

Smurtas prieš moteris darbe: ir vėl pirmaujame?

2009-07-22



Pagal darbe patiriamo fizinio smurto rodiklius Lietuva iš kitų Europos šalių neišsiskiria, tačiau psichologinį smurtą mūsų šalyje patiria dvigubai daugiau darbuotojų, negu kituose ES kraštuose. ES atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad psichologinį smurtą darbe patiria apie 5 proc. europiečių. Lietuva pagal šiuos rodiklius atsiduria paskutiniame penketuke. Latvijoje šis rodiklis siekia 4,6 proc., Estijoje – 6,5 proc.

Lietuvoje smurtą ar smurto grėsmę darbe nuolat patiria apie 10 procentų darbuotojų (2008 metų duomenys), susiduriančių su psichinę savijautą neigiamai veikiančiais veiksniais. Priekabiavimą ir bauginimą darbo vietoje patyrė apie 8,8 proc. tyrimų metu apklaustų asmenų. Nemažai darbuotojų, ypač moterų, nukentėjo dėl grasinimų ir įžeidinėjimų arba kitokių psichologinės agresijos formų darbovietėje.

Priekabiavimas, patyčios, ujimas – šiandien dažnai naudojami siekiant „išguiti“ darbuotoją iš darbovietės. Mokslininkų žodyne netgi atsirado nauja šį reiškinį apibūdinanti sąvoka – mobingas – reiškianti „gaujos puolimą“. Mobingas – aukos išskyrimas iš grupės, pasireiškiantis nelygiaverčiu jos traktavimu, blogesniu nei su kitais elgesiu, tiek fiziniu, tiek psichologiniu smurtu. Galutinis mobingo tikslas – atsikratyti aukos, o priemonės šiam tikslui pasiekti tampa nebesvarbios. Kita vertus, nors toks tikslas pateisina visas priemones, pasak mobingo reiškinį tyrinėjančios Vytauto Didžiojo universiteto doktorantės, Šiaulių kolegijos turizmo administravimo studijų katedros vedėjos bei lektorės Jolitos Vveinhardt, Lietuvoje mobingas dažniausiai pasireiškia užslėpta forma, t. y. apkalbomis ir šmeižimu.

Mobingo tyrimus pradėjo švedai, daug tyrimų šioje srityje vėliau atliko vokiečiai. Pasak tokių tyrimų rezultatų, Švedijoje psichologinį smurtą daugiausia patiria jauni žmonės, Norvegijoje – senesni, Lietuvoje – 30-45 metų amžiaus. J. Vveinhardt linkusi manyti, kad tokius tyrimo rezultatus galima sieti su šio amžiaus darbuotojų suaktyvėjimu siekiant karjeros: „Noras atlikti tam tikrą darbą geriau nei kolegos sukelia konkurenciją ir pavydą, todėl atsiranda bandymų užkirsti tokiam žmogui kelią kopti karjeros laiptais.“

Itin dažnas psichologinis smurtas

Higienos instituto Darbo medicinos centro mokslinių tyrimų skyriaus vadovė dr. Birutė Pajarskienė išskiria keturias psichologinio smurto pasireiškimo formas: įžeidinėjimą, ujimą, priekabiavimą, grasinimus (gali būti grasinama ir fiziniu smurtu).

2009 metų duomenimis, apklausus 1379 įvairiuose sektoriuose dirbančius respondentus, paaiškėjo, jog smurtą dažniau patiria mokytojai, sveikatos priežiūros, socialinių ir leidybos sričių darbuotojai. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog anketa išryškino tik darbuotojų tarpusavio santykius, o santykiai su klientais į tyrimą įtraukti nebuvo.

Kita vertus, psichologinį smurtą dažniausiai patiria daugiausia kontaktų su kitais žmonėmis, dažniausiai klientais, palaikančios profesijos: „Psichologinio smurto atžvilgiu pavojingiausios yra komunikaciniu požiūriu atviros profesijos“, – įsitikinusi B. Pajarskienė.

Psichologinio smurto pasekmės gali būti įvairios: pradedant psichosomatinėmis ligomis, galvos svaigimu ir baigiant įvairiais koncentracijos sutrikimais. Vokietijos mokslininkai įrodė, jog psichologinis smurtas darbe padidina skyrybų riziką, nes sutuoktiniai parsineša darbe išgyventas problemas. Patiriant psichologinį smurtą padidėja savižudybės rizika, o rizika susirgti depresija padidėja keturis kartus. Į tokio smurto pasekmes galima žvelgti ir iš įmonės ar organizacijos perspektyvų: prastėja padalinio darbo rezultatai, sumažėja darbuotojų darbingumas, prastėja darbinė atmosfera.

Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog tiek fizinį, tiek psichologinį smurtą darbe dažniau patiria moterys. Įdomu tai, kad pastarosios patyčias ir ujimą dažniau patiria moteriškuose, nei vyriškuose kolektyvuose.

Aukos linkusios tylėti

Pagrindinė problema šiandien dar yra ta, kad Lietuvoje moterys leidžiasi įžeidinėjamos. „Darbuotojos toleruoja patyčias ir tendencingą įžeidinėjimą, ujimą, nes mano, kad yra pavaldinės ir turi tai iškentėti, ypač jeigu psichologiškai smurtauja vadovas. Smurto aukos labai dažnai niekur nėra apie tai pranešusios, ne kartą buvo taip, kad tyrėjai buvo pirmieji žmonės, kuriems auka pasipasakojo apie savo problemas“, – kalbėjo B. Pajarskienė.

Aukos tylėjimo motyvai dažniausiai yra baimė prarasti darbą ar manymas, jog maištavimas nieko nepakeis, nenoras sukelti problemų. Daugelis aukų susiklosčiusios situacijos nelaiko darbo aplinkos problema, o vertina tai kaip savo asmenybės problemą arba natūralų dalyką. B. Pajarskienė sakė: „Taip, kaip darbas su kenksmingomis sveikatai medžiagomis yra darbo aplinkos problema, taip ir psichologinis smurtas yra tokia pati problema, kurios sprendimu turėtų pasirūpinti darbdavys. Darbdavys privalo garantuoti nekenksmingas darbo sąlygas tiek fiziniu, tiek psichologiniu požiūriu. Tiesa, konfliktų visur pasitaiko, ir jie dažnai kai ką pakeičia teigiama linkme, tačiau esminis konflikto ir psichologinio smurto skirtumas yra tas, kad konflikte abi pusės dažniausiai yra lygiavertės, o psichologinio smurto atveju viena pusė visada yra menkesnė.“

Sprendimo būdai

Galimi įvairūs šios problemos sprendimo būdai. Pasak J. Vveinhardt, sveikintina yra Vokietijos praktika sprendžiant tokio pobūdžio problemas: „Jau prieš dešimt metų vokiečiai daugelyje įmonių turėjo mobingo konsultantų, kurie mobingo aukoms padėjo spręsti jų problemas. Sunku pasakyti, ar Lietuvoje įmanoma tokia praktika, dažnai nutinka taip, kad vadovas lygiai taip pat suinteresuotas žmogaus engimu ir išgijimu iš darbo vietos. Tokiu atveju mobingo konsultantas savo vaidmens neatliktų.“

Organizacijose ar įmonėse galėtų būti organizuojami atitinkami mokymai kolektyvui, kaip tam tikrose situacijose padėti aukai. Nors didžioji dalis darbuotojų tiesiogiai neprisideda prie aukos užgauliojimų ir ujimo, tačiau stebi situaciją iš šalies, ir, neįdedami jokių pastangų tokią būseną nutraukti, tampa pasyviais dalyviais.

Nors „lietuviškas“ problemos sprendimo mechanizmas jau yra sugalvotas – profesinės rizikos vertinimas – tačiau šiandien jis dar neveikia. Pagal įstatymus įmonės privalo atlikti šį vertinimą, tačiau jis vis dar atliekamas fiktyviai, tenorint užsidėti „varnelę“.

„Šis mechanizmas praktikoje veikia tiek, kiek jį „judina“ darbo inspekcija. Darbo inspektoriai tikrina, o tada įmonė atlieka fiktyvų tyrimą vien tam, kad nepažeistų įstatymų. Šiandien darbdaviai dar nesuvokia, kad rimtas psichosocialinės darbo aplinkos vertinimas būtų naudingas ne tik jų darbuotojams, bet ir pačiai įmonei ekonomine prasme: žmonės taptų labiau motyvuoti, geriau dirbtų ir atsirastų didesnis ekonominis efektas“, – kalbėjo B. Pajarskienė.

Abi tyrėjos įsitikinusios, jog, susidūrus su tokia problema, moteriai pirmiausia turėtų padėti jos šeima, draugai, artimieji. Žinoma, negalima užmiršti ir psichologo pagalbos.

Lietuvoje nėra imamasi adekvačių priemonių, kaip išvengti smurto darbe, arba kaip padėti jį patyrusiems. Pasak J. Vveinhardt, tai dažnai nutinka dar ir dėl to, kad vadovas ar net atskiri organizacijos padaliniai

nežino, kas vyksta kituose padaliniuose ar skyriuose. „Jeigu organizacija didelė, vienas padalinys nieko nežino apie situaciją kitame“, – mano Vytauto Didžiojo universiteto doktorantė.

Tačiau pasak B. Pajarskienės: „Jeigu vadovas atliks psichosocialinės aplinkos vertinimą, tai jis puikiai žinos, kas vyksta jo įmonės visuose padaliniuose. Aišku, jeigu tas tyrimas nebus tik formalumas ir bus atliktas gerai.“

Tokio tyrimo objektas – prietaisais nefiksuojami dalykai, todėl labai lengva sukurti savo realybę. Visi metodai privalo būti naudojami teisingai. DMC Profesinės sveikatos tyrimų skyriaus vedėja teigia: „Anketa yra labai geras vertinimo metodas iki tol, kol ji yra teisingai sudaryta ir į ją atsakingai žiūrima. Kitas dalykas yra tų, kurie atlieka tyrimą, pasirengimas. Trečias dalykas – tų, kurie samdo tyrėjus, noras sužinoti ir įvertinti tikrąją padėtį.“

2009-aisiais Valstybinis psichikos sveikatos centras įsitraukė į Europos Komisijos finansuojamą projektą: „Smurtas prieš moteris darbe... Pasikalbėkime“, kuriam vadovauja tarptautinė organizacija „Mental Health Europe“. Projekto metu numatoma panaudojus grupių metodiką įsigilinti į problemos supratimą kiekvienoje iš projekte dalyvaujančių šalių, išplatinti geros praktikos pavyzdžių bei viešinant projekto rezultatus atkreipti visuomenės ir darbdavių dėmesį į smurtą darbo vietoje, skatinti imtis priemonių užkirsti šiai problemai kelią.

Parengė Jovita Sandaitė

Bernardinai.lt

*Nuotraukos autorius Andrius Ufartas/BFL
© Baltijos fotografijos linija*