

Nauji iššūkiai siekiant saugių ir sveikų darbo sąlygų





Išleista su Europos Sąjungos parama

Informacija apie leidėją

Redagavo: Europos centras dirbančiųjų klausimams (EZA), Königswinter
www.eza.org

Autorius: António Brandão Guedes

Maketavo: HellaDesign, Emmendingen

Iliustravo: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Į lietuvių kalbą išvertė: Miroslav Bingel

Spausdino: Druckerei Eberwein, Wachtberg–Villip

2016 m. kovo mėn.

Turinys

Ižanga	4
Ivadas	7
1 Psichosocialinės rizikos veiksniai	9
2 Saugos ir sveikatos darbe teisės įgyvendinimas	12
3 Sveikatos ir saugos darbe skatinimas lyčių lygybės aspektu	14
4 Laimė darbe – svarbus iššūkis	15
5 Darbuotojų organizacijų vaidmuo psichosocialinės rizikos prevencijoje	16
6 2015 m. lapkričio Europos Parlamento rezoliucija	18
7 Išvada: debatų tęstinumas	19

Įžanga

Per pastaruosius du dešimtmečius gamybos ir prekybos globalizacija, vis labiau plintantys nesaugūs darbo santykiai, šiuolaikinių informacijos ir ryšių technologijų plėtra bei darbo vietų skaitmeninimas ir robotizavimas sąlygojo dramatišius pokyčius darbe, kas savo ruožtu sukėlė iššūkių dirbančiųjų saugai ir sveikatai. Atlikti tyrimai įrodo tiesiogines sąsajas tarp šiuolaikinio darbo organizavimo bei streso ir priekabiavimo darbo vietose atsiradimo. Šiandien Europos Sąjungoje, be kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų bei pavojingų cheminių medžiagų, psichologiniai veiksniai yra pagrindinės profesinių susirgimų priežastys.

2015 m. švietimo ir mokymo programose Europos centras dirbančiųjų klausimams (EZA) organizavo eilę seminarų, kurių tikslas buvo sukurti dirbančiuosius vienijančių organizacijų veiklos strategijas naujiems sveikatos ir saugos darbe iššūkiams spręsti. Seminarų metu buvo nagrinėjami šie aspektai: psichosocialinės rizikos prevencija, su darbu susijęs stresas, teisinių nuostatų vykdymas (ypač smulkiose įmonėse), lyčių lygybės perspektyva saugos ir sveikatos darbe strategijose, pasitenkinimo darbu skatinimas. Penkių mokomųjų seminarų serija atskleidė didelius skirtumus, pastebimus skirtinguose Europos regionuose.

Seminaruose dalyvavo EZA narių centrai, kurie minėtąją problematiką sprendė savo pastarųjų metų projektinėje veikloje. Norėčiau padėkoti projektų lyderiams iš LDF Lietuvoje, Krifa Danijoje, UNASM Buvusioje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje, Nell-Breuning-Haus Vokietijoje, MOSZ Vengrijoje ir C.F.T.L. Portugalijoje už jų aktyvų įsitraukimą ir tvirtą įsipareigojimų vykdymą. Dauguma jų dalyvavo 2005/2006 m. švietimo ir mokymo projektuose, skirtuose fiziniams pavojams darbo vietose aptarti bei 2010 m. vykusiame

seminarų cikle, kurio metu buvo diskutuojama darbe patiriamo streso tema.

Ypatingos padėkos nusipelno Portugalijos Darbo sveikatos ministerijos padalinio vadovas António Brandão Guedes, kuris koordinavo visą projekto veiklą, prisidėjo prie turinio rengimo, įvertino rezultatus ir parengė šią galutinę ataskaitą. Norėčiau taip pat išreikšti padėką Paului Caetano ir João Paulo Branco iš C.F.T.L., kurie tuo pat metu, kai buvo vertinami koordinuotų projektų rezultatai, sukūrė interneto forumą, įgalinantį susidomėjusius EZA narių centrus toliau diskutuoti rūpimais klausimais. Dėkoju projekto veiklą koordinavusiems EZA sekretoriato darbuotojams Norbertui Kleinui ir Matthiasui Homey.

Svarų indėlį į projektų seriją padarė ir Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) ekspertai, kurie savo veiklą pristatė trijuose seminaruose. Nuoširdžiai dėkoju Dr. Dietmarui Elsleriui, Agentūros projektų vadovui iš Bilbao, kuris kreipėsi į MOSZ organizuoto seminaro dalyvius Vengrijoje ir Agentūros kontaktiniams pareigūnams Daliui Bitaičiui iš Vilniaus ir Milanui Petkovskiui iš Skopjės už jų prezentacijas LDF ir NBH/UNASM rengtuose seminaruose.

Ne vien dėl svaraus indėlio į seminarų darbą, EZA pateiks paraišką Europos saugos ir sveikatos darbe agentūrai, siekdamas tapti pastarosios partneriu 2016–2017 metų kampanijoje „Sveikos darbo vietos visų amžių darbuotojams“.

Mūsų veiklos turinį rėmė ir finansavo Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas.

Tikimės, kad šioje brošiūroje publikuojami rezultatai ir veiklos rekomendacijos suteiks dirbančiųjų organizacijoms ir jų partne-

riams idėjų kasdieniniam darbui. Būtume dėkingi už jūsų siūlymus ir komentarus svarbiausiais sveikatos ir saugos darbe klausimais, kurie yra neatidėliotini kiekvienam Europos darbuotojui.

Sigrid Schraml

EZA Generalinė sekretorė

Įvadas

Per pastaruosius tris dešimtmečius darbo pasaulyje vykstanti gili transformacija, ypač dėl plintančio informacinių ir ryšių technologijų diegimo bei pastangų atsilaikyti pasauliniam konkurencingumui, lėmė tiek naujų profesinės rizikos aspektų atsiradimą, tiek ir tradicinių atsinaujinimą. Tarp labiausiai paplitusių rizikos veiksnių yra psichosocialiniai, o ypač streso darbe.

Su darbu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai, kaip antai stresas, įžeidimas, priekabiavimas ir smurtas darbe laikomi vienais iš pagrindinių šiuolaikinių iššūkių, kylančių darbuotojų saugai ir sveikatai.

Šiuo metu psichosocialinė rizika, greta skeleto-raumenų sistemos traumų ir cheminių pavojų, yra pagrindinė su darbu susijusių ligų ir mirčių Europos Sąjungoje priežastimi.

Reiškiniai buvo nustatyti ir tiriama tiek specializuotų Europos agentūrų, pavyzdžiui, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe agentūros (OSHA), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo („Eurofound“), tiek ir Europos darbuotojų organizacijų. Dėl šios priežasties keli EZA tinklo mokomieji centrai organizavo tarptautinius seminarus psichosocialinės rizikos tema. Seminarai buvo įtraukti į tęstinį projektą „Nauji iššūkiai siekiant saugių ir sveikų darbo sąlygų“, kurį finansavo EZA ir kurio koordinatoriumi teko būti.

Pirmąjį seminarą „Nuo nesaugių užimtumo formų prie oraus darbo. Profesinių sąjungų vaidmuo siekiant saugių ir sveikų darbo sąlygų darbuotojams“ organizavo LDF Švietimo centras (VŠĮ Lietuvos darbo federacijos Švietimo centras). Seminaras vyko Vilniuje 2015 m. gegužės 8–10 dienomis.

Antrąjį seminarą organizavo Krifa (Kristelig Fagbevægelse) iš Danijos. Seminaro tema buvo „Malonus darbas: kaip skatinti malonumą darbe ir kokį vaidmenį gali atlikti profesinės sąjungos?“ Renginys vyko Kopenhagoje 2015 m. rugsėjo 16–18 dienomis.

Trečiasis seminaras buvo organizuotas Vokietijos NBH (Nell-Breuning-Haus), bendradarbiaujant su YHACM – UNASM – UIATUM (Makedonijos nepriklausomų autonominių profesinių sąjungų sąjunga), BJR Makedonijoje ir pavadintas „Sveikatos gerinimas darbovietėse, ypatingą dėmesį atkreipiant į lyčių lygybės perspektyvą: socialiniam dialogui rekomenduojamos procedūros“. Pastarasis vyko Ochride 2015 m. spalio 12–14 dienomis.

Ketvirtąjį seminarą, pavadintą „Daugiau geresnių darbo vietų, akcentuojant saugą ir sveikatą darbe“, organizavo MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége) iš Vengrijos. Renginys vyko Miškolce, 2015 m. lapkričio 12–13 dienomis.

Atsižvelgiant į kelių tyrimų ir ataskaitų, ypač OSHA ir 2014–2020 m. Europos Komisijos darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos, rezultatus, keturių seminarų metu buvo nustatyti keli iššūkiai:

- informuotumo didinimas apie plintančius psichosocialinės rizikos veiksnius ir pastarųjų, ypač streso, įžeidimų ir priekabiavimo darbovietėse, padarinius ir prevencijos svarbą;
- sveikatos ir saugos darbe teisės aktų vykdymas, ypač smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse (išskyrus Daniją);
- darbuotojų organizacijų kompetencijų apie psichosocialinius rizikos veiksnius ugdymas, didesnis organizacijų vaidmuo rizikos prevencijos srityje;
- lyčių perspektyvos ir lygybės klausimo įtraukimas į darbotvarkes, siekiant saugių ir sveikų darbo vietų;
- „laimės darbe“ siekimas.

1 Psichosocialinės rizikos veiksniai

Psichosocialinė rizika, greta skeleto–raumenų sistemos traumų ir cheminių pavojų, yra pagrindinė su darbu susijusių ligų ir mirčių Europos Sąjungoje priežastimi.

Projekto metu, nagrinėjant rizikos veiksnius, ypatingas dėmesys buvo skirtas stresui ir psichologiniam priekabiavimui. Visų keturių seminarų diskusijose apie streso problemą dalyvavo keli ekspertai, pristatę skirtingas perspektyvas. Su darbu susijęs stresas šiuo metu yra viena didžiausių problemų, su kuriomis susiduria verslo ir viešųjų paslaugų įmonės, dėl kurios kyla rimtų sveikatos ir šeimos problemų, mažėja darbo našumas.

Kiekviename seminare, ypač Lietuvoje ir Vengrijoje, buvo išanalizuotos psichosocialinės rizikos priežastys, simptomai ir pasekmės. Visuose seminaruose ypatingas dėmesys buvo skirtas strateginei prevencijai iš profesinių sąjungų perspektyvos. Pagrindinės seminarų išvados buvo tokios:

- psichosocialinė rizika yra stipriai juntama verslo ir viešųjų paslaugų įmonėse, kai kuriuose sektoriuose ši rizika įgijo katastrofiškų proporcijų. Aukų, jų šeimos narių sveikatai, sveikatos apsaugos sistemoms ir ekonomikai bendrai gresia destruktivos pasekmės;
- svarbiausi rizikos veiksniai – tai darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros stoka, technologiniai ir organizaciniai pokyčiai, dėl kurių darbuotojai jaučia vis didėjantį fizinį ir psichologinį krūvį. Esama ir kitų kultūrinių bei gyvenamosios elementų, kurie sąlygoja psichosocialinės rizikos atsiradimą;

- psichosocialinės rizikos veiksnių prevenciją turi sudaryti tiek valdymo sistemos, tiek ir prevencijos bei saugių ir sveikų darbo sąlygų siekiantis darbovietės planas. Turėtų būti įdiegtos vidinės ir išorinės streso, įžeidimų bei priekabiavimo apraiškų išankstinio perspėjimo sistemos. Ne mažiau svarbu yra įvardyti tiek organizacinės prevencijos, tiek ir individualias aukų palaikymo priemones;
- plačiai žinoma, kad įmonėse, ypač smulkaus ir vidutinio verslo, prevencija suvokiama kaip tam tikros išlaidos. Daugumoje mažų įmonių nėra nei profsajungų, nei kitų struktūrų, atstovaujančių darbuotojus saugos ir sveikatos darbe klausimams spręsti. Tokiais atvejais prevencija vyksta sunkiau, reikia aktyviau pasitelkti viešąsias įstaigas informuotumui apie psichosocialinę riziką didinti bei demonstruoti, kad investicijos į prevenciją atneša juntamos grąžos;
- nustatyta, kad darbo medicinos gydytojai sunkiai pripažįsta ir diagnozuoja tam tikras profesines ligas, ypač psichikos sutrikimus. Daugumoje valstybių sveikatos ir saugos darbe paslaugos perkamos iš išorinių teikėjų, kurie neturi pakankamai žinių apie įmones ir konkrečius rizikos veiksnius, su kuriais susiduria dirbantieji konkrečiose darbovietėse;
- psichosocialinė rizika turėtų būti įtraukta į profsajungų darbotvarkę, atsižvelgiant tiek į nacionalinius ypatumus, tiek ir į Europos Sąjungos teisę;
- būtina parengti profsajungų lyderius ir derybininkus, kurie saugos ir sveikatos darbe klausimams skirtų tinkamą prioritetą kolektyvinių derybų metu, naudotūsi atitinkamais įrankiais ir siektų konkrečių rezultatų;
- darbuotojų organizacijos turėtų būti skatinamos dalytis naujaisiomis metodologinėmis žiniomis ir patirtimi;
- svarbu tinkamai įvertinti įmonių gerąją praktiką saugos ir sveikatos darbe srityje. Įmonės turėtų būti skatinamos kurti sveiką

organizacinę struktūrą, kurioje svarbią vietą užimtų darbuotojų gerovė ir bendras dalyvavimas įmonės valdyme pagal socialinio dialogo principus. Be jokios abejonės, socialinis dialogas skirtingais lygiais – nuo Europos Sąjungos iki darbovietės – skatina informuotumo apie psichosocialinę riziką didinimą ir politikos bei priemonių, taikytinų atskiroms šalims, įmonėms ar paslaugoms rengimą.

2 Saugos ir sveikatos darbe teisės įgyvendinimas

Būtent teisės aktų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe srityje Europos Sąjunga yra pasiekusi svarbiausios socialinės pažangos. Ypač svarbi yra Direktyva 89/391/EEB, taip pat žinoma kaip „Pagrindų direktyva“. Šis teisės aktas sudarė pagrindą priimti kelias dešimtis konkrečių direktyvų dėl kitų klausimų, kurių perkėlimas į nacionalinę teisę yra privalomas. Nepaisant minėtos pažangos, šių teisės aktų įgyvendinimas darbovietėse išlieka labai sudėtingas. Tai pasakytina apie įmones, kuriose nėra profesinių sąjungų ir/arba šalis, kuriose silpnai veikia darbo inspekcijos. Tai – iššūkis, kuris buvo pripažintas ir 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje.

Šalys, kuriose buvo organizuojami seminarai, šiuo klausimu pateikė įvairiapusę apžvalgą. Vengrija ir Lietuva vis dar perkelia Europos socialinės ir darbo teisės aktus į savo nacionalinę teisę, o BJR Makedonija apskritai nėra ES narė. Priešingai, labai pažangių šioje srityje teisės aktų vykdymas Danijoje nesudaro problemų. Išdiskutavus skirtingas realijas, buvo prieita šių išvadų:

- būtų svarbu parengti konkrečią europinę direktyvą dėl psichosocialinės rizikos veiksnių, kuri apibrėžtų atitinkamas pareigas ir įsipareigojimus. Vis dėlto, „Pagrindų direktyva“ ir Europos socialinių partnerių susitarimai dėl streso (2004) bei dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007) jau teikia efektyvias priemones, padedančias imtis prevencinių veiksnių šioje srityje;
- nacionaliniai teisės aktai dėl psichosocialinės rizikos prevencijos gali būti aiškesni ir išsamesni. Kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, BJR Makedonijoje ir Vengrijoje, teisėkūra šiuo ir kitais klausimais

mais, kaip antai, prevencijos ir kompensacijos už nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas, rimtai atsilieka sankcijų arba profesinių ligų sąrašų aspektais;

- darbo inspekcijų vaidmuo teisės aktų įgyvendinimo, informacijos sklaidos ir oraus darbo skatinimo srityse seminarų metu nesulaukė daug dėmesio. Tai gali byloti apie dalyvių nepakankamą supratimą apie šias institucijas, nepaisant fakto, kad jos egzistuoja beveik visose Europos valstybėse. 2012 m. Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas surengė psichosocialinės rizikos veiksnių darbe prevencijos kampaniją, tikslingai skirtą kelioms Europos valstybėms.

3 Sveikatos ir saugos darbe skatinimas lyčių lygybės aspektu

Lyčių klausimų perspektyvos integracija saugioms ir sveikoms darbo sąlygoms skatinti yra svarbus žingsnis, siekiant užtikrinti lygybę tarp vyrų ir moterų darbovietėse. Ši tema buvo svarbiausia Makedonijoje vykusio seminaro diskusijose, pripažinta esanti santykinai nesenu ir inovatyviu požiūriu, nepaisant vis dar antraeilio vaidmens prevencinėje praktikoje. Į seminaro išvadas buvo įtraukti pasiūlymai dėl su moterų darbu siejamais stereotipais ir diskriminacija sprendimo:

- lyčių lygybės klausimas turėtų būti pripažintas viešojoje politikoje, ypač teisės aktuose dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe. Diskriminacijai turėtų būti besąlygiškai užkirstas kelias. Visaapimantis požiūris į saugą turėtų atsižvelgti į moterų ir vyrų vidaus įvairovę;
- lyčių aspektas turėtų būti įtrauktas į visą sveikatos ir saugos darbe skatinimo procesą, įskaitant rizikos nustatymą ir vertinimą bei kolektyvinių ir individualių prevencijos priemonių kūrimą. Geriausias būdas šiam tikslui pasiekti yra skatinti moterų dalyvavimą šiuose procesuose, t.y. rizikos nustatyme ir vertinime, ergonominių priemonių kūrime ir individualių apsaugos priemonių koncepcijos rengime;
- būtina investuoti į švietimą ir mokymą lyčių perspektyvos aspektu, nesvarbu ar tai būtų bendrojo lavinimo mokykla, profesiniai mokymai ar profsąjungų lyderių ir darbuotojų atstovų ugdymas saugos ir sveikatos klausimais;
- kova su diskriminacija ir lygybės skatinimas yra visų darbuotojų organizacijų tikslai. Auganti moterų narystė profsąjungose yra svarbus akstinas šiems tikslams įvykdyti.

4 Laimė darbe – svarbus iššūkis

Ar galima būti laimingais darbe? Ar pasitenkinimas darbu gali suteikti asmeninės laimės pojūtį? Kokie pagrindiniai veiksniai lemia laimę darbe?

Danijos seminaro metu bandyta atsakyti į šiuos ir kitus klausimus, gilinantis į nepageidautinas psichosocialinės rizikos pasekmes ir rengiant pasiūlymus dėl pasitenkinimo, gerovės ir laimės darbe skatinimo. Viena pagrindinių Danijos profsajungų misijų yra skatinti darbuotojų sveikatą ir sukurti tokias sąlygas darbe, kurios taptų svarbiu žmonių moralinio ir dvasinio pasitenkinimo elementu. Seminaro metu buvo pabrėžtos toliau išvardytos išvados:

- į psichosocialinę riziką turėtų būti tinkamai atsižvelgta profesinės rizikos prevencijos sistemose būtent dėl to, kad ji yra stipri kliūtis darbuotojų sveikatai ir laimei pasiekti;
- atitinkamos saugos ir sveikatos darbe priemonės bei darbo užmokestis yra būtinos, tačiau nepakankamos sąlygos pasitenkinimui darbe užtikrinti. Reikia investuoti ir į kitus veiksnius, kaip antai darbo aplinka, tikslai, santykiai su kolegomis ir vadovybe bei darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- šiuo atžvilgiu technologijų pažanga turi dvejopą poveikį. Ji gali tiek prisidėti prie pasitenkinimo darbe kūrimo, tiek ir žlugdyti pastarąjį;
- svarbus vaidmuo, skatinant darbuotojų gerovę ir laimę, tenka profsajungoms. Be derybų ir kolektyvinių derybų, profesinės sąjungos gali parengti ir įgyvendinti socialines ir kultūrinės strategijas, kurios daro svarų indėlį, kuriant laimingesnes ir sveikesnes darbovietes.

5 Darbuotojų organizacijų vaidmuo psichosocialinės rizikos prevencijoje

Didelio nedarbo ir plintančio darbo santykių nesaugumo, kurie būdingi nūdienos Europai, akivaizdoje, profsąjungoms tampa vis sunkiau teikti pirmenybę darbuotojų saugos ir sveikatos skatinimo klausimams. Vyrauja susirūpinimas dėl darbo vietų ir atlyginimų dydžio išsaugojimo. Savo ruožtu, nepriimtina, kad užmarštin grimzta brangiausias darbuotojų kaip asmenų turtas – jų sveikata ir gyvybė.

Viena iš Vengrijoje vykusio seminaro darbo grupių iškėlė idėją, kad, atsižvelgiant į saugos ir sveikatos darbe klausimų sudėtingumą, profsąjungų lyderiai turėtų naudotis atitinkamų konsultantų paslaugomis. Be to, profsąjungų lyderiai gali ir turėtų saugos ir sveikatos darbe skatinimą paversti svarbiausia profsąjungų intervencijos priemone.

Profesinės rizikos veiksnių, o būtent streso, moralinio ir lytinio priekabiavimo prevencijos tema yra gana nauja ir jautri. Tai klausimai, kurie tradiciškai buvo suvokiami kaip asmeniniai reikalai, nesantys kolektyvinio veikimo, už kurį atsako profsąjungos, atsakomybės ribose. Kita vertus, psichosocialinė rizika reikalauja naujų įgūdžių ir specialaus parengimo, kad profsąjungų prevencijos ir intervencijos strategijos būtų sudarytos, glaudžiai bendradarbiaujant su techniniu personalu bei darbo saugos ir darbo medicinos paslaugų teikėjais (specialistais).

Atsižvelgdami į aukščiau išdėstyta, seminarų dalyviai diskutavo apie jų organizacijų vaidmenį profesinės rizikos prevencijoje. Diskusijose nuskambėjo šios išvados / pasiūlymai:

- psichosocialinės rizikos prevencija privalo tapti profsajungų veiklos dalimi, kuri skatina darbuotojų saugą, sveikatą ir gerovę;
- privaloma investuoti į profsajungų lyderių ir darbuotojų atstovų mokymus apie psichosocialinės rizikos veiksnius, ypač apie streso problemą;
- privaloma naudotis kolektyvinių derybų ir kitų socialinio dialogo instancijų galia streso ir kitų rizikų prevencijos įtraukimui į darbotvarkes užtikrinti;
- privaloma didinti darbuotojų informuotumą ir skatinti jų dalyvavimą: sukurti įrankius psichosocialinės rizikos požymiams aptikti ir būdus darbuotojams atvirai apie juos kalbėti, teikti pagalbą aukoms ir jų šeimoms, stabdyti agresorių veiksmus ir užkirsti jiems kelią.

6 2015 m. lapkričio Europos Parlamento rezoliucija

Tuo pat metu, kai vyko ketvirtasis ir paskutinis seminaras, Europos Parlamentas skelbė svarbią rezoliuciją „Dėl 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos“.

Šiame dokumente Europos Parlamento nariai pareiškė kelias pastabas ir rekomendacijas Europos Komisijai ir valstybėms narėms klausimais, kurie kelia iššūkių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe.

Kai kurie šių iššūkių sutampa su mūsų projekto temomis, o būtent: psichosocialinės rizikos ir streso darbe prevencijos svarba, teisės aktų įgyvendinimu ir tobulinimu, darbuotojų ir darbuotojų organizacijų dalyvavimu saugos ir sveikatos darbe politikos formavime, lyčių lygybės problema ir būtinybe svarbiausia vietą gamybos procese skirti darbuotojui / asmeniui.

7 Išvada: debatų tęstinumas

EZA projekto „Nauji iššūkiai siekiant saugių ir sveikų darbo sąlygų“ metu pavyko iškelti svarbių klausimų, siejamų su Europos darbuotojų sveikata. Nepaisant skirtingų socialinių realijų ir darbo santykių modelių, akivaizdu, kad projekte dalyvavusios šalys turi daug bendrų problemų ir sunkumų.

Įrodymai byloja, kad darbo vietose daugėja psichosocialinių rizikos veiksnių, dėl kurių kyla fizinių ir psichologinių ligų, nedarbingumo, nusiminimo ir nepasitenkinimo grėsme. Seminarų metu buvo kruopščiai analizuojamos šių reiškinių priežastys, simptomai ir pasekmės tiek asmenims, tiek ir visai ekonomikai. Kova su panašia rizika turi būti skatinama per socialinį dialogą ir konkrečias prevencines priemones tiek valstybių, tiek ir įmonių lygiu.

Kai kuriems svarbiems aspektams diskusijų metu buvo skirta mažiau dėmesio, tačiau juos būtina aptarti ateityje. Kaip pavyzdį, norėčiau paminėti santykį tarp šiuolaikinio darbo organizavimo (ypač kai kurių vadovavimo formų) bei streso ir patyčių suintensyvėjimo.

Šioje diskusijoje ypatingos svarbos nusipelno bendradarbiavimas su Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, kuri buvo pakviesta ir dalyvavo trijuose iš keturių seminarų. Anot naujausių Prancūzijoje atliktų tyrimų, dėl dabartinės ekonominės paradigmos kilę organizaciniai suvaržymai per pastaruosius 30 metų lėmė darbo tempo intensyvėjimą. Labai svarbu yra įsigilinti į šios tendencijos pasekmes, kurios taip pat yra susijusios su informacinių ir ryšių technologijų plėtra, veikiančia darbuotojų šeimų ir asmeninį gyvenimą.

Ne mažiau svarbu yra kelti lyčių lygybės klausimus ir įtraukti juos į darbuotojų saugos ir sveikatos darbe diegimo procesą. Tai irgi viena iš temų, kurią reikia plačiau išdiskutuoti ir keistis informacija tarp darbuotojų organizacijų ir EZA tinklo, ypač dėl veiksmų, kurie koordinuojami per tarpinstitucinį bendradarbiavimą, pavyzdžiui, su Europos profesinių sąjungų institutu, kuris šiuo klausimu atliko pagirtiną darbą.

Saugių darbo santykių stoka yra dar viena kai kuriose Europos šalyse kylanti tendencija, daranti įtakos darbuotojų sveikatai. Seminaruose šis klausimas taip pat nesulaukė pakankamai dėmesio.

Kita svarbi diskusija, neabejotinai, yra apie mūsų profsąjungų ir EZA priklausančių mokymo organizacijų vaidmenį, skatinant darbuotojų sveikatą globalizacijos, atkaklios konkurencijos tarp ekonominių blokų, šalių ir įmonių kontekste. Kaip mūsų organizacijos gali būti veiksmingomis priemonėmis darbuotojams apginti, oriam darbui skatinti ir pasitenkinimui bei laimei darbe užtikrinti ekonomikoje, kur svarbiausias vaidmuo atitenka rinkai, o žmonės yra tik plyni ištekliai?

Galvodami apie ateities veiksmus bei svarstydami šių išvadų ir rekomendacijų tolesnę plėtrą, pasiūlėme EZAi organizuoti baigiamąjį seminaro susitikimą su visais tais, kurie buvo atsakingi už seminarų rengimą. Toks susitikimas įvyko Portugalijoje, 2016 m. vasario mėnesį. Susitikime buvo sudaryta darbo grupė, kuri stebės ir atsakys už temos tęstinumą EZA tinkle.