

# Įprasta ir nauja rizika: saugos ir sveikatos darbe skatinimo iššūkiai





Projektui suteikta Europos Sąjungos parama

Tekste pateikiama autoriaus asmeninė nuomonė.  
Europos Komisija nėra jokių būdu atsakinga už leidinyje  
publikuojamos informacijos naudojimą.

Leidinyje buvo rūpestingai parengtas, tačiau dėl turinio  
garantijų nesuteikiama. Nei leidėjai, nei EZA neprisiima  
jokios atsakomybės dėl šio leidinio turinio.

## **Leidinio duomenys:**

**Leidėjas:** EZA – Europos centras darbuotojų klausimams spręsti,  
Königswinter, Vokietija  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autorius:** António Brandão Guedes

**Vertėjas:** Miroslav Bingel

**Dizainas:** HellaDesign, Emmendingen, [www.helladesign.de](http://www.helladesign.de)

**Iliustracijos:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Maketuota:** 2020 m. kovo mėn.

# Turinys

<b>Pratarmė</b>	<b>4</b>
<b>Įvadas</b>	<b>6</b>
<b>1 Nuolatinė įprasta rizika, kylanti saugai ir sveikatai darbe</b>	<b>8</b>
1.1 Darbo sąlygos žemės ūkio sektoriuje ir darbuotojų išnaudojimas	8
1.2 Profesinių susirgimų ir nelaimingų atsitikimų darbe prevencija žemės ūkio sektoriuje	9
1.3 Sveikatos apsaugos sistemų ir demografijos aspektai Europos Sąjungoje	10
<b>2 Naujų rizikos rūšių saugai ir sveikatai darbe atsiradimas</b>	<b>12</b>
2.1 Stresas ir psichosocialinės rizikos veiksniai	13
<b>3 Gera sveikatos ir saugos darbe praktika</b>	<b>17</b>
<b>4 Socialinio dialogo ir darbuotojų organizacijų vaidmuo</b>	<b>19</b>
<b>5 Baigiamosios išvados ir rekomendacijos</b>	<b>20</b>
<b>2019 m. sukanka 25-osios Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) metinės</b>	<b>25</b>

## Pratarmė

Mieli skaitytojai,

2019 m. Bilbao mieste įsikūrusi Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) minėjo savo 25-metį. Nuo pat steigimo buvo daromas svarus indėlis į nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevenciją Europoje. Laikui bėgant, daugelio publikacijų ir dalomosios medžiagos konkrečiais klausimais rengimas bei reguliarių šviečiamųjų ir sąmoningumo ugdymo kampanijų organizavimas reiškė, kad socialiniai partneriai kartu su kitomis atsakingomis šalimis kreipia vis daugiau dėmesio sveikatos ir saugos darbe prevencijai. Europos centro darbuotojų klausimams spręsti (EZA) ir jo narių – Europos darbuotojų organizacijų – tinklas nuo 2016 m. dalyvavo šioje veikloje kaip oficialūs kampanijos partneriai.

Šiame leidinyje pateikiami pagrindiniai EZA surengtų seminarų apie įprastas ir naujai atsirandančias saugos ir sveikatos darbe rizikas rezultatai, taip pat rekomendacijos visiems šiuos iššūkius sprendžiantiems darbuotojų atstovams. Temos svyruoja nuo nuolatinės didelės nelaimingų atsitikimų rizikos žemės ūkio sektoriuje iki psichosocialinių rizikos veiksnių, kylančių dėl skaitmeninės darbo pasaulio transformacijos.

Seminarų metu paaiškėjo, kad nors skaitmeninimas kelia apstu iššūkių darbo vietoje, taip pat atveriamos galimybės ateityje padaryti darbą mažiau varginantį fiziškai ir psichiškai. Susidurdamos su skaitmenine pertvarka, darbuotojų organizacijos neturėtų vaidinti reaktyviojo vaidmens, o užimti aktyvią poziciją ir prisidėti prie socialinio dialogo: teikti pasiūlymus dėl geresnių saugos ir sveikatos sąlygų skaitmeninėje darbo vietoje, pasinaudoti galimybe atsiskleisti jos teigiamą potencialą.

Vienas esminių seminaruose paaiškėjusių aspektų buvo tas, kad, nors ir buvo pasiekta pažanga, įmonėse turi būti diegiama dar stipresnė prevencijos kultūra.

Naudodamasi proga, norėčiau padėkoti mūsų narių centrų NSZZ „Solidarność“ ir „Europejski Dom Spotkań“ - „Fundacja Nowy Staw“ iš Lenkijos bei „Feder.Agri.“ iš Italijos projektų vadovams. Esu dėkinga ir „Nell-Breuning-Haus“ iš Vokietijos už aktyvų vaidmenį, kurio jie ėmėsi seminarų metu.

„BASE-FUT“ nacionalinio vykdomojo komiteto darbo klausimų komisijos koordinatorius António Brandão Guedes iš Portugalijos buvo atskaitingas už projektų koordinavimą ir suteikė svarbų su turiniu susijusį impulsą: jis atstovavo EZA per 25-ąsias EU-OSHA metines, įvertino seminario rezultatus ir parengė šią galutinę ataskaitą. Norėčiau pasiūlyti naudoti proga ir padėkoti už jo vertingą įsipareigojimą. Jam padėjo Matthias Homey, kuris koordinavo veiklą EZA sekretoriato vardu.

Ypatingos padėkos nusipelno EU-OSHA už mūsų kampanijos partnerystę, kuri praturtino organizuotų saugos ir sveikatos darbe seminarų turinį, ir už tai, kad šiais metais dar kartą mūsų seminaruose dalyvavo nacionalinių struktūrų kontaktiniai atstovai.

Tikimės, kad brošiūroje pateikti rezultatai ir rekomendacijos gali būti akstinu darbuotojų organizacijų ir jų darbuotojų kasdieniam darbui. Kaip visada, mielai laukiame jūsų atsiliepimų ir pasiūlymų.

*EZA generalinė sekretorė  
Sigrid Schraml*

## Įvadas

2019 m. pagal EZA švietimo programą vyko keli seminarai, kurių tikslas buvo išnagrinėti su saugos ir sveikatos darbe skatinimu susijusius klausimus. Kaip ir 2015 m., Europos centras darbuotojų klausimams spręsti (EZA) dar kartą pakvietė mane koordinuoti šių seminarų turinį.

Aktyviai dalyvavau ir atitinkamai parengiau toliau išvardytų seminarų ataskaitas:

- 2019 m. rugsėjo 19-21 d. KK NSZZ „Solidarność“ (Nepriklausomos savivaldžios PS „Solidarność“ nacionalinės komisijos) Varšuvoje (Lenkijoje) organizuoto tarptautinio seminaro „Sveikatos politika: stabilios darbo rinkos alternatyva ar būtinoji sąlyga?“;
- 2019 m. rugsėjo 27-29 d. „FEDER.AGRI.“ (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell’Agricoltura) Baryje (Italija) organizuoto tarptautinio seminaro „Žemės ūkio sektoriaus sveikata ir sauga darbe: ES darbuotojų gynimo politika“;
- 2020 m. vasario 6-9 d. „Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw“ Liubline (Lenkijoje) organizuoto tarptautinio seminaro „Psichosocialinės rizikos valdymas darbo aplinkoje“;
- 2020 m. vasario 18-21 d. „Nell-Breuning-Haus“ (NBH) Hercogenrate (Vokietijoje) organizuoto tarptautinio seminaro „Skaitmenizavimas ir psichologinis stresas darbo vietoje: ignoruotas socialinio dialogo aspektas?“

Šių keturių seminarų metu bandėme išsiaiškinti, kokios temos yra bendros įvairioms šalims, kokie nauji ir seni saugos ir sveikatos darbe aspektai tebėra aktualūs, kaip į šiuos aspektus atsižvelgiama ir ar esama perspektyvų, požiūrių, gerosios patirties, galimybių pasikeisti patirtimi ir spręsti iššūkius ateityje.

# 1 Nuolatinė įprasta rizika, kylanti saugai ir sveikatai darbe

Diskusijų apie saugos ir sveikatos darbe skatinimą EZA tinkle metu paaiškėjo, kad įprastos (tradicinės) temos vis dar kelia problemų keliose šalyse ir tebėra dėmesio centre, ypač Pietų, Vidurio ir Rytų Europoje. Kai kurios iš šių problemų yra išspręstos, kitos suintensyvėjo dėl globalizacijos, o ypač dėl tokių reiškinių kaip migracija, blogėjančios sveikatos sistemos, nedarbo lygis ir taupymo priemonės, ir daro poveikį kelioms Europos Sąjungos šalims.

## 1.1 Darbo sąlygos žemės ūkio sektoriuje ir darbuotojų išnaudojimas

Šiuo klausimu referuojama į vieną iš pagrindinių Bario seminare išnagrinėtų temų, kuomet buvo aptartas Italijos ir migrantų darbininkų išnaudojimas žemės ūkyje. Slaptas darbuotojų išnaudojimas yra ne tik italams būdingas reiškinys, kuris vyksta visoje Italijoje, ypač regionuose, kuriuose yra stipriai išvystyta žemės ūkio veikla. Tai siejama su nusikalstamais tinklais, kurie išnaudoja pažeidžiamus žmones, ypatiną dėmesį skirdami nepilnamečiams, moterims ir migrantams bei siekdami kuo didesnio pelno. Kai kurie ekspertai nagrinėjo šią problemą dėl nelaimingų atsitikimų darbe žemės ūkio sektoriuje. Nesama statistikos apie nedeklaruotus darbuotojus, ypač apie nelaimingus atsitikimus darbe. Atvejai paaiškėja tik tada, kai į ligonines pristatomi sužeistieji ar mirusieji.

Paaiškėja įprastos tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo problemos, o taip pat sunkumai, su kuriais susiduria valstybė ir žemės ūkio organizaci-



jos, ypač krikščioniškosios pakraipos, kaip antai „Movimento Cristiano Lavoratori / FEDER.AGRI.“ kovoje su nelegaliu įdarbinimu, esant kuriam sudėtinga užtikrinti tinkamas saugos ir sveikatos darbe sąlygas.

Siekiami bendradarbiauti su žinybomis tiek kovoje su darbininkus išnaudojančiomis nusikalstamomis organizacijomis, tiek remiant ūkininkų organizacijas, kurios priima į darbą migrantus ir padeda pastariesiems įgyti teisinį statusą.

## **1.2 Profesinių susirgimų ir nelaimingų atsitikimų darbe prevencija žemės ūkio sektoriuje**

Seminare Baryje taip pat buvo pabrėžta žemės ūkio sektoriaus profesinių ligų prevencijos svarba, atkreipiant dėmesį į tai, kad ūkių darbuotojai nieko nežino apie cheminių ir biologinių medžiagų, su kuriais dirbama, poveikį. Ši problema tampa dar opesnė dėl daugybės smulkių ūkininkų ir darbininkų migrantų Italijoje bei kitose pietinėse šalyse. Šiame kontekste kaip didžiausias iššūkis buvo įvardytos didelės išlaidos, sietinos su prevencijos teisės aktu taikymu: apsaugos priemonėms, darbo įrangos modernizavimui, apgyvendinimo ir sanitarinėms sąlygoms keliamais reikalavimais. Valstybė privalo daugiau investuoti į šių darbuotojų sveikatos ir saugos darbe priemones.

Italijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje tikromis tragedijomis virto darbas su mechanizuotomis priemonėmis, kaip antai traktoriai. Nors Portugalijoje prieinama statistika nėra labai tiksli, anot jos nuo naujojo tūkstantmečio pradžios traktoriai sunkiai ar net mirtinai sužalojo šimtus darbininkų. 2010 m. ši padėtis paskatino Portugalijos parlamentą priimti rezoliuciją, reikalaujančią vyriausybės imtis skubių prie-

monių. 2015 ir 2016 m. buvo pradėta kampanija nelaimingiems atsitikimams ir profesinėms ligoms žemės ūkyje ir miškininkystėje eliminuoti, kurioje dalyvavo Darbo inspekcija, Žemės ūkio ministerija bei žemės ūkio sektoriaus socialiniai partneriai.

Varšuvoje vykusio seminaro metu buvo paminėta, kad pastaraisiais metais padaugėjusių nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų Italijoje skaičius byloja apie aiškius šioje šalyje blogėjančios darbo kokybės simptomus. Reikia diegti stiprią prevencijos kultūrą, daugiau investuoti į saugos ir sveikatos darbe skatinimą. Labiausiai kenčia jaunesni ir vyresni darbuotojai. Didelis nelaimingų atsitikimų darbe skaičius taip pat stebimas Latvijoje.

Kita svarbi tema – įvairių šalių, kuriančių veiksmingą žemės ūkio sektoriaus sveikatai keliamos rizikos prevencijos sistemą, patiriami sunkumai. Kai kuriais atvejais praktiškai nėra profesinių ligų registravimo (arba pranešimo apie jas) sistemų, todėl visi tokie atvejai netraktuojami kaip profesiniai susirgimai. Be to, tinkamų priemonių nesiimama ir todėl, kad prastos statistikos sistemos neleidžia suvokti realios padėties.

### **1.3 Sveikatos apsaugos sistemų ir demografijos aspektai Europos Sąjungoje**

Profesinės sąjungos „Solidarność“ Varšuvoje surengtame seminare išanalizuoti tam tikri nacionalinių sveikatos apsaugos sistemų aspektai bei aptarta, kokia apimtimi saugos ir sveikatos darbe skatinimas gali būti įtrauktas į nacionalines sveikatos apsaugos sistemas. Taip pat buvo diskutuojama apie kai kuriuos Lenkijos ir Italijos sistemų aspektus. Buvo išreikštas susirūpinimas dėl Europos demografinės padėties,

atsižvelgiant į galimas pasekmes sveikatos apsaugos sistemoms, bendras pasekmes darbo jėgai ir ypač vyresnio amžiaus žmonėms. Iššūkis sietinas su sistemos tobulinimu pagal „Europos modelį“, kurio tikslas yra sveiki, produktyvūs darbuotojai.

Keliose šalyse, ypač Latvijoje ir Lenkijoje, saugos ir sveikatos darbe skatinimas vyksta labai prastai. Šiame kontekste Varšuvoje vykusio seminaro dalyviai paaiškino, kad profesinės sąjungos turėtų skatinti darbuotojų ir darbdavių mokymą, reikalauti įvertinti riziką fizinei ir psichikos sveikatai, taip pat išplėsti ir pagerinti kolektyvinių derybų procesus.

Įvairios nacionalinės ataskaitos dar kartą parodė, kad ES šalyse esama didelių socialinės tikrovės skirtumų tiek teisės akty, tiek gerosios patirties atžvilgiu. Daugumai šalių, naudojančių Bendrijos modelį sveikatai ir saugai darbe skatinti, didesnį susirūpinimą kelia darbuotojų sveikata. Savo ruožtu pasakytina, kad sveikatos apsaugos sistemos patiria ne vien demografinį spaudimą dėl ES galiojančių taisyklių, bet ir su gyventojų senėjimu bei biudžetu susijusius suvaržymus.

Darbo teisė turi būti suderinta su esminiais darbo rinkos pokyčiais, ypač susijusiais su nesaugiu, garantijų nesuteikiančiu užimtumu. Kita vertus, reikia dėti daug pastangų, kad darbuotojų atstovams būtų organizuojami tinkami saugos ir sveikatos darbe kursai bei parengti profesinių sąjungų atstovus, kad pastarieji galėtų daryti stipresnę įtaką sveikatos darbe politikai.

## 2 Naujų rizikos rūšių sveikatai ir saugai darbe atsiradimas

Seminaruose Liubline ir Hercogenrate ypatingas dėmesys buvo skirtas psichosocialiniams rizikos veiksniams, daugiausia su darbu susijusiam stresui nagrinėti. Tai yra nauja rizikos rūšis, kuri tampa vis reikšmingesnė, ypač perėjimo prie skaitmeninės ekonomikos kontekste.

Šių dviejų seminarų darbotvarkėje dominavo psichosocialinės rizikos tema. Nauja rizikos rūšis buvo palyginta su tradicine rizika, kylančia dėl tinkamų darbo sąlygų stokos, kurios vis dar esama Albanijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje bei Pietų Europos šalyse.

Nors daugelyje šalių Europos ir nacionalinių įstatymų pakanka psichosocialinės rizikos prevencijos sistemai sukurti, tebekvestionuojamas teisinių nuostatų įgyvendinimas. Faktinis vietoje galiojančių teisės aktų taikymas kelia didelių sunkumų, kurie atsiranda ne tik dėl politinės valios trūkumo, bet ir dėl ekonominių išlaidų bei su tinkamų metodų ir procedūrų nustatymu sietinomis problemomis.

Skirtingi ekonominės ir socialinės plėtros lygiai Europos šalyse yra esminis aspektas, į kurį reikia deramai atsižvelgti. Nors ir esama daugybės bendrų nuostatų, teisinės sistemos plėtra taip pat nėra tolygi. Tas pasakytina apie Tarybos Direktyvą dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Pagrindų direktyva 89/391/EEB), Europos socialinių partnerių pavirtintą bendrąjį susitarimą dėl streso darbe (2004 m.), Europos Pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.) bei naujausią TDO konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, kurią šiuo metu ratifikuoja Tarptautinės darbo organizacijos valstybės narės. Tiek Liubline, tiek Hercogenrate vykusių seminarų metu buvo sakoma,

kad pastaruosiu metu dėl darbo pasaulyje vykstančių pokyčių, įskaitant itin progresyvią skaitmeninę pertvarką, dar labiau sustiprinama socialinė nelygybė, naikinamos darbo vietos, didėja psichologinių sutrikimų kiekis, kurį jau anksčiau prognozavo Pasaulio sveikatos organizacija. Ateityje mūsų gyvenimą valdys algoritmai, dėl kurių darbas vis dažniau taps plataus vartojimo preke, kas savo ruožtu vis intensyviau veiks mūsų gyvenimo būdą: prarasime autonomiškumą, stebėsime veržimąsi į mūsų asmeninę erdvę, nykstančias ribas tarp darbo, šeimos ir socialinio gyvenimo.

## 2.1 Stresas ir psichosocialinės rizikos veiksniai

Abiejuose seminaruose ypatingas dėmesys buvo skiriamas streso priežastims ir psichosocialiniams rizikos veiksniams, taip pat jų pasekmėms darbuotojų sveikatai išnagrinėti. Psichosocialinę riziką gali sąlygoti darbo turinys, krūvis ir darbo tempas, darbo trukmė ir laikas, kontrolė, aplinka ir įranga, organizacijos kultūra ir funkcijos, tarpasmeniniai santykiai darbo vietoje, pareigos organizacijoje, karjeros galimybės bei pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Nors šiuose seminaruose ir nebuvo plačiau nagrinėjami tokie veiksniai, kaip darbo santykių tipas, nedarbo lygis, darbo intensyvėjimas ir pagrindiniai emociniai reikalavimai, šie aspektai vis tiek neliko nepastebėti. Visų pirma, dėmesys buvo sutelktas į pagrindinius seminaruose sprendžiamus klausimus:

- a) darbo turinys: tikrasis darbo turinys yra glaudžiai susijęs su streso atsiradimu, ypač kai darbuotojui trūksta įgūdžių, darbas neatitinka lūkesčių arba yra labai monotoniškas, nekūrybingas ir be jokių iššūkių;

- b) darbo krūvis ir darbo tempas: abu glaudžiai susiję su gebėjimo atitikti darbo reikalavimus stoka. Tačiau gali nutikti ir priešingai. Tokios situacijos kelia stresą;
- c) darbo trukmė ir laikas: darbas pamainomis ir naktį, griežtai nustatomas ir nelankstus darbo laikas arba grafikas, nesuteikiantis galimybių socialiniams santykiams ar asmeniniam ir šeimos gyvenimui. Seminaro Hercogenrate dalyviai nuodugniai išnagrinėjo šį aspektą. Skaitmeninė pertvarka naikina ribas tarp darbo laiko ir laiko, skiriamo asmeniniam bei šeimos gyvenimui;
- d) darbo kontrolė: streso lygį lemia darbuotojo galimybė kontroliuoti darbo krūvį ir darbo tempą, taip pat kitus rizikos veiksnius. Skaitmeninimas ir geolokalizavimas suteikia naujų būdų kontroliuoti žmonių darbą, dėl ko sumažėja darbo autonomijos laipsnis;
- e) tarpasmeniniai santykiai darbo vietoje: dėl prastų santykių su kolegomis ir tiesioginiais vadovais blogėja darbo aplinka ir kyla stresas. Ilgalaikį moralinį ar seksualinį priekabiavimą, degradaciją ir smurtą skatinantys elgesio modeliai yra streso ir ligų veiksniai. Kraštutiniais atvejais gresia savižudybė;
- f) pareigos organizacijoje: jei organizacijoje trūksta aiškumo dėl įvairių pareigų (pareigybių) ir atsakomybės, galimi konfliktai ir stresas;
- g) darbo intensyvėjimas: didelis spaudimas kyla dėl galimų sunkumų susitvarkyti su pertekliniu informacijos kiekiu ir darbo krūviu. Darbo intensyvėjimas yra dažnai stebima rizika, esant labai konkurencingai darbo aplinkai ir išteklių (darbuotojų) trūkumui.

Nors stresas nėra liga, jis gali lemti akivaizdžius darbuotojų mąstymo, jausmo ir elgesio pokyčius. Būtina nustatyti psichosocialinius rizikos veiksnius darbo, įmonės ar paslaugų teikimo kontekste. Keli tyrimai parodė, kad dėl darbe kylančio streso atsiranda širdies ligos, imuninės sistemos pažeidimai, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai, virškinimo problemos ir tam tikromis vėžio rūšys. Aiškūs vaizdai gauti įvairių tyrimų, ypač Dubline įsikūrusio Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo („Eurofound“), Bilbao būstinę turinčios Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) bei Europos profesinių sąjungų instituto (ETUI) metu. Šis klausimas taip pat buvo nagrinėjamas kituose EZA seminaruose ir darbo grupėse.

Abiejų seminarų dalyviai daugiausia dėmesio skyrė psichosocialinės rizikos prevencijai ir kovai su ja, atsižvelgdami į keturis esminius aspektus:

- psichosocialinės rizikos veiksnių nustatymą;
- darbuotojų, kurie susiduria su tais rizikos veiksniais, nustatymą;
- psichosocialinės profesinės rizikos prognozavimą;
- darbuotojams gresiančių profesinių psichosocialinių rizikos veiksnių tikimybių nagrinėjimą.

Pakartotinai buvo pabrėžta būtinybė įtraukti nukentėjusius darbuotojus ir jų organizacijas. Geriausias būdas sužinoti, ar darbuotojai susiduria su problemomis, yra jų paklausti. Dirbantieji geriausiai žino, kokios yra pagrindinės rizikos priežastys.

Svarbu, kad darbuotojai ir vadovai neperkeltų atsakomybės už profesinės rizikos valdymą vien tik specialistams. Savo ruožtu, esant poreikiui

užkirsti kelią psichosocialinei rizikai, galima ir netgi privalu gauti specialistų, kaip antai įmonės gydytojo ar psichologo palaikymą. Vadovai ir darbuotojai yra pagrindiniai suinteresuotieji subjektai, dalyvaujantys prevencijoje ir sprendžiantys su darbu susijusios rizikos klausimus. Atsakomybės už profesinės rizikos prevenciją ir kovos su rizika perkėlimas specialistams ir išorės ar vidaus darbo saugos ekspertams yra pasmerktas žlugti.

Kai psichosocialinė rizika yra nustatyta ir įvertinta, būtina parengti prevencijos planą ir taisomuosius veiksmus. Plane numatytas priemonės privalu stebėti, vertinti ir galbūt taisyti tęstinio mokymosi procese, kuriame dalyvauja visos suinteresuotosios šalys.

Šiuo metu esama įvairių priemonių psichosocialinei rizikai nustatyti ir įvertinti. Juos skelbia Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, taip pat nacionalinės institucijos, šios agentūros kontaktiniai centrai, universitetai ir kt. Tai nelengvas procesas, nes dauguma šalių vis dar žengia pirmuosius žingsnius. Yra įvairių būdų stresui ir psichosocialinei rizikai darbe įvertinti. Metodai yra arba kiekybiniai (pagrįsti skalėmis, apklausomis ar kitais įrankiais), arba kokybiniai (individualūs ir grupiniai pokalbiai, stebėjimai ar dokumentų analizė). Metodas parenkamas, atsižvelgiant į darbo vietos ypatybes ir specifinę riziką.

Sėkmingas požiūris negali apsiriboti individualiomis, darbuotojus skirtomis priemonėmis, nors jas irgi galima pagrįsti. Daugiausia psichosocialinės rizikos kyla dėl organizuotumo stokos ir netinkamos darbo aplinkos. Ši problema vis dar nesulaukia pakankamai dėmesio ne tik todėl, kad psichologai yra linkę į elgesio problemas žiūrėti kaip į savo pačių kompetencijos sritį, bet ir dėl to, kad ji tampa politiniu iššūkiu. Darbdaviai darbo organizavimą mato kaip vien jų atsakomybės sritį ir nepageidauja jokio papildomo kišimosi.



### 3 Gera sveikatos ir saugos darbe praktika

Saugos ir sveikatos darbe „gerosios praktikos“ klausimas yra vienas dažnai EZA organizuojamuose seminaruose minimų aspektų. Jis yra prioritetas tarp įmonėms rūpesčių keliančių klausimų, o dėmesys krypta į Europos saugos ir sveikatos darbe agentūrą, kuri buvo šios srities pirmtake.

Savo ruožtu, geros praktikos propagavimas gali sukelti tam tikrų nesupratimų, kuriuos reikėtų išsiaiškinti. Geroji praktika yra prasminga tik tose darbo vietose, kurios atitinka nacionalinių saugos ir sveikatos darbe teisės aktų nuostatus ir kuriose veikia prevencinės sistemos. Priešingai, atskirų iniciatyvų skatinimas ir jų vadinimas „gerąja praktika“, reiškia iššvaistytas lėšas ir kelia nusivylimą: vienkartinės iniciatyvos neapsaugo nuo profesinės rizikos. Geroji praktika peržengia teisinius reikalavimus. Ją sudaro savanoriškos iniciatyvos, kurios garantuoja aukštesnį, nei numatyta įstatyme, darbuotojų sveikatos, saugos ir gerovės lygį. Šiomis iniciatyvomis siekiama pakelti darbuotojų gerovę ir investuoti į įmonės našumą.

Seminaro metu paaiškėjo, kad gerosios praktikos pavyzdžiai nėra skaitlingi. Paprastai minima turima patirtis, keitimasis patirtimi (kartais keliantis didelį susidomėjimą), kurie padeda mums apmąstyti ir išplėsti akiratį už savo šalies tikrovės ribų. Daugiausia geros patirties prevencijos srityje galima stebėti didelėse įmonėse, kurios turi savo vidaus saugos ir sveikatos darbe tarnybas ir pasitelkia tinkamus techninius išteklius.

Seminaruose Liubline ir Hercogenrate buvo įdomių pranešimų apie svarbią patirtį, susijusią su informavimu ir komunikavimu didelėse įmonėse, kuriose atliekamas psichosocialinės rizikos vertinimas arba

kuriose buvo paprašyta psichologų atlikti tęstinį rizikos vertinimą ir patarti darbuotojams bei darbdaviams šiuo klausimu.

Panašu, kad daugeliu Portugalijos, Ispanijos, Bulgarijos, Rumunijos, Lietuvos, Lenkijos, Albanijos ir Italijos atvejų pranešama vien apie psichosocialinės rizikos prevenciją. Minėtose šalyse šios srities gerosios praktikos pavyzdžiai yra reti. Apibendrinant, šiuo metu esame informacijos su tyrimais, apklausomis ir vertinimo priemonėmis sklaidos bei teisės aktų tobulinimo etape.

## 4 Socialinio dialogo ir darbuotojų organizacijų vaidmuo

Europos centras darbuotojų klausimams spręsti (EZA) su darbu susijusios rizikos eliminavimo ir darbuotojų saugos ir sveikatos darbe bei gerovės klausimus siūlo aptarti socialinio dialogo, kaip Europos socialinių teisių ramsčio, formate (vietos, regioninio, nacionalinio ir Europos socialinio dialogo mastu). Socialinis dialogas vyksta įvairiais nacionaliniais ir Europos lygiais, bet visų pirma darbo vietose, įmonėse, valstybės įstaigose kolektyvinių derybų kontekste.

Silpnos profesinių sąjungų organizacijos yra viena iš pagrindinių kliūčių socialiniam dialogui kai kuriose šalyse, ypač Lenkijoje, Portugalijoje, Ispanijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje, Albanijoje ir šiandien net Italijoje plėtoti. ETUI tyrimai rodo, kad per pusę įmonių Europoje neturi jokių darbuotojų atstovavimo struktūrų. Tuo pat metu pastebėtini sveikatos ir saugos darbe skatinimo trūkumai, ypač darbuotojų atstovų dalyvavimo saugos ir sveikatos darbe struktūrose bei saugos ir sveikatos darbe komitetų veiklos organizavimo srityse.

Paaiškėjo, kad kai kurių šalių vyriausybės nesugeba skatinti socialinio dialogo: nors ir priimami įstatymai dėl saugos ir sveikatos darbe, darbo inspekcijos nesiima jokių priemonių šiems įstatymams darbovietėse įgyvendinti. Darbo inspekcijos susiduria ne tik su išteklių trūkumu, bet ir su vykdymu teisės aktų, kurie neįgalina imtis intervencijų darbuotojų teisių pažeidimo atvejais.

Kai kuriose šalyse, kaip antai Portugalija ir Ispanija, buvo apribotos kolektyvinės derybos, kurių procese pastaruoju metu nustatomos tik konkrečios psichosocialinės rizikos, pavyzdžiui, kovos su stresu ir perdegimu, taip pat moralinio ir socialinio priekabiavimo prevencijos priemonės.

## 5 Baigiamosios išvados ir rekomendacijos

Nacionalinės sveikatos apsaugos sistemos skiriasi pagal šalis, tačiau profesinių ligų prevencija išlieka esminiu klausimu. Tikslios statistikos nėra, o įstatymų nustatytos sistemos ne visada įgyvendinamos ir diegiamos vietoje. Milijonai darbuotojų ir toliau dirba be įvertintos rizikos, kai kurie dirba net tada, kai serga tose pačiose jų ligų priežastimi tapusiose darbovietėse.

Tinkama saugos ir sveikatos darbe skatinimo praktika stambiose įmonėse negali kompensuoti sunkumų, kuriuos patiria didžiąją Europos ekonomikos dalį sudarančios mažosios įmonės. Ribotos lėšos neleidžia mažoms ir vidutinėms įmonėms taikyti stambiose įmonėse diegiamų gairių.

Europos darbininkai tebeišnaudojami žemės ūkio sektoriuje, tendencija tampa vis ryškesnė. Nelegaliai, tikros vergovės sąlygomis dirba moterys ir jaunimas. Didėjant migrantų srautams, taip pat suaktyvėjo darbininkus išnaudojančios nusikalstamos organizacijos.

Neteisėtas ar nedeklaruotas darbas pažeidžia žmogaus orumą, ardo demokratines ir socialines vertybes, užkrauna papildomą naštą sveikatos ir socialinio draudimo sistemoms ir galų gale kenkia ekonomikai. Valstybės turi bendradarbiauti veiksmingai kovos su šiais reiškiniiais sistemai sukurti. Reiškiniiais, kurie kai kuriose šalyse jau įgavo galias kultūrinės šaknis.

Kita opi problema yra įvairių šalių patiriami sunkumai, kuriant veiksmingą sveikatai kylančių pavojų prevencijos sistemą žemės ūkio sektoriuje. Kai kuriais atvejais trūksta profesinių ligų registravimo ar pranešimo sistemų, todėl susirgimai nelaikomi profesiniais. Prastos statis-

tikos sistemos neatspindi tikros padėties, todėl nesiimama jokių tinkamų priemonių. Kita vertus, mažos įmonės ir ūkiai daug lėšų skiria tinkamai įrangai įsigyti ir palaikyti ją tinkama naudoti, taip pat prisiima išlaidas dėl darbuotojų medicininių apžiūrų, užtikrina kitas saugos ir sveikatos darbe priemones. Joms tai svari našta, vis dėlto mažų įmonių ir ūkių darbuotojai turi tokią pat teisę į sveikatą, kaip ir dirbantieji didelėse įmonėse.

Daugelyje Europos šalių jau yra teisinių nuostatų, leidžiančių išvengti psichosocialinės rizikos gamybos ir paslaugų teikimo įmonėse, nors šioje srityje būtų svarbu įdiegti vieningą europinę teisinę sistemą.

Didžiausia problema, ypač pastebima neseniai įstojusiose arba stojančiose į ES šalyse, yra nepakankamas darbo teisės aktų įgyvendinimas bendrai, įskaitant saugos ir sveikatos darbe teisės aktus. Kai kurių šalių padėtis yra dramatiška, nes įmonės nediegia sveikatos skatinimo ir neteikia asmens apsaugos priemonių.

Paaiškėjo, kad intervencijos daugiausia kreipiamos darbuotojams parengti, kitaip tariant, priemonės yra skiriamos atskiriems darbuotojams. Tam priskiriamos individualios priemonės darbuotojų įgūdžiams ugdyti, streso ir kitos rizikos poveikiui sumažinti. Beveik nebuvo paminėta darbo organizacija, darbo turinys, darbo aplinka, užduotys ir darbo santykiai, taip pat nebuvo atlikti atitinkami tyrimai.

Trumpai aptarta prevencijos stokos problema. Tinkamos prevencijos sistemos naudojimas leidžia išvengti darbuotojų kančių, kartu mažina išlaidas ekonomikai, šeimoms ir įmonėms. Kai kurios investicijas į prevenciją užkertančios kliūtys atsiranda dėl laiko ir pinigų trūkumo. Todėl visa visuomenė turi įsitraukti ir kurti prevencijos kultūrą.

Skaitmeninimas yra pagrindinis iššūkis įmonių vadovybėms, darbuotojams ir jų organizacijoms. Kita vertus, jis suteikia papildomų galimybių, nes sąžiningas įgyvendinimas ateityje reikalaus mažiau fizinių ir psichologinių pastangų darbui atlikti. Galų gale svarbu tai, kad profesinės sąjungos ne tik reaguoja į skaitmeninimą, bet ir užima aktyvią poziciją bei teikia pasiūlymus įvairiais lygiais (nacionaliniu, Europos, pasaulio mastu) vykstančioms socialinio dialogo deryboms, bendradarbiauja su universitetais ir tyrimų centrais.

Savo ruožtu, skaitmeninimas ir darbas platformos pagrindu kelia stresą ir sąlygoja kitus psichologinius rizikos veiksnius. Tai sukelia didesnę psichosocialinę naštą, intensyvesnį darbo tempą, vis labiau naikina ribas tarp darbo ir privataus gyvenimo, didina patyčių, perdegimo ir depresijos atvejų skaičių. Kai kurioms profesinėms grupėms kyla didžiulė psichosocialinė rizika, pavyzdžiui, mokytojams, slaugytojams ir rūpybos personalui, gydytojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, taip pat vadovams ir aukšto rango vykdantiesiems vadovams, darbuotojams ir fiktyviems savarankiškai dirbantiems asmenims bei tariamai laisvai samdomiems internetinių platformų darbuotojams, taip pat finansų ir socialinės apsaugos institucijų, viešojo sektoriaus darbuotojams.

ES taip pat turi tvirtai remti sąžiningą perėjimą prie skaitmeninės ekonomikos, stiprinti darbuotojų įgūdžius, teisingumą ir socialinę sanglaudą. Visų pirma, reikia ištirti poveikį darbuotojų sveikatai ir sukurti paskatas gerajai praktikai prevencijos srityje diegti. Svarbu įtraukti psichosocialinės rizikos prevencijos priemones į Bendrijos darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą 2021–2027 m. bei įgyvendinti įvairias nacionalines strategijas.

Reikalingas kruopštus psichologinių rizikos veiksnių įvertinimas šiose keturiose pagrindinėse srityse: darbo turinys, darbo krūvis ir darbo

tempas, darbo organizavimas, darbo santykiai ir darbo aplinka. Stebima bendra tendencija vis mažiau reikšmės suteikti darbo organizavimui, tačiau būtent ši sritis reikalauja daugiausia investicijų, net tuomet, kai būtent dėl jos jei kyla didžiausios politinės problemos. Darbdaviai tradiciškai niekada nebuvo linkę aptarti profesinių sąjungų sprendimų ir pasiūlymų dėl darbo organizavimo.

Taip pat svarbu reikalauti stiprinti nacionalines saugos ir sveikatos darbe prevencijos ir skatinimo sistemas. Labai svarbu diegti teisinio reglamentavimo nuostatus tiek gamybos, tiek paslaugų teikimo įmonėse.

Per mažai dėmesio skiriama darbo inspekcijų vaidmeniui, ypač atsižvelgiant į jų poreikius modernizavimo ir mokymo srityse, kad pastarosios galėtų kontroliuoti darbo teisės aktų veiksmingumą, visų pirma skaitmeninės pertvarkos kontekste.

Galiausiai svarbu, kad profesinės sąjungos ne tik reagoja į skaitmeninę transformaciją, bet ir užima aktyvią poziciją bei teikia pasiūlymus įvairiais lygiais (nacionaliniu, Europos, pasaulio mastu) vykstančioms socialinio dialogo deryboms, bendradarbiauja su universitetais ir tyrimų centrais.

Įprastos ir naujos rizikos rūšys, kurios vis dar išlieka Europos darbuotojų, reikalauja didelio įsipareigojimo iš visų darbuotojų organizacijų. Svarbiausias iššūkis yra užtikrinti pastarųjų faktinį dalyvavimą visose gamybos ir paslaugų teikimo įmonėse Europoje tiek profesinių sąjungų organizacijose, tiek darbuotojų atstovų saugos ir sveikatos darbe struktūrose.

2019 m. EZA seminarai baigėsi tuomet, kai keliose šalyse pradėjo plisti koronavirusas. Dažnesnių ir sunkesnių būsimų pandemijų tikimybė

kelia daug naujų iššūkių, susijusių su profesinės rizikos darbovietėse eliminavimu, tad profesinė sveikata vertintina ne tik kaip įmonių, bet ir visuomenės sveikatos iššūkis.



## 2019 m. sukanka 25-osios Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) metinės

2019 m. birželio 5 d. Bilbao, Ispanijoje vyko EU-OSHA 25-mečio iškilinės. Šio leidinio autoriui teko garbė atstovauti Europos centrą darbuotojų klausimams spręsti (EZA) iškilinėse ir dalyvauti diskusijose.

Renginyje dalyvavo EU-OSHA kontaktinių centrų (vyriausybių) atstovai, profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos, o taip pat agentūros partneriai, kaip antai Europos centras darbuotojų klausimams spręsti.

Viena diskusijų dalis, kurioje aktyviai dalyvavo 1994 m. EU-OSHA steigė, buvę agentūros vadovai ir ekspertai, daugiausia dėmesio skyrė agentūros atsiradimo prielaidoms, taip pat jos istorijai ir ateičiai aptarti.

Buvo pažymėta, kad EU-OSHA buvo įkurta, Europos Komisijai dedant dideles pastangas ir prisiimant įsipareigojimus skatinti saugą ir sveikatą darbe. Steigimą globojo anuo metu Europos Komisijos pirmininko pareigas ėjęs Jacques Delors. Taip pat buvo paminėti pradiniai sunkumai, atsirandantys dėl (žmogiškųjų) išteklių trūkumo, ir paaiškinta, kaip savo laiku buvo įveikiamos kliūtys. Šiandien organizacijos administracija, taip pat informacijos, tyrimų ir akademiniai skyriai turi pakankamai ekspertų.

Šia proga tikslinga priminti keletą svarbių faktų, susijusių su agentūros steigimu Bilbao mieste. Dešimtojo dešimtmečio pradžioje Europoje kasmet įvykdavo per keturis milijonus nelaimingų atsitikimų darbe; aštuoni tūkstančiai kurių baigėsi mirtimi. Į šiuos sukrečiančius skaičius Europos Komisija reagojo, 1992-uosius paskelbdama „Europos saugos, higienos ir sveikatos saugos darbe metais“.

Šios iniciatyvos poveikis nuskambėjo visoje Europoje, ypač Portugalijoje ir keliuose kitose šalyse. Su Europos Komisijos parama buvo stengiamasi informuoti darbuotojus ir vadovus, kad ši problema būtų geriau žinoma, įtraukti oficialias institucijas, profesines sąjungas ir darbdavius. Inicatyva sulaukė itin teigiamo atgarsio, tad buvo priimtas sprendimas užtikrinti ilgalaikį darbo tęstinumą. Tuomet Bilbao mieste buvo įsteigta agentūra, kuri iš pradžių neturėjo pakankamai išteklių, tačiau greitai išgarsėjo dėl savo vykdomos aukščiausios kokybės veiklos.

Pagrindų direktyva 89/391/EEB, kurios 30-metis sukako 2019 m., suvaidino svarbų vaidmenį nustatydamą šios srities bendruosius principus ir suteikdamą aukštą prioritetą teisės aktams, susijusiems su pavojų vertinimu saugos ir sveikatos darbe srityje.

Dinamiška agentūros plėtra vyko dėl informavimo ir sąmoningumo ugdymo kampanijų, kurios iš pradžių vadinosi „Europos savaitėmis“. Daugiausia dėmesio buvo skiriama saugos ir sveikatos darbe informavimo ir sąmoningumo ugdymo strategijai.

### **Saugos ir sveikatos darbe informavimo ir sąmoningumo ugdymo kampanijos bei Europos centro darbuotojų klausimams spręsti vaidmuo**

Įdomu pastebėti, kad pirmoji agentūros kampanija 2000 m. buvo pavadinta „Atsuk nugarą raumenų ir kaulų ligoms“. Siekiant užkirsti kelią raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams, ta pati tema buvo iš naujo pristatyta 2007 m. su šūkiu „Sumažink krūvį!“ ir 2020 m. su šūkiu „Sveikos darbo vietos sumažina krūvį“.

Per du dešimtmečius vykdytos kampanijos leido agentūrai pagerinti informacijos sklaidos efektyvumą. Tai susiję ne tik su informacijos ir mokslinių tyrimų kokybe, bet ir su partnerių tinklo bei vadinamųjų „kontaktinių centrų“ – informacijos ir sąmoningumo ugdymo priemo-

nes kiekvienoje šalyje koordinuojančių ir skatinančių nacionalinių įstaigų tinklo optimizavimu.

Kampanijose vyko tokios iniciatyvos, kaip „Geros praktikos apdovanojimas“ ir susidomėjimo sulaukę filmų vakarai, kurie suteikė naują impulsą rizikos darbovietėse prevencijai. Geros praktikos koncepcija taip pat nebuvo plačiai paplitusi. Nors šiandien esama kiek daugiau aiškumo dėl saugos ir sveikatos darbe gerosios praktikos reikšmės, kai kurios įmonės ir įstaigos stengiasi ne tik įgyvendinti Europos ir nacionalinių įstatymų nuostatus, bet ir pačios kurti gerą praktiką, t. y. kai kuriose srityse užtikrinti aukštesnį darbuotojų gerovės lygį, nei numato teisės aktai.

Tačiau Bilbao agentūros sėkmės paslaptis yra trišalis valdymas ir nuo pat pradžių praktikuojama kolektyvinio dalyvavimo struktūra. Nuo pat veiklos pradžios buvo užmegzti tvirti pasitikėjimo ryšiai su socialiniais partneriais, intensyvinamas vietinių išteklių naudojimas ir profesiniai santykiai su kiekvienos šalies socialine žiniasklaida.

2020 m. atlikta apklausa patvirtino, jog 90 proc. vadinamųjų suinteresuotųjų šalių teigiamai vertina agentūros indėlį į darbo sąlygų gerinimą, sąmoningumo ugdymą, taip pat sprendimų saugos ir sveikatos darbe klausimais bei rizikos veiksnių paiešką.

Apie 85 proc. apklausoje dalyvavusiųjų sutiko, kad agentūra nustato tinkamus saugos ir sveikatos darbe prioritetus, o 87 proc. respondentų nuomone EU-OSHA darbas teikia pridėtinės vertės, palyginti su nacionalinio lygio organizacijų darbu. 94 proc. apklaustųjų bent kartą pasinaudojo EU-OSHA veiklos rezultatais konkrečiam tikslui pasiekti.

Šiomis aplinkybėmis Europos centras darbuotojų klausimams spręsti, į kurio metinę švietimo programą visada buvo įtraukiamos profesinės

rizikos prevencijos bei saugos ir sveikatos darbe skatinimo temos, nusprendė būti agentūros partneriu informavimo kampanijose. Pastaraisiais metais agentūrų ekspertai ir atstovai dalyvavo EZA tinklo rengiamuose seminaruose, kurių metu buvo dalijamasi aukščiausios kokybės informacija.

Asmeniškai teko dalyvauti vienoje naujausių Europos centro darbuotojų klausimams spręsti kartu su agentūra parengtų iniciatyvų. Tai buvo 2019 m. kovo 14–16 d. Bonoje vykęs tarptautinis seminaras „Sveikos darbo vietos: pavojingų medžiagų nustatymas ir tvarkymas“. Seminare dalyvavo šioje srityje patirties turintys Portugalijos, Lenkijos, Prancūzijos ir Vokietijos profesinių sąjungų atstovai.

2020 m., vykdydama naują kampaniją dėl raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos, Europos agentūra vėl sutelkė dėmesį į vienos svarbiausių profesinių ligų problematiką, turinčią įtakos milijonams Europos darbuotojų.

Vis skubiau reikia priimti šios srities Europos teisės aktus, kurie efektyviai užkirstų kelią profesinėms ligoms, kadangi jos kelia sunkias, nuolatines kančias daugelio pramonės sektorių darbuotojams. Be to, reikėtų įvertinti prarandamą įmonių našumą ir dideles Europos visuomenių patiriamas ekonomines išlaidas.

Europos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties Komisaras Nicolas Schmit agentūros 25-mečio proga pabrėžė šios sėkmės istorijos informacinį aspektą, taip pat pagal rizikos vertinimo metodologiją sukurtus įrankius, kuriuos ši institucija suteikia visoms suinteresuotoms šalims, kaip antai įmonių apklausos (ESENER), rizikos vertinimai (OiRA), duomenų lapai, vaizdo įrašai (NAPO) ir kt. kartu su aktualia, savalaikiu informacija, kuri jau 2020 m. pateikė duomenų apie Covid-19 pandemiją ir jos prevenciją darbovietėse.