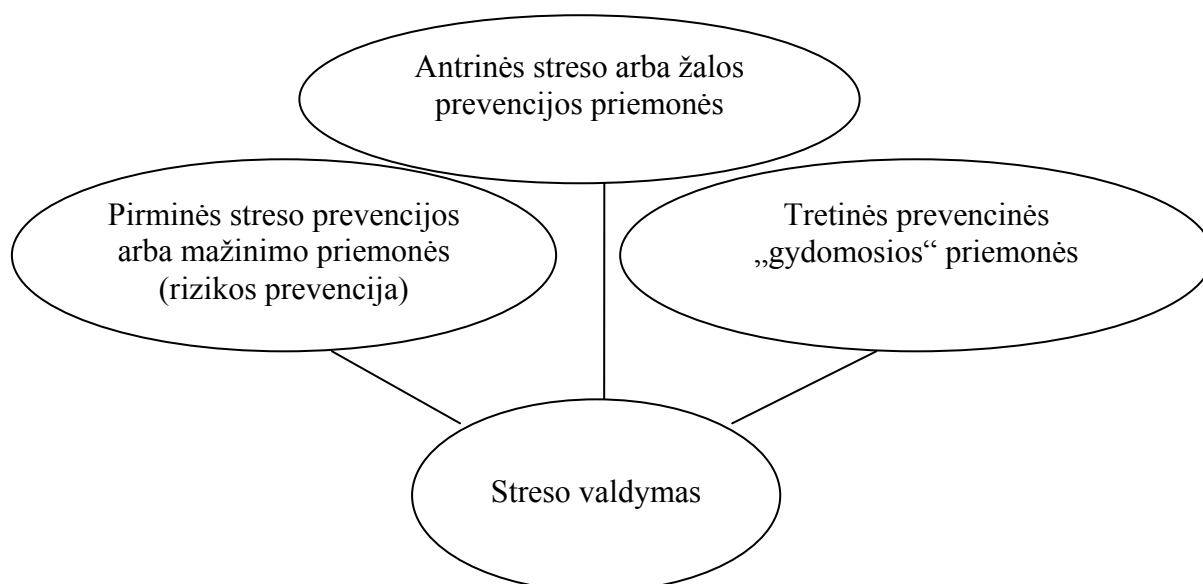
- Organizacinius (užduočių įvairovė, veiksmų laisvė, dalyvavimo galimybės);
- Socialinius (socialinė parama, bendradarbių, viršininkų, kolegų pagalba ir emocinis palaikymas);
- Asmens (asmens kompetencija, profesinė kvalifikacija ir patirtis, socialinė kompetencija, savarankiškumas, ryšiai ir kt.)

Galima tik pasidžiaugti, kad stresas, tai ne lemtis, kuriai nėra būdų pasipriešinti. Norint įveikti stresą darbe, arba jį sumažinti, reikia veikti nuolat ir tikslingai. **Pirmoji užduotis** – pripažinti problemą, kad ji yra ir, kad tai darbuotojus slegia bei sukelia stresą.

Norint paskatinti darbuotojų atvirumą, iškeliamas **antroji užduotis** – parengti prieš stresinę strategiją, atliekant poreikių analizę, darbuotojų norą bendradarbiauti. **Toliau** - įvardinti nors kai kurių darbo sąlygų keitimo galimybes.

Kovos su stresu priemonės orientuotos į patogių darbo priemonių ir darbo vietų sritį, tikslinį kvalifikacijos kėlimą, ilgalaikį personalo planavimą, socialinės paramos galimybes ir kt.

6 schema. Darbo keliamo streso mažinimo būdai.



Įvairias kovos su stresu priemones galima būtų suskirstyti į tris kategorijas. Žr. 6 schemą. **Pirminės prevencijos priemonės**, kurių tikslas yra rizikos prevencija, t.y. darbdavys pirmiausiai turi nustatyti, kokių prevencijos priemonių reikia imtis, siekiant užkirsti kelią psichologinei

prievartai, moraliniam ir seksualiniam priekabiavimui darbe. Įgyvendinant pirminę prevenciją, rekomenduotinos šios priemonės: viešosios diskusijos kolektyve, prevencijos patarėjo ir galimų pasitikėjimo darbuotojų skyrimas; reguliarius darbuotojų informavimas ir švietimas; įtampų šaltinių šalinimas (pvz., žmogaus pervedimas į kitą objektą ar į kitą pamainą, ar pan.) ir kt.

Po pirminės prevencijos sektų **antrinės prevencijos priemonės**, kurių tikslas – žalos prevencija. Šios priemonės reikštų tiesioginį reagavimą į anksčiau minėtą elgesį tam, kad toks elgesys būtų nedelsiant nutrauktas. Tai iš esmės kalbame apie procedūras, kurių turi būti laikomasi, kai darbuotojas pasiskundžia dėl prievartos, moralinio bei seksualinio priekabiavimo darbe, ir apie būdus, kaip geriausiai būtų galima padėti aukai.

Ir paskiausiai yra priemonės, kurių tikslas yra sumažinti padarytą žalą. Tai - **trečinės prevencijos (“gydomosios”) priemonės**.

Dabartiniu metu Lietuvoje vargu, ar būtų galima šnekėti apie antrinės bei trečinės prevencijos įgyvendinimą, nes apskritai, mūsų šalyje kol kas nėra bendrosios streso darbe prevencijos politikos nuostatos. Todėl šiame etape turėtų būti aiškiai apibrėžtas prevencijos politikos vykdymas, įteisinant sisteminį prievartos darbe faktų registravimą bei plačiai informuojant visus darbo rinkos dalyvius apie vykdomas prevencinės politikos priemones, jos galimybes bei rezultatus.

Keldama prevencijos kultūrą, Valstybinė darbo inspekcija įvairiais informacijos kanalais palaiko nuolatinį ryšį su visuomene: nuolat bendradarbiaujama su šalies žiniasklaida, kurioje informuojama apie savo veiklą, konsultuojama, per nacionalinį radiją transliuojama inspekcijos specialistų rengiama laida, teritoriniai inspektavimo skyriai reguliariai bendradarbiauja su apskričių leidiniais. Valstybinė darbo inspekcija leidžia įvairius, su jos kompetencija susijusius, leidinius, o kiekvieną mėnesį - inspekcijos informacinį laišką „Saugus darbas“.

Geriausią streso darbe prevencijos pavyzdį Lietuvai pateikia Europos Sąjunga. Kasmet, per Valstybinėje darbo inspekcijoje veikiančią Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros Lietuvos ryšių punkto tinklą <http://osha.vdi.lt>, įsijungiama į Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros informavimo kampanijų Europos savaitė projektus. Dalyvaujant šiuose projektuose Lietuvoje organizuotos ES darbuotojų saugos ir sveikatos savaitės - informavimo kampanijos „Stresas darbe“, „Pavojingos medžiagos, elkimės atsargiai“, „Statykite saugiai“, „Mažinkime triukšmą“.

Prieš kelerius metus sukurtoje ir dabar iš esmės atnaujintoje Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje talpinama informacija apie šalies darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus (nuo įstatymų iki techninių reglamentų), Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymai ir jais patvirtinti teisės aktai, pranešimai, konsultacijos, naujienos. Įdiegta Valstybinės darbo inspekcijos nuotolinio mokymo sistema, skirta inspektorių kvalifikacijai kelti, mokytis ir šviestis savarankiškai

Nuo 2000 m. kas savaitę rengiamas inspekcijos darbuotojams skirtas elektroninis Valstybinės darbo inspekcijos leidinys „Inspekcijos žinios“. Jis tapo pripažinta sistemingo keitimosi inspekcijos vidaus informacija forma – šiame leidinyje teritoriniai skyriai informuojami apie vadovybės sprendimus, veiklą, renginius įstaigos viduje bei drauge su kitomis institucijomis, užsienio partneriais, aktualias administracijos skyrių vykdomas užduotis, dalijamasi mintimis, patyrimu iš renginių, komandiruočių, mokomųjų išvykų, skleidžiamos žinios iš teritorinių skyrių, patarimai ir rekomendacijos (metodikos) inspekcinės veiklos tobulinimo klausimais, talpinami Valstybinės darbo inspekcijos tarnautojų veiklos vertinimo sistemos lokaliniai aktai, duomenys ir rodikliai.⁵⁰

Taip pat esminė ir praktiškai vienintelė streso išvengimo sąlyga – kiek įmanoma geresnis darbo užduočių ir darbuotojų kvalifikacijos suderinimas, kad darbo užduotis taptu stimulu, o ne neįveikiamu reikalavimu. Didelės reikšmės turi mokymai, pratybos, kvalifikacijos kėlimas, naujų darbuotojų supažindinimas su darbu.

Užduotys, kurios yra turiningos, skatinančios mąstymą ir asmenybės vystimąsi - padeda išvengti streso. Darbuotojai turi laiku gauti jų darbu reikalingą informaciją, didelę veiksmų ir sprendimų priėmimo laisvę gali neleisti atsirasti stresui. Darbo užduotis reiktų organizuoti taip, kad darbuotojai išvengtų monotonijos, kad turėtų galimybę įgyti naujų žinių, tobulėti. Tam, kad išvengti terminų spaudimo, manytina, reiktų paieškoti būdų, kaip kiek įmanoma tolydžiau paskirstyti darbo užduotis per visą darbo laiką, taip pat numatyti, kas iš kolegų galėtų padėti. Vadovas turėtų individualiai kiekvienam darbuotojui padėti pažinti silpnąsias ir stipriąsias puses, taip gerindamas darbo atlikimą.

Vienas svarbiausių veiksnių, kurie skatina streso darbe atsiradimą – vadovų elgesys. „Vadovauti nesukeliant streso“ reiškia gerbti darbuotojus kaip asmenis, paisyti jų nuomonės, atsiklausti jų priimant sprendimus ir padėti spręsti problemas. Vadovai, kurie bendrauja atvirai su darbuotojais, turi jų pasitikėjimą, gali laiku pastebėti potencialius ir realius konfliktus, spėti laiku užkirsti jiems kelią, iškilus problemoms – darbuotojai gali į juos kreiptis.

Žmonėms būtinas užtikrintumas. Stresines situacijas dar labiau užaštrina netikėti pokyčiai, darbuotojai jaučia baimę dėl savo statuso įstaigoje (įmonėje) ir dėl savo darbo vietos, todėl svarbu įstaigos (įmonės) darbuotojus supažindinti su įstaigos (įmonės) strategija, kad dirbantieji galėtų laiku imtis būtinų veiksmų: įsigyti papildomą kvalifikaciją, naujų profesinių galimybių ir t.t. Bendravimas, bendradarbiavimas, dalyvavimas yra svarbūs įstaigos (įmonės) kultūros elementai, kurie padeda užkirsti kelią stresui.

Organizaciniai stresoriai kenkia ir įmonei dėl sumažėjusio produktyvumo, kūrybiškumo ir motyvacijos, vidinio atsisakymo dirbti. Vadovybė turėtų būti suinteresuota mažinti stresą,

⁵⁰ <http://www.vdi.lt/index.php?1692721399>; prisijungimo laikas: 2006-10-15.

rūpindamasi žmogiškaisiais resursais – formuoti aiškius organizavimo tikslus, struktūrą ir darbo eigą. Geras būdas išvengti streso – sudaryti darbuotojams galimybę kelti kvalifikaciją, kad didėtų ir gerėtų savęs vertinimas. Bendrai – skaidrumo užtikrinimas yra labai svarbus streso išvengimo ar bent jau sumažinimo veiksnys.

Ypatingai svarbi streso darbo vietoje išvengimo sąlyga – darbo sistemos ir jos elementų pritaikymas darbuotojų poreikiams pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. Būtina atsižvelgti į techniką, darbo organizavimą, priemones, kitas darbo sąlygas, aplinkos įtaką darbo vietai. Juk darbų sauga iš esmės priklauso nuo technikos priemonių, kurios mažina riziką ir neigiamus veiksnius. Jau strategijos planavimo stadijoje reiktų numatyti prevenciją ir pasirinkti techniką, kuri atitiktų žmonių poreikius, nes vėliau tai pareikalautų daugiau sąnaudų. Svarbiausias kriterijus renkantis techniką turėtų būti **patogumas dirbti (darbo vietos ergonomika)**.

Dar viena, labai svarbi stresą darbe mažinanti sąlyga – triukšmo izoliavimas. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais yra nustatytos ribinės leistinos triukšmo darbo vietose vertės.

Kad kiek įmanoma labiau sumažėtų triukšmas darbo vietoje, reiktų sumažinti jį ties pačiu triukšmo šaltiniu (įsigyti kuo tyliau veikiančią techniką, pasirūpinti garso slopintuvais), taip pat toje atkarpoje, kur triukšmas keliauja nuo šaltinio iki žmogaus (kuo geriau izoliuoti sienas ir lubas, kad jos sugertų garsą), bei darbo vietoje, įrengiant nuo triukšmo saugančias kabinas.

Kompiuterizuota darbo vieta – reikalauja atskiros analizės ir vertinimo. Dirbant su kompiuteriu gali būti daroma neigiama įtaka regėjimui, kaulų raumenų sistemai ir psichikai. Ilgą laiką trunkantis įtemptas žiūrėjimas, raumenų įsitempimas ir per didelis protinio darbo krūvis gali sukelti galvos skausmus. Darbo vieta su kompiuteriu bus patogi darbui, jei bus galima keisti sėdėjimo pozą, reguliuoti stalo aukštį, darbo vieta apstatyta taip, kad būtų galima išvengti kompiuterio monitoriaus apšvietimo ir atspindžių.

Taip pat labai svarbus veiksnys – dienos šviesa ir dirbtinio apšvietimo priemonės. Dienos šviesa – langai į išorę su galimybe apsisaugoti nuo saulės spindulių akinimo ir kaitros. Dirbtinis apšvietimas – visos patalpos ir atskirų darbo vietų apšvietimo gerinimas, akinimo vengimas, spalvų parinkimas darbo vietoje.

Norint išvengti „alergijos pastatams“ sindromo, apie kurį buvo rašyta anksčiau, reiktų vengti kiliminės dangos ir sudaryti individualaus vėdinimo arba šildymo reguliavimo galimybes, vengti skersvėjo.

Aktyvios darbuotojų diskusijos gali padėti atpažinti streso šaltinius, padėti atrasti būdus kaip jie savo jėgomis galėtų stresą įveikti ir atrasti naujų resursų siekiant pakeisti situaciją darbe. Svarbu, kad būtų siekiama susilpninti streso išgyvenimus stiprinant asmens gebėjimus kovoti su neigiamais veiksniais. To reikia siekti atkakliai, pastoviai, sistemingai stengiantis pastebėti stresą, stengiantis pastebėti rizikingą kovos su stresu elgesį, mobilizuojant asmens resursus, suvokiant individualios

kovos su stresu galimybes ir ribas, suvaldant pyktį, geriau apginant savo interesus pokalbiuose su viršininkais.

Taigi, prevencines technines darbų saugos priemones reikėtų parinkti atsižvelgiant į rizikos pobūdį.

Savo ruožtu įstaiga, įmonė ar organizacija turėtų sutelkti dėmesį, kad **pastebėtų** galimas streso priežastis, nustatytų streso priežasčių **įtaką** bendrai atmosferai, kurtų **organizacinių priemonių ir streso įveikimo strategijas**, bei kontroliuotų jų vykdymą.

Europos Sąjungos ir sveikatos darbe agentūros kreipimesi darbdaviai raginami daugiau dėmesio skirti streso darbe prevencijai. Lietuvoje darbdaviai turėtų įsitikinti, ar darbo užduotys atitinka darbuotojų sugebėjimus, kokie yra darbuotojų tarpusavio santykiai, ar aiškios ir konkrečios jų tarnybinės funkcijos, ar nedirba darbų, nebūdingų jų profesinei specifikai.⁵¹

10 diagramoje matyti, kokius pasiūlymus teikia Tyrimo dalyvavę respondentai, kokių priemonių, jų nuomone, reiktų imtis siekiant išvengti arba apriboti stresą darbe.

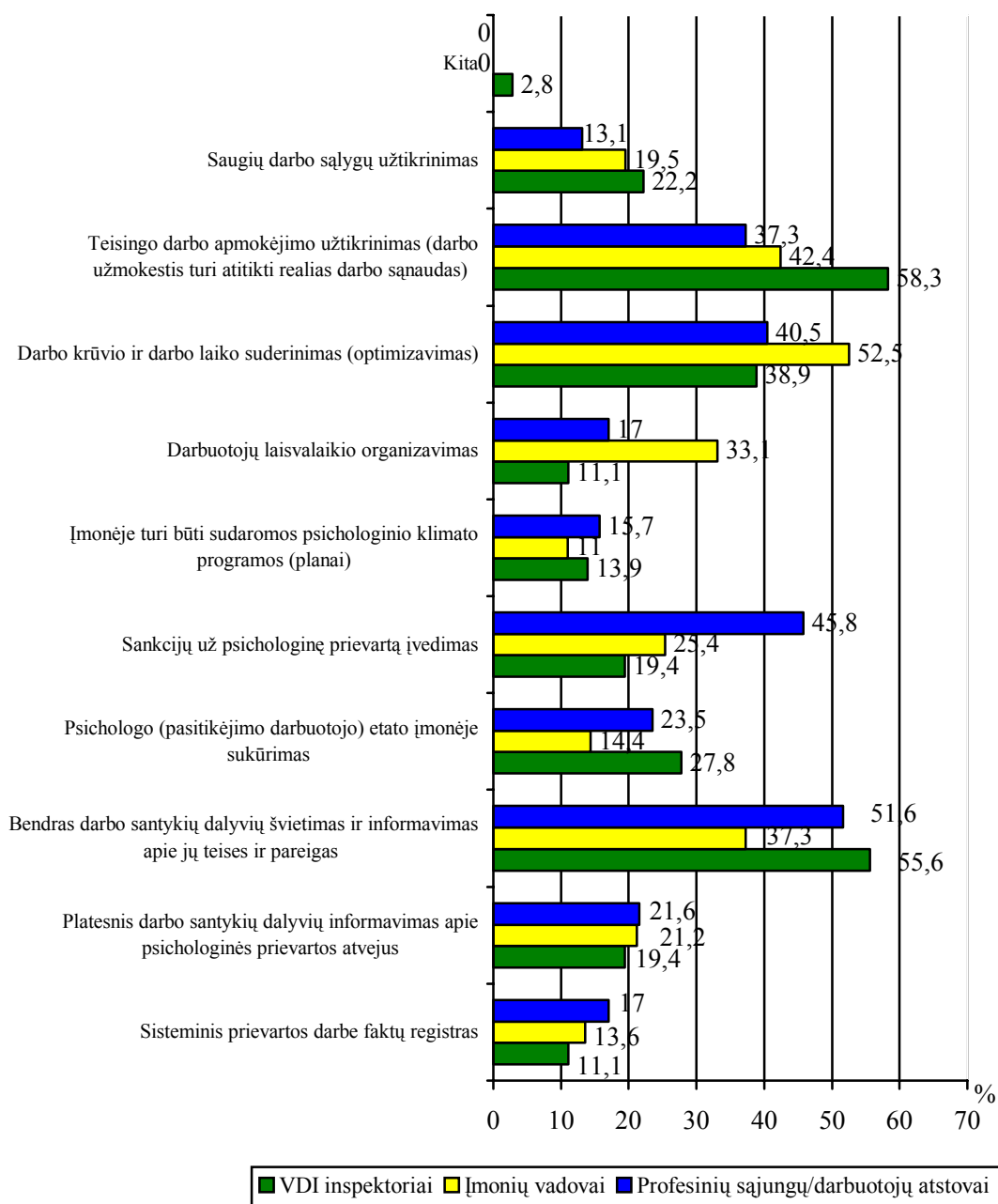
Dažniausiai įmonių vadovai nurodė, jog stresą mažintų darbo krūvio ir darbo laiko suderinimas, teisingo darbo apmokėjimo užtikrinimas (t.y. darbo užmokestis turi atitikti realias darbo sąnaudas), bendras darbo santykių dalyvių švietimas ir informavimas apie jų teises ir pareigas, darbuotojų laisvalaikio organizavimas, sankcijų už psichologinę prievartą įvedimas, platesnis darbo santykių dalyvių informavimas apie psichologinės prievartos atvejus bei saugių darbo sąlygų užtikrinimas.

Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių inspektoriai dažniausiai pažymėjo, jog psichologinę prievartą mažintų teisingo darbo apmokėjimo užtikrinimas (t.y. darbo užmokestis turi atitikti realias darbo sąnaudas), bendras darbo santykių dalyvių švietimas ir informavimas apie jų teises ir pareigas, darbo krūvio ir darbo laiko suderinimas, psichologo (pasitikėjimo darbuotojo) etato įmonėje sukūrimas, saugių darbo sąlygų užtikrinimas, platesnis darbo santykių dalyvių informavimas apie psichologinės prievartos atvejus bei sankcijų už psichologinę prievartą įvedimas.

Profesinių sąjungų/darbuotojų atstovų nuomone, labiausiai psichologinę prievartą darbo vietoje mažintų bendras darbo santykių dalyvių švietimas ir informavimas apie jų teises ir pareigas, sankcijų už psichologinę prievartą įvedimas, darbo krūvio ir darbo laiko suderinimas, teisingo darbo apmokėjimo užtikrinimas (t.y. darbo užmokestis turi atitikti realias darbo sąnaudas), psichologo (pasitikėjimo darbuotojo) etato įmonėje sukūrimas, platesnis darbo santykių dalyvių informavimas apie psichologinės prievartos atvejus.

⁵¹ J.Tartilas. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32). P. 43;

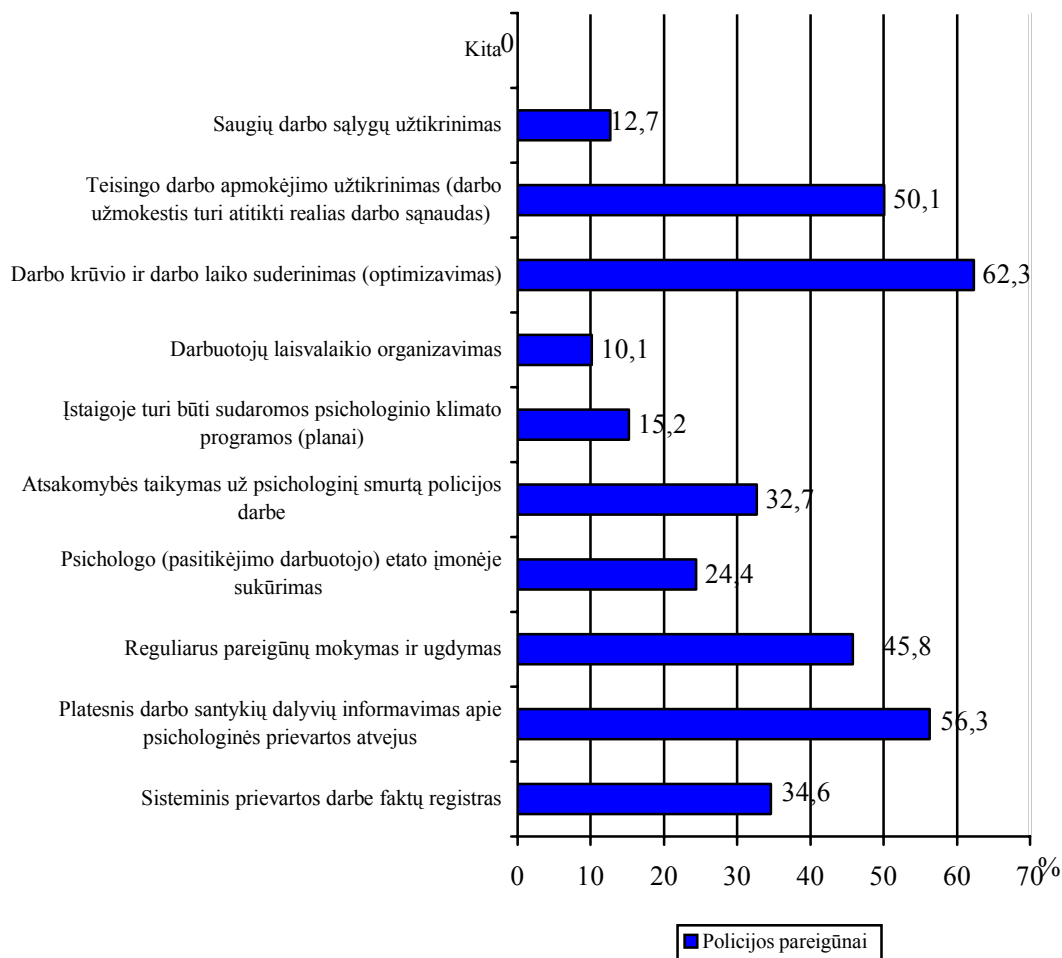
10 diagrama. Kas darytina streso darbe sumažinimui?



Policijos pareigūnai kaip svarbiausius ir pagrindinius veiksnius, mažinančius stresą darbe išskyrė teisingą darbo apmokėjimą (50,1 proc.), darbo krūvio ir laiko suderinamumą (62,3 proc.), reguliarių pareigūnų mokymą ir ugdymą (45,8 proc.), platesnį darbo santykių dalyvių informavimą apie psichologinės prievartos atvejus (56,3 proc.).

Taigi, teisingas darbo apmokėjimas, protingas darbo krūvis ir darbo santykių dalyvių švietimas, tai sritys, kurios panašiai svarbios tiek policininkams, tiek civiliams dirbantiems (darbdaviams ir darbuotojams).

11 diagrama. Kas darytina streso sumažinimui policijos veikloje?.



Apibendrinant teigtina, kad atsižvelgiant į atlikto Tyrimo rezultatus bei įvertinus kitų šalių patirtį, mažinant stresą darbo vietoje, visų pirma, darbdavys privalo plėtoti prevencijos politiką.

Autoriaus nuomone, kadangi Lietuvoje tik pradedama “atpažinti” psichosocialinius veiksnius darbo santykių lygmenyje, tai būtina aktyviai skatinti šį procesą nacionalinio lygmens valdymo institucijų pastangomis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Sveikatos ministerijos, Valstybinės darbo inspekcijos bei LR Trišalės tarybos. Šiame etape pagrindinės pastangos turėtų būti nukreiptos į:

- teisinių nuostatų formulavimą;
- darbo santykių dalyvių informavimą.

Veiklą reikėtų pradėti nuo platesnio, sisteminio visuomenės informavimo.

Formuojant atitinkamą teisinę aplinką, reikia užtikrinti glaudų teisininkų ir darbo medikų (psichologų) bendradarbiavimą, kad streso darbe fenomenas būtų tiksliai apibrėžtas ir nesudarytų pagrindo manipuliacijoms ir piktnaudžiavimams.

Streso darbe prevencija bei jo mažinimo priemonės plačiau galėtų būti aptariamose kolektyvinėse sutartyse, nes šis fenomenas labai priklauso nuo darbo pobūdžio ir efektyviausiai gali būti kontroliuojamas “prie šaltinio”, t.y. kuo arčiau konkrečios darbo vietos.

IŠVADOS

1. „Stresas“ – medicininis reiškinys, dažniau sutinkamas psichologijoje. Tačiau „streso darbe“ sąvokos apibrėžtumas yra teisės dalykas. Autoriaus pateiktos „streso darbe“ sąvokos yra pakankamai informatyvios, nurodančios šio neigiamo reiškinio susiformavimo priežastis, sudarančios sąlygas teisės normomis reglamentuoti stresorių kilmę.

2. Teisinėje literatūroje pasigendama „streso“, kaip fenomeno, konkretaus teisinio apibrėžimo.

3. Darbe patiriamas ilgalaikis ir intensyvus stresas daro ypatingai didelę žalą sveikatai: kraujotakos, kvėpavimo, virškinimo sistemų sutrikimai, skatina širdies ligas ir kt.

3. Stresą sukelia darbo situacijos aspektai, kuriuos lemia darbo organizavimas ir psichosocialiniai veiksniai:

- per dideli kiekybiniai reikalavimai ir per maža veiksmų laisvė;
- per dideli kiekybiniai ir per maži kokybiniai reikalavimai;
- per maži kūrybiniai reikalavimai ir per maža veiksmų laisvė;
- per dideli kokybiniai reikalavimai dėl nepakankamos kvalifikacijos, nepakankamo išsilavinimo ir tobulinimosi;
- agresyvus elgesys, grasinimai, ignoravimas, įžeidimai, žeminimas, seksualinis priekabiavimas, naudojimasis tarnybine padėtimi;
- nepakankama socialinė parama bei darbo rezultatų nepripažinimas;

4. Tarptautiniuose teisės aktuose darbo saugos gerinimui yra įtvirtintos principinės nuostatos. Pastebimas vis didesnis Europos Sąjungos institucijų susirūpinimas dirbančiųjų sveikata, ir priimama eilė teisės aktų, įpareigojančių valstybes nares rūpintis ne tik darbo sauga, bet ir psichologiniu klimatu darbo vietose.

5. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos principinės darbo saugos nuostatos. Darbo kodekse bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme yra tikslesnių nuostatų, įvardinančių stresą darbe kaip neigiamą reiškinį. Poįstatyminiuose teisės aktuose yra ganėtinai tiksliai identifikuojamas stresas darbe, nurodomi galimi kilmės šaltiniai bei įtvirtinami metodai šioms problemoms spręsti.

6. Viena iš pagrindinių streso darbe nevertinimo priežasčių yra tradicijos vertinti stresą nebuvimas. Taip pat, prie rizikos nevertinimo priežasčių priskirtinas ir šios problemos identifikavimo naujumas.

PASIŪLYMAI

1. Papildyti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 ir 191 bei Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnių bendras darbo saugos nuostatas, tikslesnėmis, kurios aiškiai įtvirtintų stresą darbe, kaip kenksmingą veiksnį.

2. Streso, kaip neigiamo faktoriaus įvertinimą ir jo ryšį su darbiniais sužalojimais, privalu atspindėti profesinių ligų nuostatuose, kad galima būtų parengti prevencijos priemonės nuo streso darbe.

3. Europos Sąjungos valstybių pavyzdžiu įvesti Lietuvos įmonėse streso darbe profilaktikos savaitę (mėnesį).

4. Formuojant atitinkamą teisinę aplinką, reikia užtikrinti glaudų teisininkų ir medikų (psichologų) bendradarbiavimą, kad streso darbe fenomenas būtų tiksliai apibrėžtas ir nesudarytų pagrindo manipuliacijoms ir piktnaudžiavimams.

5. Streso darbe prevencija bei jo mažinimo priemonės plačiau galėtų būti aptariamoms kolektyvinėse sutartyse, nes šis fenomenas labai priklauso nuo darbo pobūdžio ir efektyviausiai gali būti kontroliuojamas “prie šaltinio”, t.y. kuo arčiau konkrečios darbo vietos.

6. Būtina periodiškai atlikti nepriklausomus įstaigų monitoringus, siekiant objektyviau įvertinti organizacinius, psichosocialinius ir kitus kenksmingus darbo bei darbo sąlygų veiksnius.

7. Skatinti darbdavių, nacionalinio lygmens valdymo institucijų suinteresuotumą plėtoti streso darbe prevencijos politiką:

- teisinių nuostatų formulavimą;
- darbo santykių dalyvių informavimą.

8. Organizuoti sistemingas visuomenės informavimo apie stresą darbe akcijas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30);
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės Žinios, 2003, Nr.: 70-3170;
3. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. VIII-1248 (Įstatymas skelbtas: Žin., 1999, Nr. 60-1948);
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2004, Nr. 69- 2398;
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 30 d. nutarimas Nr. 1198 „Dėl profesinių ligų sąrašo ir Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registro bei jo nuostatų“ //Valstybės žinios. 2006, Nr. 16-553.;
6. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504;
7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 105-3897;
8. Europos Socialinė Chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704; 2001, Nr. 53.
9. Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 155;
10. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 – 0008.
11. Tarybos direktyva dėl minimalių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji specialioji direktyva, kuri remiasi Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalimi) 89/654/EEB // Official Journal L 393 , 30/12/1989 P. 0001 – 0012.
12. Europos Sąjungos tarybos rezoliucija dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos. 2002/C 161/01
13. A.Dembinskas, G.P.Žukauskas, D.Gailienė ir kt. Teisininkams apie stresą. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000.
14. E.Misiūnas. Smurtavimą prieš policiją skatinantys veiksniai // Jurisprudencija, 2002, t. 35(27).
15. B.Pajarskienė. Stresas darbe ir sveikata // Higienos instituto moksliniai-praktiniai darbai. Darbo medicina, 1995. T6.
16. B.Pajarskienė, R.Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. – Vilnius: Higienos institutas, 1997.
17. V. Šlapkauskas Teisės sociologijos pagrindai. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.

18. J. Tartilas. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos // Socialinis darbas. LTU mokslo darbai, 2004, 3 t. P. 31-42.
19. J. Tartilas. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);
20. J. Tartilas, P. Čyras Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. Vilnius, 1998.
21. Stresas darbe. Praktiniai patarimai - Vilnius: UAB „Pozicija“.
22. Stresas. Atmintinė pareigūnams - Kaunas: UAB „Ogamas“, 2000.
23. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerija <http://www.vdi.lt>
24. Darbo ir socialinių tyrimų institutas <http://www.dsti.lt>
25. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros Lietuvos ryšių punktas <http://osha.vdi.lt>

Raktiniai žodžiai:

Stresas, stresas darbe, psichiniai stresoriai (veiksniai, faktoriai), kenksmingas veiksnys, psichosocialinis veiksnys, nepakankamas krūvis, per didelis krūvis, stebėjimas, socialinė parama, sugebėjimas įveikti stresą.

Key words:

Stress, stress at work, psychic stressors, hazard, psychosocial factor, under load, overload, observation, social support, ability to handle stress.

ANNOTATION

The scientificall work concerns on psychosocial and organizational hazards of work and working conditions determining the effects of work on workers' health. It describes methodologies of measuring psychosocial factors at work and their effect on health. Also - prevention of psychosocial hazards making Law acts, monitoring organizations and social education.

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe analizuojamos „streso“ ir „streso darbe“ sąvokos, šių sąvokų etimologija, teisinis reglamentavimas. Pateikiami ir analizuojami psichosocialiniai ir organizaciniai darbo veiksniai, jų įtakojamos kenksmingos sveikatai sąlygos ir galimi šių darbo veiksmų sukelti sveikatos pakenkimai. Grafiniam pavidale pristatomas Darbo ir socialinių tyrimų instituto, įgyvendinant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valstybės sekretoriaus 2004 m. kovo 3 d. potvarkiu Nr. A3-22 patvirtintos programos „Profesinio sveikatos pakenkimo prevencija ir saugos darbe gerinimas“ 2004 metais atlikto „Nelegalaus darbo, teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, pažeidimų, darbdavių atstovų grasinimų ar kitokio psichologinio pobūdžio įtakos darbuotojų darbo rezultatams bei saugai ir sveikatai“ tyrimas, taip pat autoriaus savarankiškai atliktas tyrimas streso darbe problemai, policijos institucijoje, tirti. Tyrimų rezultatai labai panašūs: streso darbe problema – ganėtinai išreikšta, tačiau ja mažai domimasi dėl tradicijų, specialistų, metodikų ar elementaraus poreikio nebuvimo.

Autorius darbe analizuoja tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, kuriuose įtvirtinti darbo saugos principai ir normos bandant išskirti streso darbe apibrėžtį, įvertinimą bei apribojimą. Autorius teigia, kad tarptautiniuose teisės aktuose darbo saugai skiriama pakankamai dėmesio. Taip pat yra normų, kuriose įtvirtinta psichosocialinių veiksmų prevencija, tačiau tiesiogiai stresas darbe kaip neigiamas reiškinys – neįvardintas. Išanalizavęs nacionalinius teisės aktus autorius teigia, jog nei Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nei Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, nei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nėra įtvirtinta streso darbe sąvoka. Šis neigiamas reiškinys aptinkamas tik poįstatyminiuose teisės aktuose. Autoriaus manymu, šis reiškinys reglamentuotas netinkamai, ir siūlo stresą darbe, kaip neigiamą reiškinį, įtvirtinti Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse bei įstatymuose.

Darbe pateikiami psichosocialinių darbo veiksmų ir jų sukeliamų efektų įvertinimo praktiniai metodai, taip pat darbdavių ir dirbančiųjų pasiūlymai streso prevencijai darbe, remiantis Europos Sąjungos patirtimi.

Apibendrinamas Darbo rezultatus, autorius išreiškia susirūpinimą nepakankamu šio, tikrai aktualaus, reiškinio reglamentavimu, per menku visuomenės susidomėjimu bei susirūpinimu savo darbo sveikata. Autorius siūlo valstybinių institucijų lygiu imperatyviai reglamentuoti darbovečių periodinius monitoringus, taip pat padaryti teisės aktų pakeitimus į profesinių ligų sąrašą įtraukiant psichosocialinių veiksmų sąlygotus sveikatos sutrikimus, tokius kaip neurozė, širdies, kraujotakos, stuburo ir kt. ligos..

**STRESS AT WORK, PROPOSABLE LEGAL MEASURES FOR EVALUATING AND
LIMITING IT**
VAIDA MISIŪNIENE

SUMMARY

In the master's thesis the author analyses the concepts of „stress” and „stress at work“, their etymology and legal regulations. The author lists and analyses psychosocial and organizational work hazards, harmful working conditions and possible health harm arising under these conditions.

In the work one can find two investigations introduced. The first one in the graphic shape “Influences of illegal job, a breach of legal acts, which regulate labour relations, threats of employers representatives or influences of other psychological nature to work results, safety and health of employers” is done by the Institute of Labour And Social Research in 2004 in implementing the programme “Occupational health harm prevention and improvement of safety at work”, which is approved by the State Secretary of the Ministry of Social Security and Labour under the decree Nr. A3-22, March 3, and the second one is done independently by the author in order to investigate the problem of stress at work in the police institution. Research results are very similar: the problem of the „stress at work” is quite clearly expressed, but there is little interest in it because of the lack of traditions, specialists, methodologies or needs.

The author in her work analyses the international and national legal acts, which embed safety principles and regulations on the attempt to make a definition of stress at work, evaluate and limit it. The author claims that international legal acts pay enough attention to work safety. Also, there are norms, which embed prevention of psychosocial factors, but stress at work as negative phenomenon is not mentioned. After the national legal acts have been analyzed, the author states that the notion „stress at work” is embedded neither in the Constitution of the Republic of Lithuania nor in the Labour Code or Occupational Safety and Health Law of the Republic of Lithuania. This negative phenomenon is found only in post legitimate law acts. In the author's opinion, this phenomenon is wrongly regulated and suggests to embed stress at work in the Labour Code and acts of the Republic of Lithuania as negative phenomenon.

One can find in the work the practical methods that help to evaluate psychosocial factors and their effects, also the employers and employees' offers for stress prevention at work according to the experience of EU.

To sum up, the author expresses her concerns for the lack of regulations of this relevant issue, low public interest and concern about their health at work. The author suggests definitely to regulate periodical monitoring of work places on the level of public institutions, to make changes in legal acts and to include health troubles (such as neurosis, heart, vascular, spine diseases), arising under the influence of psychosocial factors, into the list of occupational diseases.

PRIEDAS

PSICHINIO STRESO POLICIJOS DARBE VERTINIMAS

Šie klausimai skirti įvertinti kaip stipriai darbinėje aplinkoje policijos pareigūnus veikia stresas, kokie kenksmingi veiksniai jį įtakoja, kas darytina streso darbe sumažinimui.

Visi klausimyno pagalba gauti duomenys bus naudojami baigiamojo magistro darbo rengimui ir nebus platinami bei naudojami kitais tikslais. Klausimynas yra anoniminis, todėl norime paprašyti Jūsų atsakyti į klausimus kiek įmanoma atviriau ir nuoširdžiau.

Jūsų nuomonė labai svarbi!

1. Ar patiriate stresą darbe?

Problemos aktualumą įvertinkite balais, šimtabalėje skalėje.

1. 10 balų
2. 20 balų
3. 30 balų
4. 40 balų
5. 50 balų
6. 60 balų
7. 70 balų
8. 80 balų
9. 90 balų
10. 100 balų

2. Streso darbe priežastys:

Įvertinkite procentais (nuo 1 iki 100), Jūsų manymu, labiausiai įtakančius streso kilme veiksnius.

Eil. Nr.	Procentai	Kenksmingas veiksnys
1		Dėl neužtikrinamų saugių darbo sąlygų;
2		Dėl žemo darbo užmokesčio;
3		Dėl nepakankamos darbo santykių kontrolės;
4		Dėl individualių asmens (darbdavio/darbuotojo) savybių;
5		Dėl iš dalies nuslepiamos šešėlinės veiklos;
6		Dėl nesažiningo darbo apmokėjimo;
7		Dėl nekokybiško pareigų vykdymo;
8		Dėl netinkamo vadovavimo;
9		Dėl nerealių darbo atlikimo terminų;
10		Dėl papildomų (neaptartų) užduočių;
11		Dėl didelio darbo krūvio;
12		Kita. _____

3. Kas darytina streso policijos darbe sumažinimui?

Įvertinkite procentais (nuo 1 iki 100), Jūsų manymu, labiausiai stresą mažinančius veiksnius.

Eil. Nr.	Procentai	Veiksny
1		Saugių darbo sąlygų užtikrinimas;
2		Teisingo darbo apmokėjimo užtikrinimas (darbo užmokestis turi atitikti realias darbo sąnaudas);
3		Darbo krūvio ir darbo laiko suderinimas (optimizavimas);
4		Darbuotojų laisvalaikio organizavimas;
5		Įstaigoje turi būti sudaromos psichologinio klimato programos (planai);
6		Atsakomybės taikymas už psichologinį smurtą policijos darbe;
7		Psichologo (pasitikėjimo darbuotojo) etato įstaigoje sukūrimas;
8		Reguliarus pareigūnų mokymas ir ugdymas;
9		Platesnis darbo santykių dalyvių informavimas apie psichologinės prievartos atvejus;
10		Sisteminis prievartos darbe faktų registras;
11		Kita. _____

DĖKOJU UŽ JŪSŲ ATSAKYMUS.