MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR CIVILINĖS SAUGOS KATEDRA

VAIDA ŠAPKOVA
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ)

STRESAS DARBE: TEISINIO REGLAMENTAVIMO TOBULINIMAS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -
Prof. dr.
Juozas Tartilas

Vilnius, 2011

TURINYS

ĮVADAS 4
1. STRESO DARBE PAGRINDINIAI ASPEKTAI 7
1.1. Streso ir streso darbe sampratų analizė 7
1.2. Stresą darbe sukeliančios priežastys 10
1.2.1. Per didelis ir nepakankamas darbo krūvis 10
1.2.2. Veiksniai, susiję su darbo sąlygomis 11
1.2.3. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu 11
1.2.4. Veiksniai, susiję su darbo turiniu 12
1.2.5. Socialiniai veiksniai 13
1.3. Streso darbe ir jo padarinių vertinimo teorinės pozicijos 14
1.4. Policijos pareigūnų, kaip dažniausiai stresorius patiriančių asmenų, streso darbe pagrindiniai aspektai 17
1.4.1. Veiksniai, sukeliantys stresą policijos pareigūnams darbo aplinkoje ..17
1.4.1.1. Bendrieji policijos pareigūnams stresą sukeliantys veiksniai 17
1.4.1.2. Policijos organizacijos kultūra ir pokyčiai policijoje kaip stresą sukeliantys veiksniai 19
1.4.2. Streso darbe galimi padariniai policijos pareigūnams 23
2. STRESO DARBE TEISINIO REGLAMENTAVIMO PAGRINDAI 26
2.1. Streso darbe teisinio reglamentavimo būtinumas ir problematika 26
2.2. Tarptautinių teisės aktų analizė streso darbe reglamentavimo atžvilgiu 26
2.3. Lietuvos teisės aktų analizė streso darbe reglamentavimo atžvilgiu 32
2.4. Policijos pareigūnų streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindai 37
3. POLICIJOS PAREIGŪNŲ STRESO DARBE TEISINIO REGLAMENTAVIMO PROBLEMATIKOS TYRIMAS 40
3.1. Tyrimo charakteristika 40
3.2. Anketinės apklausos duomenų analizė 42
3.3. Interviu metu gautų duomenų analizė 46
IŠVADOS 49
REKOMENDACIJOS 50
LITERATŪROS SĄRAŠAS 51
ANNOTATION 56
SANTRAUKA 57
SUMMARY 58

PRIEDAI 59
1 priedas. Stresorių rūšys.....60
2 priedas. Streso suvokimas, taikant „kibiro“ modelį 61
3 priedas. Bendrieji streso požymiai.....62
4 priedas. Policijos pareigūnų veiklos pagrindai.....63
5 priedas. Policijos organizacijų kultūros suvokimas.....65
6 priedas. Policijos streso ir nerimo įveikos mechanizmai.....66
7 priedas. Atskirtis ir solidarumo policijos veikloje.....67
8 priedas. Anketa apie patiriamą stresą darbo aplinkoje 68
9 priedas. Interviu klausimynas 72
10 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....74
11 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....75
12 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....76
13 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....77
14 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....78
15 priedas. Administracijos diskrecijos samprata 79
16 priedas. Administracijos savivaliavimo ir administracinės diskrecijos skirtumai....80
17 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....82
18 priedas. Anketinės apklausos domenų suvestinė.....83
PAVEIKSLŲ IR LENTELIŲ SĄRAŠAS
1 pav. Stresą darbo aplinkoje sukeliančios priežastys..... 10
2 pav. Pagrindiniai socialiniai veiksniai, turintys įtakos stresui..... 13
3 pav. Streso kaštų vertinimo lygmenys 15
4 pav. Streso valdymo schema 16
5 pav. Policijos organizacijų kultūros modelis.....20
6 pav. Stresoriai ir galimos pasekmės policijos pareigūnų darbe.....24
7 pav. 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijų Tarybos priimtos direktyvos principai ir įpareigojimai darbdaviams.....30
8 pav. Europos socialinės chartijos įpareigojimai šalims dėl teisės į orumą darbe įgyvendinimo.....32
1 lentelė. Streso ir streso darbe sampratos..... 7
2 lentelė. Nepakankamo krūvio ir pernelyg didelio krūvio situacijos.....11
3 lentelė. Aptarnavimo sferos profesijos, kurios skiriasi situacija ir kontakto su klientu trukme 14
4 lentelė. Veiksniai, sukeliantys stresą policijos pareigūnams.....18

ĮVADAS

Temos aktualumas. Stresas yra neatskiriama gyvenimo dalis. Jo išvengti kartais nėra nei galimybių, nei reikalo – jis gali būti ne tik priešas, bet ir draugas. Priešu jis tampa tik tuomet, kai žmogus praranda situacijos kontrolės svertus: aplinkos spaudimas didėja, tuo tarpu galimybės jam pasipriešinti mažėja.[1] Tokiu atveju padidėja streso negatyvių padarinių galimybė.

Stresas gali pasireikšti šeimoje, tarp draugų, mokslo srityje bei darbo aplinkoje. Būtent pastaroji yra labai reikšminga, nes šioje aplinkoje individas save realizuoja, siekia užsibrėžtų tikslų, bando įsitvirtinti gyvenime. Reikia pabrėžti, kad organizacijų veikla paprastai vertinama pagal finansinius ir operatyvinius rodiklius. Finansiniams rodikliams – likvidumui, mokumui, pelningumui, darbuotojų patiriamas stresas darbe ir jo valdymo strategijos gali turėti netiesioginę įtaką, o operatyviniai rodikliai – produktyvumas, kokybė ir efektyvumas – gali būti tiesiogiai susiję su streso darbe valdymu.[2] Atsižvelgiant į paminėtus aspektus, stresas ir jo valdymas darbo aplinkoje yra itin reikšmingas, o vienas iš pagrindinių šio fenomeno valdymo komponentų yra tinkamas teisinis reglamentavimas.

Streso darbe teisinis reglamentavimas apima daugelį veiklos sričių, tačiau šiame darbe bus išsamiau analizuojama policijos pareigūnų veikla bei streso teisinio reglamentavimo pagrindai. Šios struktūros pasirinkimą lėmė pastaruoju metu mūsų visuomenę sukrečiantys policijos sistemos veiksniai (t.y. individualių policijos pareigūnų negatyvūs poelgiai, kurie sustiprina visuomenės nepasitikėjimą teisėsaugos institucijomis ir tuo pačiu neigiamai paveikia visos policijos sistemos darbo organizavimą), kurie sudaro pagrindą stresinių situacijų policijos sistemoje gyvybingumui didėti.

Problema. Teisės aktų, reguliuojančių saugą darbe, yra gausu. Nemaža jų dalis yra priimti iš Europos Sąjungos teisinių dokumentų, kiti sukurti pagal teisinius reglamentus Lietuvoje.[3] Deja, ne visi darbų saugą (tuo pačiu ir streso pagrindus) aktai yra aiškūs, išsamūs, dalis jų tiesiog kritikuotini.

Policijos organizacija, kaip žinoma, yra savita uždara struktūra, turinti savo specifiką ir darbo pobūdį. Kadangi struktūra uždara, tai ir jos problemos skiriasi nuo tų, su kuriomis susiduria plačioji visuomenė.[4] Pareigūnai susiduria su daugelių stresinių situacijų, kurios nėra palankios nei darbo rezultatams, nei pačiam pareigūnui – jo paties, ir jo aplinkos atžvilgiu (alkoholizmas, smurtas šeimoje, depresija, savižudybės, nusikalstamumas).

[1] O'Hanlon, Stresas, - Gaivata, 1999. P. 3.
[2] Kulvinskienė V. R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas / Ekonomika, 2008 m., Nr. 82. P. 77.
[3] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija / Mokslo darbai, 2008 8(110). P. 14.
[4] Teisininkams apie stresą, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000 m. P. 221.

Reikia pabrėžti, kad stresui darbo aplinkoje Lietuvoje neteikiama derama svarba, neatliekami moksliniai tyrimai, nėra teisinių norminių aktų jo poveikiui apriboti arba jie daro poveikį netiesiogiai, t.y. apribodami kitus parametrus mažina ir streso grėsmę.[5]

Atsižvelgiant į tai, streso teisinis reglamentavimas yra ypatingai reikšmingas, kadangi tinkamas teisės aktų įgyvendinimas streso mažinimo atžvilgiu, padėtų užtikrinti tiek policijos struktūros, tiek kitų darbo aplinkų (gaisrininkų, medikų, pedagogų ir t.t.) veiklos produktyvumą ir sumažintų pačių darbuotojų stresinių situacijų skaičių.

Darbo objektas – streso darbe teisinio reglamentavimo tobulinimo pagrindai.

Darbo tikslas – išanalizuoti streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo tobulinimo pagrindus.

Atsižvelgiant į išsikeltą tikslą, darbe siekiama įgyvendinti šiuos uždavinius:

1. Išanalizuoti streso darbe pagrindinius aspektus;
2. Apžvelgti streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindines nuostatas;
3. Ištirti policijos pareigūnų streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo problematiką praktiniu aspektu.

Darbo hipotezė – darbo aplinkoje streso reglamentavimas nėra efektyvus, kadangi daugėja darbuotojų, linkusių į alkoholizmą, depresiją ir su šiais reiškiniais susijusias neigiamas pasekmes, tiek darbo aplinkoje (darbo rezultatai nėra produktyvūs), tiek artimiausioje darbuotojų aplinkoje (smurtas, narkomanija, nusikalstamumas ir pan.).

Darbe naudojami metodai:

1. Teoriniai metodai:

1.1. Mokslinės literatūros analizė – atlikta siekiant išanalizuoti pagrindinius streso darbe aspektus.

1.2. Antrinių šaltinių analizė - atlikta siekiant išsamiau išnagrinėti pagrindinius streso darbe aspektus bei policijos pareigūnų stresines situacijas darbo aplinkoje.

1.2. Norminės literatūros analizė – atlikta, siekiant apžvelgti streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindines nuostatas Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktų pagrindais.

2. Empiriniai metodai:

2.1. Anketinė apklausa ir gautų duomenų analizė – atlikta, siekiant apklausti Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato pareigūnus apie jų darbe pasitaikančias stresines situacijas, jų įtaką veiklos produktyvumui bei ištirti, kaip policijos pareigūnai vertina streso darbe teisinį reglamentavimą.

[5] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija / Mokslo darbai, 2008 8(110). P. 16.

2.2. Interviu metodas – atliktas, siekiant nustatyti kaip Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato vadovybė vertina streso darbe teisinį reglamentavimą ir kokias tobulinimo kryptis jie numato ateityje.

Praktinis darbo reikšmingumas. Šis darbas leis išsamiau pažvelgti į policijos pareigūnų darbe sukeliamus stresinius reiškinius, įvertinti streso darbe teisinio reglamentavimo būtinumą ir numatyti jo tobulinimo kryptis ateityje.

Darbo struktūra: įvadas – 3 psl., teorinė darbo dalis, sudaryta iš 2 dalių – 33 psl., praktinė darbo dalis – 9 psl., išvados – 1 psl., rekomendacijos – 1 psl., literatūros sąrašas – 5 psl., annotation – 1 psl., santrauka – 1 psl., summary – 1 psl., priedai – 24 psl. *Viso darbo apimtis su priedais – 83 psl.*

Pagrindinės darbe naudojamos sąvokos:

Diskrecija - pareigūno ar valstybės organo teisė spręsti kokį nors klausimą savo nuožiūra.[6]

Policija – asmens, visuomenės saugumą bei viešąją tvarką užtikrinanti policijos įstaigų ir pareigūnų visuma.[7]

Policijos pareigūnas – Lietuvos Respublikos pilietis, priimtas statutiniu valstybės tarnautoju į policijos įstaigą ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldiems asmenims.[8]

Policijos pareigūno statusas – Lietuvos Respublikos policijos veiklos ir kitų įstatymų apibrėžtų tarnybinių teisių ir pareigų visuma, nustatyta teisės aktuose, reglamentuojančiuose policijos pareigūno priėmimą ir atleidimą iš tarnybos, jo teises, pareigas, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines bei kitas garantijas.[9]

Stresas – netikėtų, dažniausiai neigiamų aplinkybių sukelti organizmo ir žmogaus veiklos funkcijų sutrikimai.[10]

Stresas darbe - apibrėžiamas kaip darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojo tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius.[11]

[6] Tarptautinių žodžių žodynas, Vyriausioji enciklopedijų redakcija, Vilnius. 1985.
[7] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777, str. 2.
[8] Žr. ten pat.
[9] Žr. ten pat.
[10] Žukauskas G., Abilitacija, stresas, reabilitacija, - Vilnius, 1998. P. 5.
[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.

1. STRESO DARBE PAGRINDINIAI ASPEKTAI

Siekiant tinkamai įvertinti streso darbe teisinio reglamentavimo elementus Lietuvoje, šio darbo pradžioje bus pateikiama bendroji informacija, susijusi su stresu darbe, t.y. šiame darbo skyriuje bus apžvelgta streso bei streso darbe sampratos, stresą darbe sukeliančios priežastys bei streso darbe ir jo padarinių vertinimo teorinės pozicijos. Išnagrinėjus šiuos bendruosius streso darbe elementus bus pereinama ir analizuojami streso darbe pagrindai konkrečioje visuomenės grupėje, t.y. streso sukeliami veiksniai bei pasekmes policijos darbo erdvėje.

1.1. Streso ir streso darbe sampratų analizė

Reikia pabrėžti, kad daugelis asmenų patiria didesnį ar mažesnį stresą, kadangi visiškai jo išvengti yra neįmanoma. Nežiūrint to, žinios apie stresą ir jo sukeltas pasekmes sveikatai yra gana paviršutiniškos. Žodis „stresas“ dažnai naudojamas sielvarto, nuovargio ar jausmų, kurių nesugebame įveikti, apibūdinimui. Todėl prieš pradedant analizuoti veiksnius, turinčius įtakos stresinėms situacijos, bei jų poveikį, tikslinga išanalizuoti tiek streso, tiek streso darbe apibrėžimus.

Lietuviška Medicinos enciklopedija nurodo, kad stresas (anga. stress – įtampa) – „tai psichinės ir fiziologinės įtampos būsena, visuma organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingi aplinkos ar vidaus veiksniai – stresoriai“,[12] kurie pateikiami 1 priede. Streso teoriją 1936 m. sukūrė ir terminą pradėjo vartoti H. Selje. Šis terminas nuo to laiko vadinamas Selje adaptaciniu sindromu. H. Selje teigė, kad bendrasis adaptacinis sindromas yra nespecifinė organizmo reakcija į kiekvieną nepalankų poveikį.

Įvairių užsienio šalių autoriai pateikia įvairius streso ir streso darbe apibrėžimus, kurie pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Streso ir streso darbe sampratos[13]

Autorius	Streso samprata
Davidson GW, 1989	Stresas yra priverstinė fizinė, emocinė ar protinė įtampa.
Alkinson RL, 1990	Tai būsena, atsirandanti žmogui susidūrus su tokiomis psichologinėmis ar socialinėmis aplinkybėmis, kurias jis suvokia kaip pavojingas ir nėra tikras, jog sugebės jas įveikti.

[12] Medicinos enciklopedija, Tomas 2, - Vilnius, 1993. P. 299.

[13] Sudaryta darbo autorės pagal informaciją, pateiktą Pajarskienė B. Stresas darbe ir sveikata. Higienos instituto moksliniai – praktiniai darbai. Serija: darbo medicina. Tomas 6, - Vilnius, 1995. P. 52; Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007. P. 273.

Fingret A., 1985	Stresas – individualus reiškinys, kurio priežastis – pernelyg dideli aplinkos reikalavimai.
Klareich HS, 1985	Tai nespecifinis fiziologinis atsakas į stipriai veikiančias aplinkybes, suvokiamas kaip grėsmingas asmeniui.
Palmer S., 1989	Tai individuali psichologinė, fiziologinė ar elgesio reakcija į suvokimą, jog neįmanoma atitikti keliamiems darbe reikalavimams ir tai gali sukelti sveikatos pakenkimus.
Dematteo B., 1985	Stresas yra biocheminė organizmo reakcija į aplinkos reikalavimus.
Seyle, 1971	Stresas gali būti suprantamas kaip nespecifinė organizmo reakcija į bet kokį reikalavimą.
Grandjean E., 1988	Stresas darbe yra emocinė būsena (ar nuotaika), kurios priežastis – prieštaravimas tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens sugebėjimo atitikti juos, arba – subjektyvus reiškinys, asmens suvokimas, jog nesugebės atitikti darbinės situacijos keliamiems reikalavimams.
Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. ir kt.	Stresas darbe – tai darbuotojo reakcija į nepalankias darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojo tarpusavio santykių su darbdaviu (vadovu) psichosocialinius veiksnius.

Taigi, galima teigti, kad streso ir streso darbe apibrėžimų iš ties yra nemažai. Išanalizavus 1 lentelėje pateiktus duomenis galima teigti, kad daugelis autorių, stresą darbe sieja tiek su individualiomis asmens savybėmis ir reakcijomis, tiek su aplinkos komponentais, kurie turi įtakos stresinei situacijai susidaryti. Taigi, tam kad pasireikštų stresinė būsena, būtinas tam tikras individualus komponentas bei tam tikri reiškiniai aplinkoje.

Kalbant apie streso darbe sampratas reikia paminėti, kad 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, darbuotojo tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius.“[14] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakyme dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų „stresas darbe“ reglamentuojamas kaip „psichosocialinis veiksnys – kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo

[14] 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.

organizavimo, darbo turinio, įmonės darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia stresą.“[15]

Stresas yra sudėtingas reiškinys, ir nėra dviejų panašių asmenų, kuriuos vienodai veiktų tiek reikalavimai darbe, tiek darbo aplinka. Darbdaviai turi būti budrūs savo darbuotojų streso ženklams. Tačiau darbdaviai gali kovoti su streso ar nuovargio situacijomis tik jeigu apie šias yra informuoti. Todėl darbuotojai, patiriantys stresą darbe, turi pranešti savo darbdaviams apie patiriamą stresą. Turi funkcionuoti sistemos, kurios leistų darbuotojams jaustis užtikrintiems, kad jie praneš apie šią situaciją savo darbdaviui, vadovui ar viršininkui, bus padaryta viskas, kas įmanoma, norint išspręsti problemas.[16] Praktikoje gali būti naudinga galvoti apie stresą, taikant paprastą „kibiro“ modelį, kuris pateikiamas 2 šio darbo priede.

Kibiro modelis teigia, kad stresas ir nuovargis atsiranda, kai asmenybės prisitaikymo atsargos išsenka greičiau, nei pasipildo. Tokie dalykai kaip įdomus darbas, šilti santykiai, gera sveikata ir kiti pripildo kibirą. Sunkios darbo sąlygos, konfliktai darbe, emociškai sekinantis darbas, darbo perteklius ar nepakankamas krūvis bei sunkumai namuose gali išdžiovinti kibirą. Šį reiškinį galima ištverti, kai atrandama pusiausvyra tarp šių faktorių.[17] Kaip kibiro modelis rodo, nėra reikalo papildyti kibiro, jei stresoriai pernelyg greit jį išsekina. Stresorių kontroliavimas reikalingas dažnai, norint užpildyti skyles arba bent jau sumažinti, kad neaugtų stresas.

Taigi, darbe stresas pasireiškia psichologinių ar psichosocialinių problemų forma. Tačiau būtina pabrėžti, kad tam tikras stresas yra normalaus gyvenimo dalis ir netgi daugiau – yra būtinas. Net ir tokie džiaugsmingi įvykiai, kaip paaukštinimas tarnyboje ar naujas norimas darbas, taip pat sukelia stresą, kadangi koreguoja žmogaus asmeninį gyvenimą. Pernelyg didelis stresas veikia neigiamai, tuo tarpu nežymus stresas netgi verčia žmogų tobulėti. Reikia pabrėžti ir tai, kad paskutiniaisiais dešimtmečiais, besivystant vis naujoms technologijoms, sparčiai keičiasi darbinė aplinka, dėl to keičiasi ir kenksmingų veiksnių, veikiančių dirbantįjį, pobūdis. Dabartinis intensyvus gyvenimas sukuria naujų psichosocialinių streso veiksnių, todėl šių veiksnių ir jų poveikio žmogui ištyrimas tampa vis aktualesnis.[18]

Apibendrinant galima teigti, kad streso ir streso darbe sampratų yra pakankamai daug. Vieni autoriai streso darbe apibrėžimą pateikia trumpa apibrėžtimi, kiti – priešingai, tačiau daugumos apibrėžimų centre pabrėžiamos individualios asmens savybės ir aplinkos veiksniai,

[15] Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.
[16] Sveikas darbas: streso darbo vietoje valdymas // prieiga per internetą: http://www.ergon.vgtu.lt/normal.php?id=8, prisijungimo laikas 2010 11 20.
[17] Žr. ten pat.
[18] Pajarskienė B. Stresas darbe ir sveikata. Higienos instituto moksliniai – praktiniai darbai. Serija: darbo medicina. Tomas 6, - Vilnius, 1995. P. 52-53.

turintys įtakos stresinėms situacijoms. Pabrėžtina ir tai, kad stresas ir stresas darbe daugiau analizuojamas kaip medicininis reiškinys, t.y. medicinos, psichologijos sritis. Tačiau šių apibrėžimų turinys leidžia įžvelgti ir teisinio reglamentavimo būtinumą, t.y. stresorių darbe pagrindai perkeliami į norminius teisės aktus.

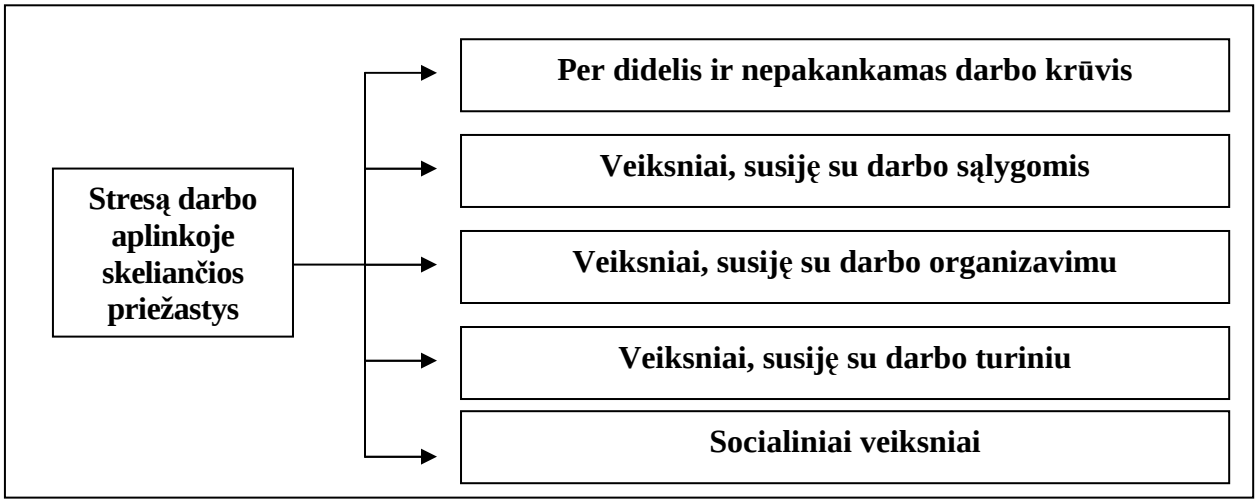
Išnagrinėjus pagrindines streso ir streso darbe sampratas, toliau bus analizuojamos streso darbe priežastys.

1.2. Stresą darbe sukeliančios priežastys

Psichinį stresą darbe gali sukelti daug veiksnių. Kai kuriuos, pvz., monotonišką darbą, galima lengvai koreguoti. Kitus, pvz., įpročius ar problemiškus žmonių tarpusavio santykius, koreguoti sunkiau, nes pvz. įtempti tarpusavio santykiai gali būti ir dėl netinkamų darbo įrengimų, ir dėl netinkamo vadovavimo.

Pagrindinės priežastys, sukeliančios stresą darbo aplinkoje yra pateikiamos 1 paveiksle.

1 pav. Stresą darbo aplinkoje skeliančios priežastys[19]



Atsižvelgiant į 1 paveikslo duomenis, toliau bus išsamiau pateikiamos pagrindinės stresą darbe sukeliančios priežastys.

1.2.1. Per didelis ir nepakankamas darbo krūvis

Psichinį stresą ir jį sukeliančius veiksnius apibūdina dvi sąvokos: per didelis krūvis ir nepakankamas krūvis. Tai viena dažniausių streso darbe priežasčių. Ne tik dirbant viršvalandžius, bet kartais ir paprastų užduočių vykdymas gali būti stresinis. Remiantis opozicinėmis poromis „per daug - per mažai“, „per sunku - per lengva“ stresą galima charakterizuoti kiekybiškai ir kokybiškai (2 lentelė).

[19] Sudaryta darbo autorės pagal informaciją, pateiktą Jankauskas R.. Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 31-33.

2 lentelė. Nepakankamo krūvio ir pernelyg didelio krūvio situacijos[20]

Įvertinimas	Nepakankamas krūvis	Per didelis krūvis
Kiekybinis	Per mažai	Per daug
Kokybinis	Per lengva	Per sunku

Atliekamas darbas gali būti per didelio ir nepakankamo krūvio. Pvz., darbas prie konvejerio yra kiekybiškai per didelio (daug produkcijos), o kokybiškai (monotoniškas) nepakankamo darbo krūvio. Kai darbų per daug, kyla nerimas, frustracija, beviltiškumo jausmas, materialinių nuostolių nuojauta. Gavęs darbą ne pagal kvalifikaciją ir savo galimybes, žmogus lygiai taip pat patiria frustraciją, abejones dėl savo padėties socialinėje terpėje, jaučiasi esąs neįvertintas, nepripažįstamas.[21]

1.2.2. Veiksniai, susiję su darbo sąlygomis

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 sveikatai 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.[22]

1.2.3. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu

Darbo organizavimas ir darbo atlikimas turi įtakos psichiniam stresui. Rankų darbas, mechanizuota 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 gali laisvai priimti sprendimus ir reguliuoti darbo tempą. Dėl laiko stygiaus nepakankama autonomija – ypač stiprus streso veiksnys.

[20] Šaltinis: Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 31.
[21] Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 31.
[22] Žr. ten pat.

Kai kada psichinį stresą gali sąlygoti ir darbo užmokesčio sistema, pavyzdžiui, dirbant sektoriuje, kur dažni nelaimingi atsitikimai, o algos mokamos tik už atliktą darbą. Stresiniu gali būti pripažintas 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 - darbo vaidmens problemos, kurios gali atsirasti dėl neaiškios situacijos darbe ar dėl dviprasmiškos ateities perspektyvos.[23]

1.2.4. 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, kuria remiantis būtina priimti svarbų ir greitą sprendimą, taip pat gali sukelti psichinį stresą. Informacinį apkrovimą sudaro per laiko vienetą priimtų sprendimų kiekis. Kol smegenys nepersitempdamos susidoroja su informaciniu apkrovimu, jų veikla nesutrinka. Optimalus streso lygis garantuoja patikimą ir produktyvų darbą. Kai informacinis apkrovimas padidėja, t.y. per tą patį laiką būtina priimti daugiau sprendimų ir imtis atsakomybės už jų vaisius, o kartu labiau juos motyvuoti, pagrįsti, susidaro informacinis perkrovimas. Didėja stresinės reakcijos, tačiau žmogus nepajėgia užtikrinti informacijos apdorojimo, o tai tik sustiprina stresą.[24]

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. Įdomus darbas mažina įtampą, net fizinius negalavimus. Vertinant darbo turinio stresorius reikia prisiminti nepakankamo krūvio ir per didelio krūvio sąvokas.[25]

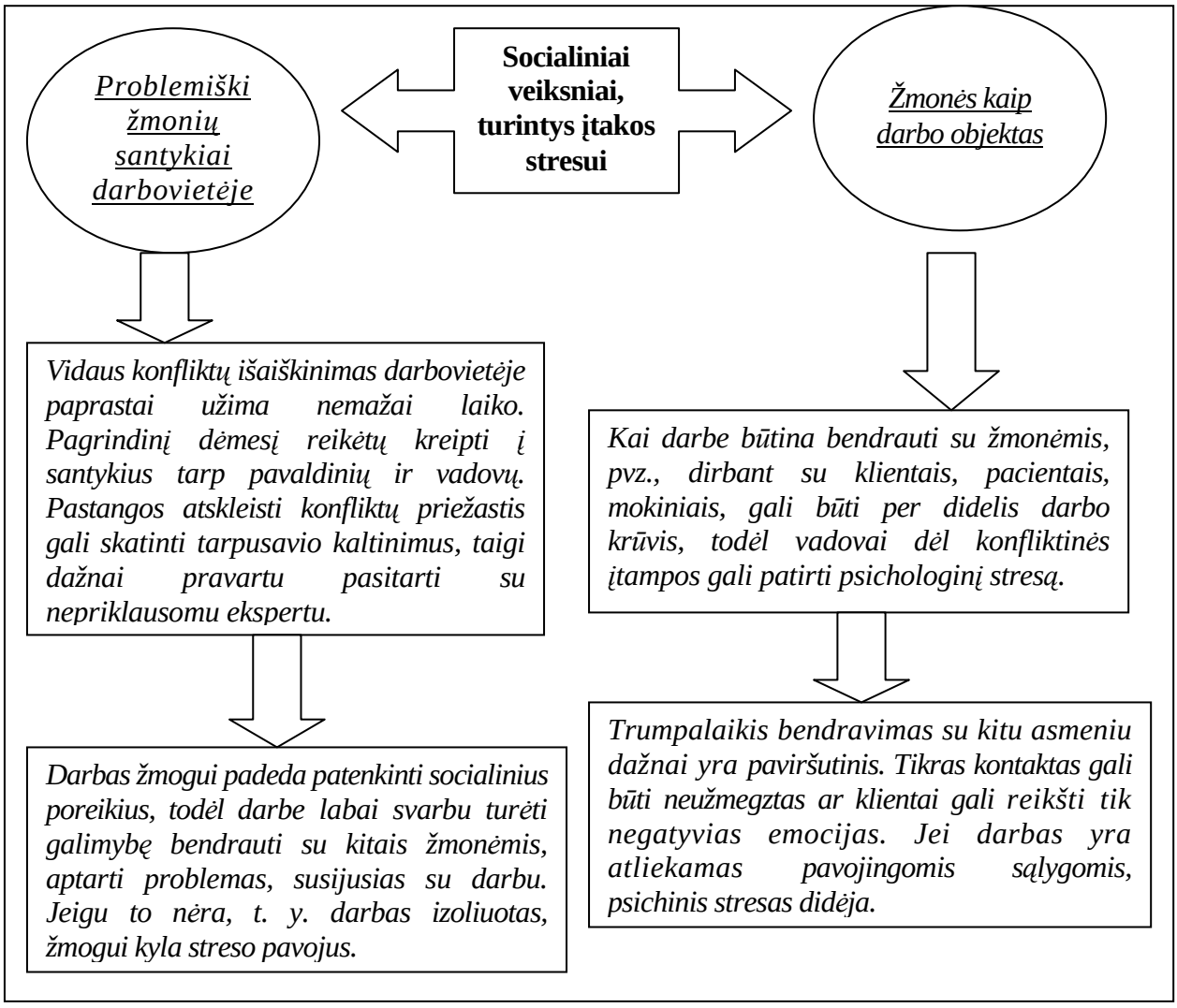
[23] Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 32.
[24] Žr. ten pat.
[25] Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 33.

1.2.5. Socialiniai veiksniai

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.

2 paveiksle pateikiami pagrindiniai socialiniai veiksniai, turintys įtakos stresui.

2 pav. Pagrindiniai socialiniai veiksniai, turintys įtakos stresui[26]



Kai darbo objektas yra žmogus, ilgalaikiai tarpusavio santykiai tampa stresiniais, o toks darbas paprastai skatina didelę atsakomybę už kitus. Ypač stresinis darbas pasireiškia tada, kuomet tenka dirbti su specifinėmis žmonių grupėmis ir tam darbui reikia intymių kito asmens emocinio gyvenimo žinių. 3 lentelėje pateiktos kai kurios profesijos, iliustruojančios vienas-su-vienu žmonių tarpusavio santykius.

[26] Sudaryta darbo autorės pagal Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 33

3 lentelė. Aptarnavimo sferos profesijos, kurios skiriasi situacija ir kontakto su klientu trukme[27]

Kontakto trukmė	**Nekritinė situacija**	**Kritinė situacija**
Trumpalaikis kontaktas	Pardavėjai Medicinos darbuotojai Kelių policija	Ugniagesiai Greitoji pagalba Budinti (ekipažo) policija
Ilgalaikis kontaktas	Švietimo darbuotojai Ligonių slauga	Intensyvi slauga Kalėjimo prižiūrėtojai

Vertinant žmonių tarpusavio santykių sukeltą psichinį stresą, reikia prisiminti ir tai, kad darbas su žmonėmis gali būti ir labai pozityvus. Renkant duomenis, be darbinės situacijos stebėjimo, pokalbių su dirbančiaisias ir kitų metodų, būtina taip pat įvertinti ir protinę įtampą, kylančią dėl bendravimo su žmonėmis.[28]

Apibendrint, galima teigti, kad stresą sukeliančių priežasčių yra pakankamai daug. Kiekviena priežastis gali skirtingai paveikti darbuotoją, kadangi kiekvienas žmogus yra individualybė ir skirtingai priima ir reaguoja į aplinkos sukeliamus veiksnius, turinčius įtakos streso pasireiškimams.

Išnagrinėjus pagrindines streso darbe priežastis, toliau bus analizuojami streso padariniai, kurie bus pateikiami teoriniu kontekstu.

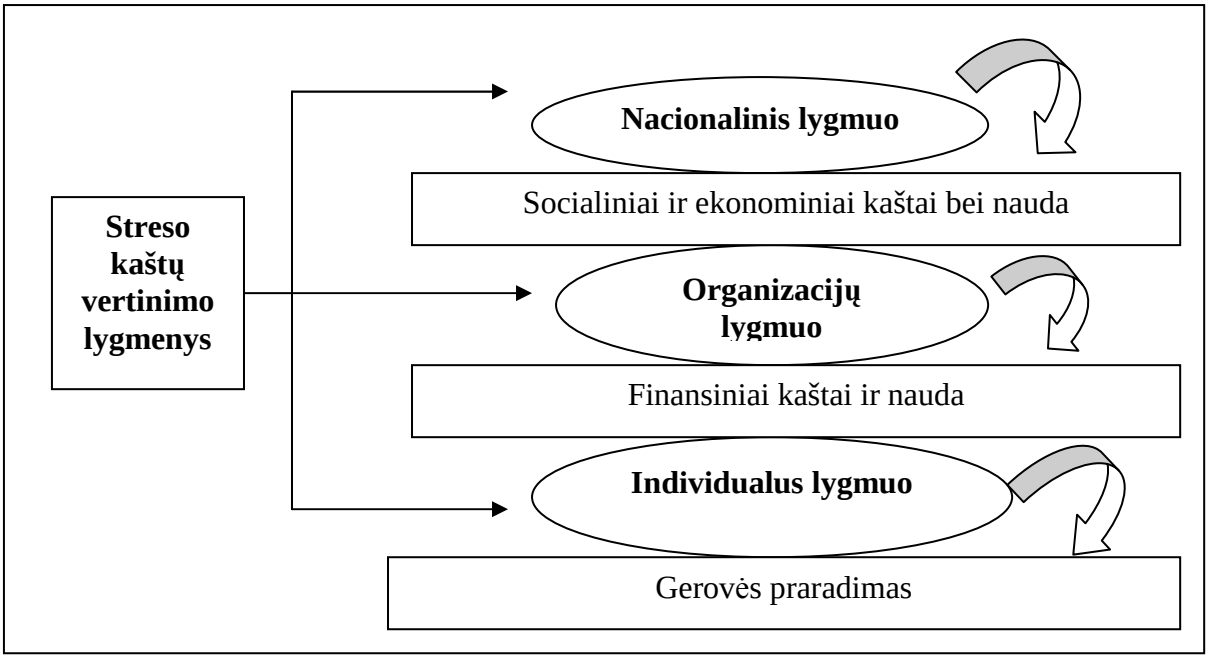
1.3. Streso darbe ir jo padarinių vertinimo teorinės pozicijos

Mokslinėje literatūroje galima išskirti keturias pagrindines streso nagrinėjimo kryptis – tai fiziologinė, inžinerinė, interakcinė ir transakcinė samprata.[29] Naujausiuose streso darbe moksliniuose tyrimuose pirmenybė teikiama transakcinėms streso teorijoms. Žvelgiant iš šios perspektyvos, sąvoka „stresas“ apima visą transakcinį procesą, o ne atskirus elementus, pavyzdžiui, tokius – individas ar aplinka.[30] Transakcinės streso teorijos stresą apibūdina kaip ypatingą individo ir aplinkos santykį, kuris individo yra vertinamas kaip viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę asmeninei jo gerovei ir reikalaujantis pastangų atkurti pusiausvyrą.[31]

Stresas darbe visuomenei, organizacijoms, darbuotojams sukelia tiesioginius ir netiesioginius kaštus, kurie gali būti vertinami trimis lygiais (žr. 3 pav.).

[27] Šaltinis: Jankauskas R., Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997. P. 34
[28] Žr. ten pat. P. 34
[29] Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2002). Research on Work-related Stress – Luxemburg, Official Publications of the European Communities. P. 169
[30] Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2001). Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme. *Health education Journal*, Vol. 60, no. 4. P. 378–380.
[31] Clarke, Sh., Cooper, C. L. (2004). Managing the Risk of Workplace Stress – London, Routledge Taylor & Francis Group. P. 196

3 pav. Streso kaštų vertinimo lygmenys[32]



Nacionaliniu lygmeniu vertinami socialiniai ir ekonominiai kaštai bei nauda, organizacijos lygmeniu – finansiniai kaštai ir nauda, individualiu – gerovės praradimas. Tokį kaštų išskyrimą galima iliustruoti neįgaliu tapusio darbuotojo pavyzdžiu: darbuotojui tapus neįgaliam, valstybė turės jam mokėti invalidumo pensiją, organizacija patirs nuostolių, netekusi žinių ir patirties turinčio darbuotojo, pats neįgalusis neteks gerovės, kurią būtų susikūręs dirbdamas. Vertinant streso darbe kaštus labai svarbu pasirinkti vertinimo lygmenį ne tik todėl, kad skiriasi vertinimo metodai, bet ir todėl, kad tai, kas vertinama kaip ekonominiai streso kaštai nacionaliniu lygiu, neturi būti traukiama į organizacijos kaštus.[33]

Organizacijų veikla paprastai vertinama pagal finansinius ir operatyvinius rodiklius. Finansiniams rodikliams – likvidumui, mokumui, pelningumui darbuotojų patiriamas stresas darbe ir jo valdymo strategijos gali turėti netiesioginę įtaką, o operatyviniai rodikliai – produktyvumas, kokybė ir efektyvumas – gali būti tiesiogiai susiję su streso darbe valdymu. Cranwell-Ward ir Abbey prie tiesioginių streso darbe kaštų priskiria kaštus dėl neatvykimo ir darbuotojų kaitos bei teismų išlaidas, o netiesioginiai kaštai apima neigiamą streso įtaką darbo rezultatams, prastą klientų aptarnavimą, darbuotojų klaidas bei inovacijų ir kūrybiškumo trūkumą. Netiesioginiai streso darbe kaštai, kuriuos yra sudėtingiau identifikuoti, gali sukelti neteisingą supratimą, kad streso darbe prevencijos kaštai, kuriuos yra kur kas lengviau identifikuoti, yra gerokai didesni nei prevencijos teikiama nauda.[34]

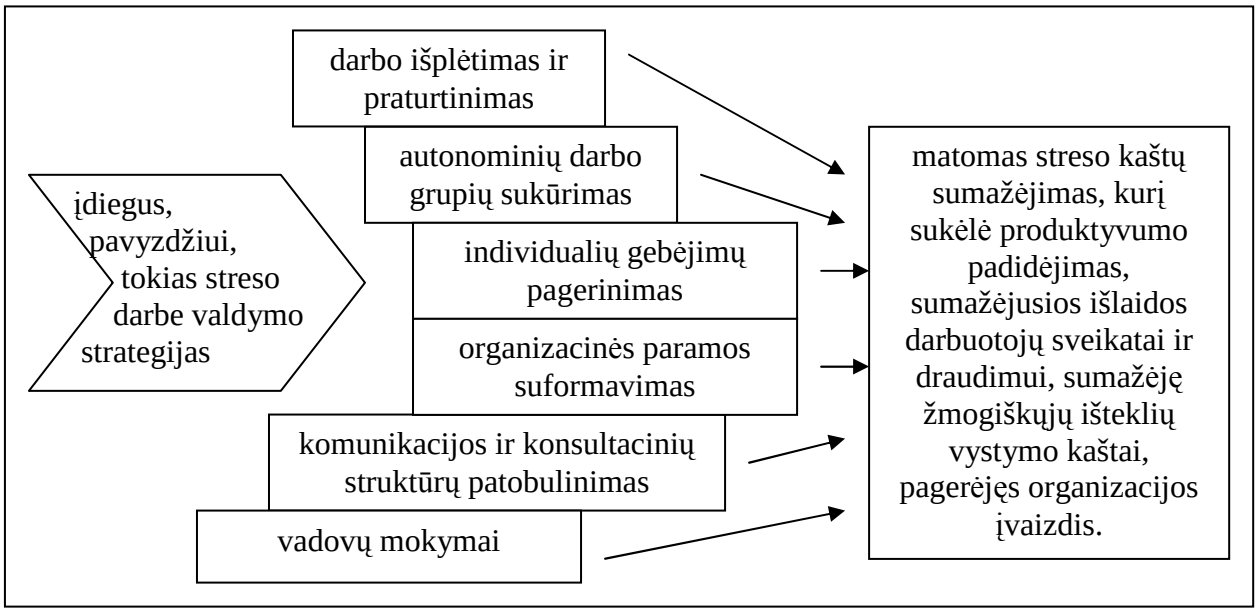
[32] Sudaryta darbo autorės pagal Kulvinskienė V.R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas, Ekonomika, 2008, Nr. 82. P. 77
[33] Kulvinskienė V.R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas, Ekonomika, 2008, Nr. 82. P. 76
[34] Cranwell-Ward, J., Abbey, A. (2005). Organizational stress – Hampshire, Palgrave Macmillan. P. 274

Levi ir Lunde-Jensen nustatė, kad streso darbe sukelti kaštai prilygsta triukšmo ar kancerogeninių medžiagų sukeltiems kaštams.[35]

Kiekvienoje darbo aplinkos situacijoje labai svarbu žinoti ir mokėti pažinti streso požymius – išmokti stebėti savo fizinę būseną ir kūno reakcijas bei elgesį stresinėje situacijoje, todėl 3 šio darbo priede yra pateikiami bendrieji streso požymiai.

Analizuojant aptartą informaciją, galima pateikti vieną iš streso valdymo schemų (žr. 4 pav.)

4 pav. Streso valdymo schema[36]



Taip pat reikia pabrėžti, kad produktyvumo didėjimą lemia sumažėjęs neatvykimo į darbą skaičius (sutrumpėjusi neatvykimų trukmė), pagerėjusi darbuotojų nuotaika ir noras bendradarbiauti ir prisiderinti prie pokyčių, mažesni veiklos kaštai (esant teigiamam požiūriui į darbą ir darbdavį, mažiau netikslingai naudojami organizacijos ištekliai), pagerėjęs darbo atlikimas (sveiki darbuotojai yra produktyvesni), geresnės kokybės darbo ištekliai (streso valdymo programos mažina darbuotojų kaitą ir geresnis organizacijos įvaizdis leidžia pritraukti profesionalesnių darbuotojų).[37]

Darbuotojų sveikatos ir draudimo kaštų sumažėjimą lemia sumažėję tiesioginiai ligų ir neatvykimo kaštai, pagerėję nelaimingų atsitikimų ir darbuotojų saugos rodikliai, kurie mažina draudimo įmokas, sumažėję laiko ir administraciniai kaštai, susiję su darbuotojų skundų ir

[35] Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? (2003) – Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. P. 100
[36] Sudaryta darbo autorės pagal Kulvinskienė V.R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas, Ekonomika, 2008, Nr. 82. P. 77
[37] Kulvinskienė V.R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas, Ekonomika, 2008, Nr. 82. P. 77

naudos administravimu.[38] Žmogiškųjų išteklių vystymo kaštų mažėjimą lemia tai, kad mažiau reikia skirti biudžeto lėšų darbuotojų atrankai ir mokymams bei tobulinimui.

Taigi, stresas darbe susijęs ne vien tik su darbuotojo vidine būsena ir reakcija į darbo aplinkoje esančius negatyvius veiksnius, tačiau jis vertinamas nacionaliniu ir pačios organizacijos lygmeniu, t.y. stresas darbe apima ne vien tik darbuotoją ir jo aplinką, bet apibrėžiamas daug platesniu spektru. Atsižvelgiant į tai, streso darbe prevencija turi būti viena iš prioritetinių darbuotojų saugos ir sveikatos politikos sričių tiek nacionaliu lygiu, tiek kiekvienos organizacijos atžvilgiu.

Apžvelgus esminius streso darbe elementus, toliau bus analizuojama informacija, susijusi su policijos pareigūnų, kaip dažniausiai stresorius patiriančių asmenų, stresu, patiriamu darbo aplinkoje.

1.4. Policijos pareigūnų, kaip dažniausiai stresorius patiriančių asmenų, streso darbe pagrindiniai aspektai

Policija – tai tokia institucija, kuri mūsų visuomeniniame gyvenime užima pakankamai reikšmingą poziciją, kadangi būtent šios institucijos darbuotojai (pareigūnai) siekia užtikrinti viešąją tvarką ir rimtį mūsų kasdieniniame gyvenime. Tai padaryti yra pakankamai sudėtinga, todėl neretai kyla stresinių situacijų, susijusių tiek su darbo pobūdžiu (darbo krūvis, nesutarimai su visuomenės nariais, tiesioginiais vadovais bei bendradarbiais), tiek su organizaciniais pokyčiais (biudžeto mažinimas, etatų skaičiaus pertvarkymai ir pan.).

Policijos veiklos pagrindai pateikiami 4 šio darbo priede, kuriame išdėstomi pagrindiniai policijai priskiriami principai bei uždaviniai, kurių įgyvendinimas tiesiogiai priklauso nuo policijos sistemoje dirbančių pareigūnų.

Toliau bus apžvelgiami bendrieji, policijos pareigūnams stresą sukeliantys veiksniai bei išskiriami policijos organizacinės kultūros pagrindai, kurie turi įtakos stresorių pasireiškimui.

1.4.1. Veiksniai, sukeliantys stresą policijos pareigūnams darbo aplinkoje

1.4.1.1. Bendrieji policijos pareigūnams stresą sukeliantys veiksniai

Psichologiniai darbo veiksniai, kaip ir fizikiniai, cheminiai ar biologiniai, taip pat gali sukelti darbuotojų sveikatos sutrikimus. Poveikis priklauso nuo psichosocialinių stresorių stiprumo, veikimo trukmės bei kompleksinės įtakos kartu su kitais darbo aplinkos veiksniais.[39]

Psichosocialiniai veiksniai darbe gali būti labai įvairūs. Jie gali būti susiję su nepalankiomis darbo sąlygomis, kurių priežastys yra sveikatai kenksmingi ir pavojingi veiksniai

[38] Kulvinskienė V.R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas, Ekonomika, 2008, Nr. 82. P. 78
[39] Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007. P. 271

ir, jiems esant, privaloma naudoti asmenines apsaugos priemones. Tai sukelia darbuotojams papildomų nepatogumų darbe, reikalauja daugiau pastangų ir įtampos siekiant gauti tą patį darbo rezultatą. Psichosocialiniams veiksniams priklauso darbo organizacija – darbo laiko trukmė, viršvalandžiai, paskirstymas pamainomis (dieninė, popietinė, naktinė), per didelė ir per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai. Svarbūs yra darbo reikalavimai: darbo krūvis (per didelis ar per mažas), darbo tempas, neaiškios darbo užduotys, darbuotojų sugebėjimų ir užduočių sudėtingumo neatitikimas.[40] Psichosocialiniams veiksniams priskiriami emociniai veiksniai, susiję su darbo turiniu: per didelė ar per maža darbuotojo įtaka darbų planavime ir sprendimų priėmime, per dideli informacijos srautai, didelė atsakomybė, nepasitenkinimas darbu, monotoniškas darbas.[41] Darbuotojų tarpusavio santykiai ir santykiai su darbdaviu, netinkamas vadovo elgesys, neteisingas darbo paskirstymas, trukdžiai kvalifikacijos kėlimui ir tobulėjimui, atliekamo darbo įvertinimo trūkumas, bauginimai ir grasinimai fiziniu smurtu, priekabiavimas yra labai svarbūs psichosocialiniai rizikos veiksniai, skeliantys stresą darbo aplinkoje.

Visa tai galima priskirti ir pareigūnų, dirbančių policijos struktūroje darbo aplinkai, tačiau 4 lentelėje išskiriami tik tie stresoriai, kurie pasireiškia būtent policijos veiklos aplinkoje.

4 lentelė. Veiksniai, sukeliantys stresą policijos pareigūnams[42]

Stresą sukeliantys veiksniai	**Trumpa charakteristika**
Visuomenė ir policija	Tarp visuomenės ir policijos yra didžiulė praraja. Visuomenė nepasitiki policija, policija – visuomene. Visuomenės požiūrį į policiją iš dalies formuoja žiniasklaida, dažnai besivaikanti daugiau sensacijų, o ne teisybės. Kiekvienas pareigūno prasižengimas pastebimas ir aprašomas daug plačiau ir išsamiau nei kito piliečio ir iš to daroma išvada, jog policijoje pilna tinginių, girtuoklių ir korumpuotų pareigūnų. Policininkai nuolat bendrauja su tokia specifine visuomenės dalimi kaip psichiškai nesveiki žmonės, narkomanai, „bomžai“, valkatos ir benamiai. Tokie „piliečiai“ pareigūnus užgaulioja, stumdo, grasina, neretai būna agresyvūs ir nevaldomi, kai kuriems iš jų prireikia medikų pagalbos, o policininkai kaip kokie miesto sanitarai turi juos visus sutvarkyti: vienus pristatyti į komisariatą, kitiems iškviesti medikus, trečius palydėti namo.
Profesinės stresinės situacijos	Važiuodami į įvykio vietą, pareigūnai ne visada žino su kuo susidurs, ką konkrečiu atveju reikės daryti. Tai taip pat yra stresas. Kartais kai žodžiai nepadeda, naudojama fizinė jėga, taip dažnai atsitinka tramdant muštynes arba riaušes, aiškinantis su nenorinčiais paklusti neblaiviais vairuotojais arba sulaikant nenorinčius paklusti įtariamuosius. Neretai pareigūnai būna apkaltinti, kad peržengė ribas, kad fizinę jėgą naudoti nebuvo būtina. Kiekvienas eilinis žmogus puolamas ginasi kaip mokėdamas, bėga arba pasiduoda iš bejėgiškumo, o policininkas taip elgtis neturi teisės. Dėl to, norėdamas išlikti objektyvus, jis turi tramdyti emocijas. Jo pareiga – išklausyti žmogų

[40] Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007. P. 271

[41] Žr. ten pat.

[42] Sudaryta darbo autorės pagal Teisininkams apie stresą, - Vilnius, 2000. P. 229-232.

	ir tik tada daryti išvadas. O juk pats policininkas tų problemų turi ne ką mažiau, kartais gal net dagiau.
Policininkas ir šeima	Iš jau minėtų profesinių stresinių situacijų logiškai išplaukia ir nesklandumai šeimoje. Pareigūnams labiausiai trūksta laiko namų darbams, o ypač dirbant pamainomis. Sunku ne tik pačiam policininkui, bet ir šeimos nariams, jie taip pat patiria stresą dėl nuolat policininko gyvybei gresiančio pavojaus.
Santykiai su vadovu ir kolegomis	Santykiai su vadovu ir kolegomis turi įtakos ir darbo rezultatams, ir sveikatai, ir santykiams šeimoje. Dažnai su vadovu nekonfliktuojama vien dėl to, jog nenorima turėti nemalonumų. Be to, vadovaujamasi nuostata, kad vadovas visuomet teisus. Mažai kas gyvenime norėtų dirbti eiliniu policininku. Kiekvienas pagal galimybes stengiasi mokytis ir siekia karjeros. O jeigu viename kolektyve tokių būna nemažai, imama konkuruoti, pataikauti vadovams. Kyla įtampa, nepastovumo ir nesaugumo jausmas. Žinoma, su kolegomis po darbo bendraujama, bet nuoširdžios draugystės labai retos.
Organizaciniai policijos darbo stresoriai	Eiliniam policininkui keliami didžiuliai reikalavimai, su kuriais jis ne visuomet turi galimybę susidoroti. Rezultatų reikalauja vadovai, žiniasklaida, visuomenė, todėl darbui atlikti keliami laiko limitai. Bet ar visada per nurodytą laiką galima spėti viską padaryti? Daugybę laiko atima biurokratinis aparatas – reikia užpildyti galybę formalumų, o ir darbo sąlygos ne visada tinkamos.
Policininkas ir savižudybės	Darbas policijoje yra vienas ir veiksnių, lemiančių pareigūnų savižudybes. Šeimos problema taip pat turi įtakos šiam negatyviam veiksmui. Vadinasi darbas ir šeima labai glaudžiai susiję dalykai. Policininkai nuolat patiria stresą tiek darbe, tiek po darbo, o stresas – viena iš savižudybės priežasčių.
Policininkas ir alkoholis	Dažnai tenka išgirsti apie policininkų piktnaudžiavimą alkoholiniais gėrimais. Tuo pačiu dažnai tenka išgirsti pasiteisinimą – „geriu, nes reikia nusiraminti arba per didelis stresas darbe“. Alkoholis, kaip gerai žinoma, o ypač jo nekontroliavimas yra labai neigiamas reiškinys, galintis sukelti negatyvias pasekmes.

Taigi, 4 lentelėje pateikiami pagrindiniai veiksniai, turintys įtakos policijos pareigūnų streso pasireiškimams darbo aplinkoje. Galima teigti, kad policijos pareigos yra pakankamai sudėtingos ir vargu ar kas pavadintų jas monotoniškomis, todėl kiekviena situacija savotiškai sukelia tam tikrą nerimą, peraugantį į tam tikras streso pasireiškimo formas.

Pastaruoju metu daugumoje organizacijų pabrėžiamas struktūros pertvarkymas. Policijos institucijos nėra išimtis. Todėl toliau bus kalbama apie pokyčius policijoje, kaip vieną iš stresą sukeliančių veiksnių.

1.4.1.2. Policijos organizacijos kultūra ir pokyčiai policijoje kaip stresą sukeliantys veiksniai

Daugelis policijos vadovų, bandydami diegti vienokius arba kitokius pokyčius organizacijoje, yra susidūrę su vidiniu pasipriešinimu. Policijos organizacijose susiformavusi kultūra (jos suvokimas pateikiamas šio darbo 5 priede) dažnai traktuojama kaip pagrindinė kliūtis, trukdanti šią organizaciją reformuoti.[43]

[43] Marks M. Transforming robocops? A case study of police organizational change. // Society in transition. – 2000, Vol. 31; Weisburd D., Shalev O., Amir M. Community policing in Israel: Resistance and change // Policing: An International Journal of Police Strategies and Management. – 2002. Vol. 25. No. 1; Dean G. Police Reform: Rethinking Operational Policing // Journal of Criminal Justice. 1995. No. 23; Goldsmith A. Taking Police Culture Seriously: Police discretion and Limits of Law // Policing and Society. 1990. Nr. 1; Greene J. R. Community

Metcalfe'o[44] tyrimai taip pat atskleidė stiprų policijos kultūros pasipriešinimą įgyvendinamai policijos reformai. Policijos pareigūnai dažnai yra priešiški pokyčiams dėl policijos organizacijos kultūros, kurios vertybės pabrėžia stabilumą, griežtai įgyvendinamas ir standartizuotas elgesio normas, labiau išbandytų ir tradicinių nei naujų problemų sprendimo būdų naudojimą. Policijos pareigūnai yra įsitikinę savo darbo unikalumu. Jie tiki, kad jų darbas – tai misijos vykdymas, dėl to policijos kultūra yra stipri ir ją sunku keisti.[45]

Policijos kultūros susiformavimo priežastys. Norėdami suprasti policijos organizacijų kultūrą ir jos įtaką organizacijos pokyčiams turime išnagrinėti šioms organizacijoms būdingą socialinę aplinką ir būtent čia ieškoti specifinės kultūros susiformavimo priežasčių. Kaip teigia E. A. Paoline'as, galima išskirti dvi policijos pareigūnų socialinės aplinkos sudedamąsias dalis – profesinę ir organizacijos aplinką[46] (žr. 5 pav.).

Profesinės policijos pareigūnų aplinkos ypatumai. Profesinę policijos pareigūnų aplinką sudaro vyraujantys pareigūnų ir visuomenės santykiai.[47] Paprastai mokslininkai išskiria dvi pagrindines šių santykių charakteristikas (žr. 5 pav.): policijos pareigūnams būdinga didelė galimo pavojaus anticipacija; policijos pareigūnams suteikti įgaliojimai panaudoti prievartą.

Policijos pareigūnai dirba padidėjusio pavojaus aplinkoje. Manoma, kad policininkai nuolat mąsto apie jiems gresiantį pavojų ir smurtą.[48] Faktinis policijos pareigūnams gresiantis pavojus gali būti mažesnis nei jų subjektyviai suvokiamas. Galbūt yra pavojingesnių nei policijos pareigūno profesijų, tačiau ši profesija ypatinga tuo, kad pavojaus nuojauta čia visuomet tvyro tarp darbuotojų.[49] Suvokiamo galimo pavojaus rizikos dydžiu įtakos turi ir kitas profesinės aplinkos ypatumas – policijos pareigūnams suteikti įgaliojimai panaudoti prievartą.[50]

Organizacinės aplinkos ypatumai. Policijos pareigūnus supančią organizacinę aplinką sudaro jų santykiai su oficialia organizacija ir jos atstovais (t.y. vadovais).[51] Išskiriamos dvi pagrindinės šiai aplinkai būdingos savybės (žr. 5 pav.):

---

policing in America: Changing the nature, structure, and function of the police // Ed. by Horney, J. Criminal justice 2000: Policies, processes, and decisions of the criminal justice system. – Washington DC: National Institute of Justice, 2000. Vol. 3.

[44] Metcalfe B. The strategic integration of POP and performance management: a viable partnership? // Policing and society. – 2001. Vol. 11.

[45] Reiner R. The Politics of Police. – Toronto: University of Toronto Press, 1992.

[46] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.

[47] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.

[48] Skolnick J. H. Justice without trial: Law enforcement in democratic society. – New York: Wiley, 1994.

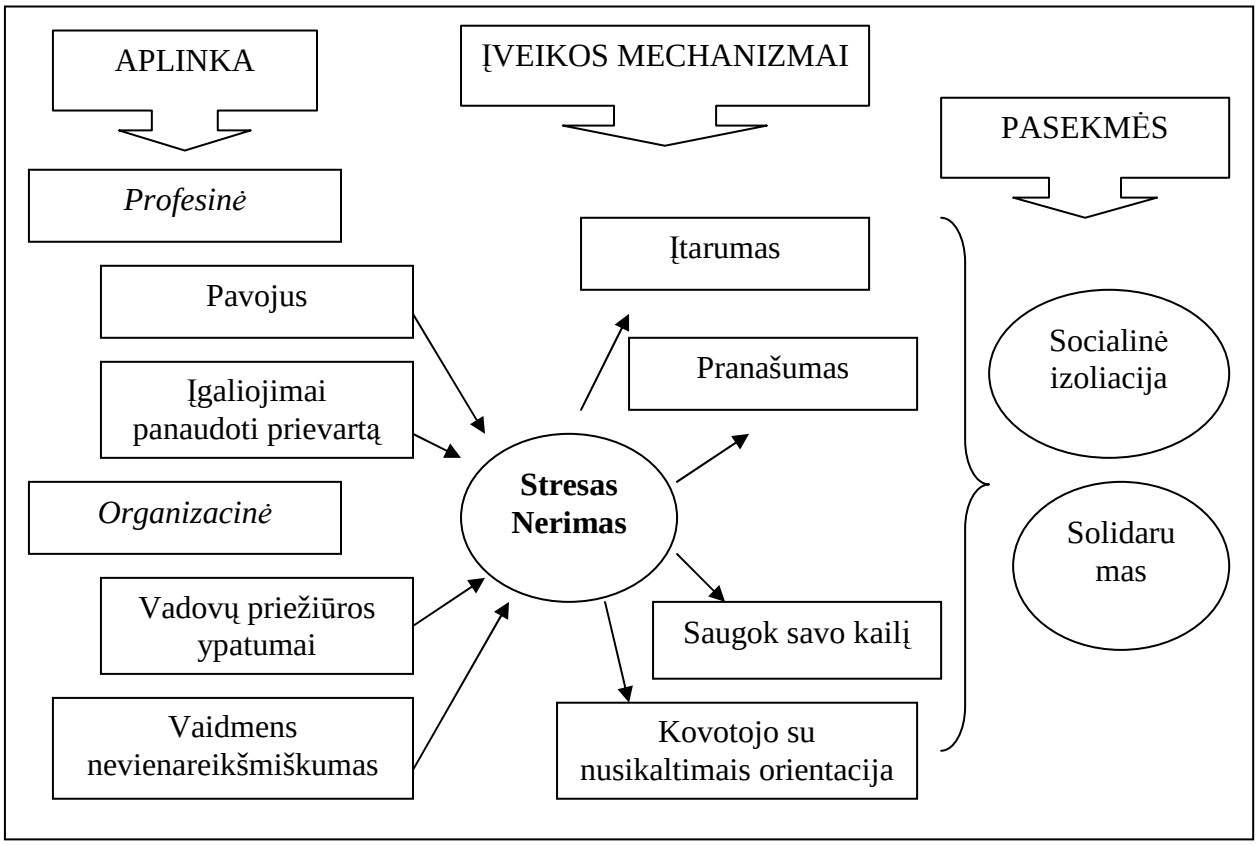
[49] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.

[50] Skolnick J. H. Justice without trial: Law enforcement in democratic society. – New York: Wiley, 1994; Manning P. K. The police occupational culture in Anglo-American societies // The encyclopedia of police science. Ed. by Bailey W. – New York: Garland Publishing, 1995.

[51] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.

- vadovaujančių policijos pareigūnų neprognozuojamumas ir polinkis bausti;
- policijos pareigūno vaidmens nevienareikšmiškumas.

5 pav. Policijos organizacijų kultūros modelis[52]



Eilinių ir vadovaujančių policijos pareigūnų santykiai įtemti ir neapibrėžti.[53] Lietuvoje eiliniai pareigūnai dažnai skundžiasi, kad aukštesnio rango pareigūnai neatsižvelgia į jų nuomonę, mažai bendrauja skirtingo rango pareigūnai. Policijos pareigūnai yra įpareigoti užtikrinti įstatymų vykdymą laikantis griežtų procedūrinių taisyklių ir nurodymų. Bet koks šių taisyklių pažeidimas arba netinkamas panaudojimas tiek nusižengusiam pareigūnui, tiek visam policijos komisariatui lemia nemalonumus ir drausmines nuobaudas. Taigi, viena vertus, iš policijos pareigūno reikalaujama aktyvios įstatymų vykdymo priežiūros, kita vertus, – skrupulingo nustatytų taisyklių laikymosi, o tai lemia tam tikrą pavaldinių vertinimo nenuspėjamumą.[54] Rodoma iniciatyva ir aktyvus darbas neabejotinai didina tikimybę pažeisti procedūrines taisykles ir susilaukti neigiamo vadovų įvertinimo. Vadovai, norėdami išvengti šių

[52] Sudaryta darbo autorės pagal Baliutavičius S., Psichologiniai pokyčių policijoje valdymo veiksniai, Jurisprudencija, 2003, t. 48(40); 16–26

[53] Brown M. K. Working the Street: Police Discretion and the Dilemmas of Reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1981; Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3; Reuss–Ianni E. Two Cultures of Policing. – New Brunswick, NJ: Transaction Books, 1983.

[54] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3

taisyklių pažeidimo pasekmių, dažnai linkę kruopščiai ir priekabiai prižiūrėti savo pavaldinių veiklą ir griežtai bausti už nusižengimus.[55] Visa tai dar padidina pareigūnų suvokiamo pavojaus riziką.[56] Tikėtina, kad pokyčių keliama grėsmė gali dar labiau sustiprinti šį pavojaus suvokimą.

Policijos pareigūnai neapibrėžtumą patiria ne tik bendraudami su savo vadovais, bet ir išgyvendami policininko vaidmens nevienareikšmiškumą. Tyrimais nustatytos mažiausiai trys pagrindinės policijos funkcijos: paslaugų teikimas, viešosios tvarkos užtikrinimas, įstatymų vykdymo priežiūra – nusikalstamų veikų bei kitų teisės pažeidimų atskleidimas ir tyrimas.[57] Policijos organizacija tradiciškai pabrėžia tiktai pastarąją funkciją – nusikalstamų veikų bei kitų teisės pažeidimų atskleidimą ir tyrimą. Organizuojant policijos mokymus, kuriant specializuotus padalinius, tvarkant nusikaltimų statistiką, įvertinant atliktą darbą ir nustatant paaukštinimo kriterijus paprastai pabrėžiama tik viena iš funkcijų – įstatymų priežiūra. Kasdieniniame pareigūno darbe gausu visas tris išvardytas funkcijas apimančių darbų. Policija, kaip organizacija, pastiprina ir apdovanoja tik už vienos iš šių funkcijų vykdymą, o tiesioginiai vadovai reikalauja iš savo pavaldinių vienodai gerai atlikti visas užduotis, o tai ir sukelia neapibrėžtumą bei vaidmens nevienareikšmiškumą.

Taigi, visi aptarti socialinės aplinkos ypatumai, t.y.: 1) didelė galimo pavojaus anticipacija; 2) įgaliojimai panaudoti prievartą; 3) vadovaujančių policijos pareigūnų neprognozuojamumas ir polinkis bausti; 4) policijos pareigūno vaidmens nevienareikšmiškumas, sukelia policijos pareigūnams stresą ir nerimą bei suaktyvina įveikos mechanizmų, tam tikrų nuostatų, vertybių ir lūkesčių formavimąsi.[58]

Pagal 6 paveiksle pateiktą informaciją policijos streso ir nerimo įveikos mechanizmai pateikiami šio darbo 6 priede. Tuo tarpu atskirties ir solidarumo elementai pateikiami šio darbo 7 priede.

Policijos organizacijos kultūra kaip policijos pokyčių veiksnys. Efektyvus planuotų pokyčių organizacijoje įgyvendinimas reikalauja didelio darbuotojų ir vadovų tarpusavio pasitikėjimo. Tuo tarpu policijos organizacijos kultūrai būdingas įtarumas, nepasitikėjimas bei tam tikra vadovų ir eilinių pareigūnų priešprieša.[59] Metcalfe'o atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad konkrečius pokyčių įgyvendinimo metodus policija priima įtariai, rodydama stiprų kultūrinį

[55] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988; Skolnick J. H. Justice without trial: Law enforcement in democratic society. – New York: Wiley, 1994.
[56] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[57] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.
[58] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[59] Žr. ten pat.

pasipriešinimą. Nors pokyčių metu vieno rango pareigūnai bendravo pakankamai, tačiau tarp skirtingų rangų pareigūnų vyravo tam tikras nepasitikėjimas ir trūko atvirumo.[60]

Siekiant įgyvendinti bendruomenės policijos modelį reikia glaudžiau bendradarbiauti su visuomene. Tuo tarpu tokie policijos organizacijos kultūros elementai kaip įtarumas ir suvokiamas pranašumas iš esmės ugdo išankstinį pasipriešinimą tokio pobūdžio pokyčiams. Dauguma policijos pokyčių susiję su pačių pareigūnų nuostatų, vertybių pokyčiais, kitaip tariant, reikalingas tam tikras „pareigūnų sąmonės lūžis“.[61] Nors pareigūnai sutinka su pagrindiniais strateginiais pokyčių tikslais, tačiau didelė dalis jų nesuvokia šių tikslų elgesio ir nuostatų terminais.[62] Tikėtina, kad sunkumus siekiant šių tikslų gali lemti ne tik bendri atsako į pokyčius veiksniai, bet ir policijos organizacijos kultūrai būdinga kovotojo su nusikaltimais orientacija, socialinė izoliacija.

Taigi, apibendrinimui galima pasakyti, kad policijos organizacijos kultūrai būdingas didelis pareigūnų solidarumas įgyvendinant pokyčius gali turėti dvejopą įtaką. Pareigūnų vieningumas ir tarpusavio lojalumas gali padėti siekiant naujų organizacijos tikslų, tačiau tam reikia pareigūnus įtraukti į patį pokyčių valdymo procesą. Kita vertus, tai ganėtinai sunkus uždavinys atsižvelgiant į „saugok savo kailį“ orientaciją ir pareigūnų įtarumą, todėl pareigūnų solidarumas gali ir pastiprinti pasipriešinimą pokyčiams.

1.4.2. Streso darbe galimi padariniai policijos pareigūnams

Stresas darbe sukelia daugiau nei ketvirtadalį (28%) visų su darbu susijusių sveikatos sutrikimų, dėl kurio netenkama darbingumo dviems ar daugiau savaičių. Statistika rodo, kad ES valstybėms kasmet stresas darbe kainuoja mažiausiai 20 milijardų eurų. Stresas darbe gali sukelti depresiją, nerimą, padidintą lėtinį nuovargį ir širdies ligas, jis ženkliai įtakoja darbo našumą, kūrybingumą ir konkurencingumą.[63] Stresas kaip kenksmingas darbo aplinkos veiksnys, būdingas daugelio profesijų atstovams, tarp jų ir policijos pareigūnams.

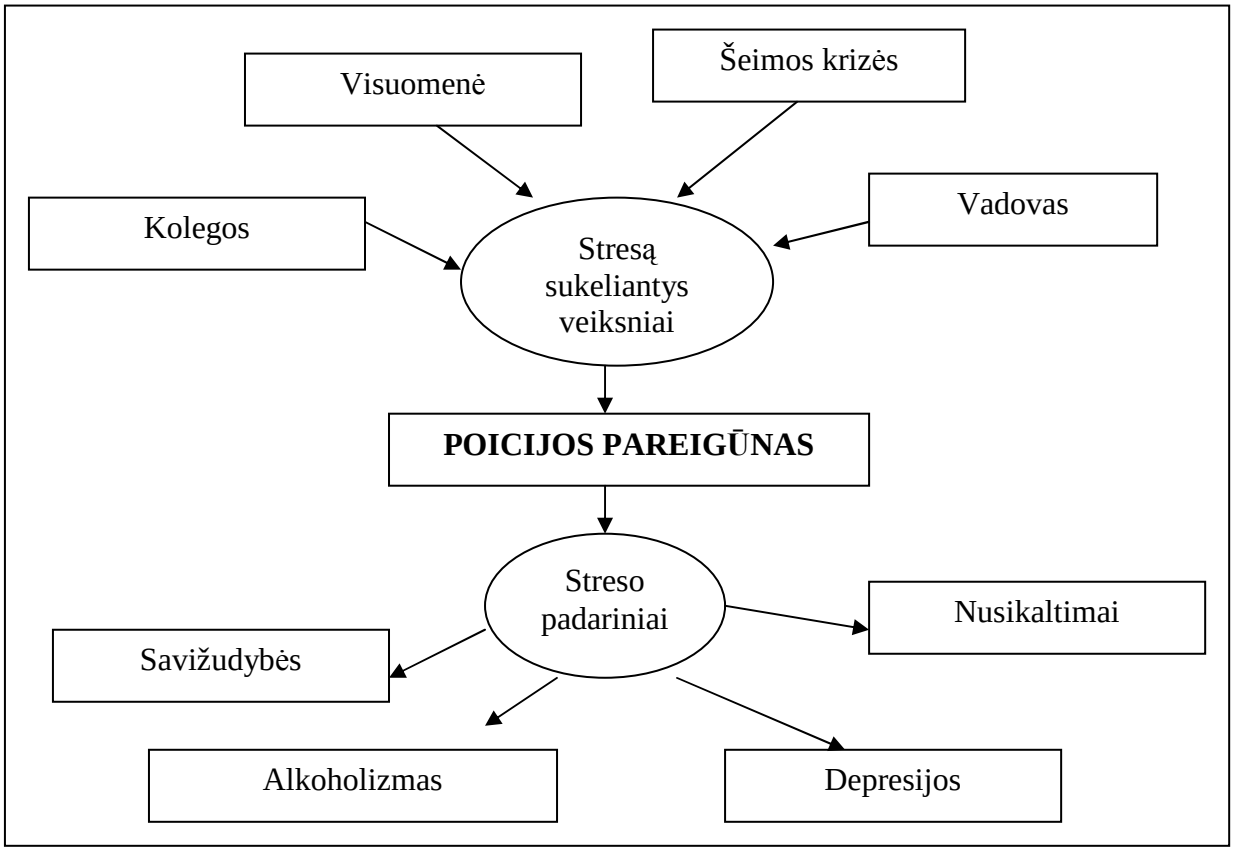
Naujausi darbo medicinos moksliniai tyrimai rodo, kad stresas veikia daugelį organizmo sistemų ir funkcijų: širdies ritmą, arterinį kraujospūdį, kvėpavimo dažnį, raumenų tonusą, smegenų elektrinį aktyvumą, nervinę emocinę būseną, vegetacinę nervų, endokrininę ir analizatorių sistemas.[64]

---

[60] Metcalfe B. The strategic integration of POP and performance management: a viable partnership? // Policing and society. – 2001. Vol. 11.
[61] Laurinavičius A. Bendruomenės teisėtvarka: mokymo metodinis leidinys. – Vilnius: LTA Leidybos centras, 2001, P. 6.
[62] Metcalfe B. The strategic integration of POP and performance management: a viable partnership? // Policing and society. – 2001. Vol. 11.
[63] Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007. P. 273-274
[64] Žr. ten pat. P. 274

Ūmus stresas sukelia didelį nuovargį, nervinį išsekimą, galvos skausmus, atsiranda bendras silpnumas, parausta arba išblykšta veidas, atšąla galūnės, pasireiškia ir kitos vegetacinės reakcijos.[65]

6 pav. Stresoriai ir galimos pasekmės policijos pareigūnų darbe[66]



Taigi, daugelių tyrimų yra įrodyta, kad stresas veikia darbuotojo psichosocialinę ir psichologinę pusiausvyrą.[67] Streso veiksniai sąlygiškai gali būti skirstomi į dvi kategorijas: žiaurios situacijos, kuriose dalyvauja pareigūnai (susišaudymai, įkaitų paėm9imas, masinių riaušių slopinimas), ir atvejai, galintys sukelti depresiją (sužaloti arba nužudyti –žmonės, stichinių nelaimių padariniai). Pažymėtina, kad tik policininkai yra veikiami abiejų rūšių streso veiksnių.[68] Kiti pareigūnai – gaisrininkai, teisės medicinos ekspertai – susiduria sus streso padariniais. Tiesa, pasitaiko ir kitų sferų darbuotojų (kariai, kalėjimo prižiūrėtojai), kuriems įtakos turi abiejų rūšių streso veiksniai, bet, palyginti su policininkais, tokiose situacijose jie atsiduria daug rečiau. Tačiau ne visiems traumuotiems pareigūnams pasireiškia potrauminis streso sindromas (PTSS) – tai priklauso nuo daugelio dalykų. Predisponuojantys veiksniai –

[65] Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007. P. 274
[66] Sudaryta darbo autorės pagal Žukauskas G., Psichosocialinės pareigūnų problemos, - Vilnius, 2000. P. 9.
[67] Carlier I.V.E. Lamberts R.D.Gersons B.P.R. Risk factors for posttraumatic stress symptomatology in police officers: a prospective anglysis // The Journal of Nervous and Mental Disease. 1997. Vol. 185. No. 8. P. 498-506
[68] Žukauskas G., Psichosocialinės pareigūnų problemos, - Vilnius, 2000. P. 8

genetinis jautrumas per dideliems psichologiniams krūviams, anksti patirtas žiaurumas, asmeninės psichologinės savybės, pvz., intraversija, psichologinės krizės, alkoholizmas. Dažniausi rizikos veiksniai, galintys lemti PTSS, - nelaimingi atsitikimai, stichinės nelaimės, nusikaltimai. Rizikos veiksniai gali būti skirstomi į nuo traumos priklausančius veiksnius: mirties pavojus, jo trukmė, sužeistųjų gelbėjimas ir lavonų paieška, emocinis išsekimas, fizinės traumos.[69] Kita vertus, rizikos veiksniai priklauso nuo socialinio statuso, amžiaus, išsilavinimo, šeiminės padėties, darbo stažo policijoje, etnoso, religijos, laipsnio, ankstesnių ligų, šeimos ligų (žr. 7 pav.).

Apibendrinant galima teigti, kad stresas policijos pareigūnų darbo aplinkoje yra labai dažnas reiškinys. Streso padariniai gali būti sunkiai įveikiami tiek pačiam pareigūnui, tiek jo artimiausiajai aplinkai. Atsižvelgiant į tai, streso teisinis reglamentavimas policijos pareigūnų darbo aplinkoje yra vienas iš svarbiausių veiksnių, galinčių sušvelninti streso sukeliamas negatyvias pasekmes.

[69] Žukauskas G., Psichosocialinės pareigūnų problemos, - Vilnius, 2000. P. 9.

2. STRESO DARBE TEISINIO REGLAMENTAVIMO PAGRINDAI

Stresas darbe – opi problema, kurią nagrinėja teisininkai, medikai, psichologai ir kiti specialistai. Lietuvoje tai ypatingai aktuali problema, nes nelaimingų atsitikimų, ir profesinių ligų nemažėja. Ypač svarbu sukurti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuojančią teisinių aktų sistemą. Deja, esama darbų saugą, o tuo pačiu ir stresą darbo aplinkoje reglamentuojanti teisinė bazė yra kritikuotina.

Šioje darbo dalyje bus pažvelgiama į streso darbe teisinio reglamentavimo būtinumo ir problematikos pagrindus ir pateikiama pagrindinių teisės aktų (tiek tarptautinių, tiek nacionalinių), reglamentuojančių streso darbe aspektus, analizė.

2.1. Streso darbe teisinio reglamentavimo būtinumas ir problematika

Vadovaujantis šiuolaikinės teisės samprata būtina suvokti kiekvieno piliečio teisių ir pareigų bendrybę. Negali būti teisių be pareigų, kaip negali būti ir pareigų be teisių. Jei žmogaus teisės atskiriamos nuo pareigų, padarinys – itin nepageidautinas surogatas – privilegijos. Ir atvirkščiai – jei pareigos atskiriamos nuo teisių – orientuojamasi į baudžiavinę santvarką.[70] Tik esant teisių ir pareigų simbiozei asmenys gali darniai naudotis savo teisėmis, nekeldami grėsmės kito asmens teisėms. Teisių ir pareigų vienybė ypač svarbi, kai atskleidžiama demokratinė teisės prigimtis, t.y. deklaruojama visų žmonių teisinė lygybė, draudžiama bet kokia diskriminacija, įpareigojama derinti priešingus interesus ir siekti jų kompromiso.[71]

Socialinės saugos teisėje ypač svarbi pareigų samprata (dirbti, kurti visuomenės gerovę, saugoti savo ir kitų sveikatą ir gyvybę), o teisės (gauti atlyginimą, naudotis lengvatomis susirgus, susižeidus ir t.t.) atsiranda vėliau. Numatyta darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas ir darbuotojo teisė jas turėti, bet išlaikant pareigą paklusti saugaus ir sveiko darbo taisyklių ir normų reikalavimams.[72]

2.2. Tarptautinių teisės aktų analizė streso darbe reglamentavimo atžvilgiu

Prieš pradedant kalbėti apie streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindus tarptautiniu atžvilgiu, tikslinga pateikti bendrąją statistiką, susijusią su patiriamu stresu darbo aplinkoje Europos Sąjungos (toliau ES) šalyse. Stresas darbe yra antroji po nugaros skausmų su darbu susijusi sveikatos problema, kuria darbuotojai skundžiasi ES šalyse. Dažniausiai stresas patiriamas dėl psichologinės rizikos. Jei stresas intensyvus ir patiriamas ilgą laiką, gali sutrikti

[70] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija, 2008 8 (110). P. 13
[71] Vaišvila A., Teisės teorija, - Vilnius: Justitia, 2006.
[72] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija, 2008 8 (110). P. 13

miegas, apimti nerimas, depresija, sunku susikaupti, jaučiamas nuovargis. Tyrimai rodo, kad 16 proc. vyrų ir 22 proc. moterų širdies ir kraujagyslių ligų lemia stresas darbe. Jis dažnai tampa ir skrandžio bei dvylikapirštės žarnos opos, didelio kraujospūdžio, nusilpusios imuninės sistemos sutrikimų sukėlėju.[73]

Stresas darbe sukelia daugiau nei ketvirtadalį visų su darbu susijusių sveikatos sutrikimų, dėl kurių netenkama darbingumo 2 ir daugiau savaičių. Psichologinę riziką darbe gali sąlygoti stresą lemiantis prastas darbo organizavimas, planavimas, smurtas ar bauginimai bei viršininkų, priekabių kolegų žodiniai užgauliojimai. Europos šalių darbuotojai, patiriantys stresą darbe, nurodo tokias streso priežastis: greitas darbo tempas, darbuotojo vaidmens neapibrėžtumas, reguliavimo trūkumas, per daug reikalavimų, prasta vadyba.[74]

Apie 50 proc. darbuotojų teigia, kad dirba greitu tempu arba per daug įsitempę beveik ketvirtadalį darbo dienos. Trečdalis darbuotojų sako, kad jiems trūksta vadovavimo. 9 proc. informuoja, kad darbe jiems grasino. 23 proc. darbuotojų teigia, kad yra pervargę. ES sveikatos ir saugumo darbe agentūra yra išleidusi vadovą apie stresą ir smurtą darbe. Valstybės narės yra parengusios savo praktinius vadovus, taip pat prevencines priemones stresui, smurtui ir psichologinei rizikai darbe sumažinti.[75]

Europos saugos ir sveikatos agentūros duomenimis, įvertinus prarastą laiką ir išlaidas sveikatos priežiūrai, ši problema ES šalims kainuoja daugiau kaip 20 mlrd. eurų. Darbdaviams ji taip pat aktuali. Daugiau kaip 50 proc. pravaikštų susijusios su darbe patiriamu stresu. Dėl to kyla drausmės problemų, pažeidinėjamas darbo grafikas, keičiasi darbuotojai. Įmonėse dėl to blogėja darbo kokybė, gali įvykti nelaimingi atsitikimai, daromos klaidos, priimami netinkami sprendimai.[76]

Kalbant apie streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindus tarptautiniu mastu, reikia pabrėžti, kad sauga ir sveikata darbe šiuo metu tapo vienu svarbiausių ir didžiausio dėmesio susilaukiančių socialinės politikos sektorių Europos Sąjungoje. Darbo autorės manymu, analizuojant streso teisinio reglamentavimo pagrindus mūsų šalyje, pirmiausiai reiktų pažvelgti į tarptautinę teisinę bazę. Tokį pasirinkimą lemia tai, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 str. 3 dalies ir Lietuvos Respublikos Tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalies nuostatomis[77] 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

[73] Budvydienė G., Prieš stresą darbe - bendromis jėgomis, prieiga per internetą: http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/pries-stresa-darbe-bendromis-jegomis-2959; prisijungimo laikas: 2011 02 18
[74] Žr. ten pat.
[75] Žr. ten pat.
[76] Žr. ten pat.
[77] Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. VIII-1248

tarptautinių sutarčių nuostatos galioja ne tik valstybės narėms, tačiau ir neribotam kitų teisės subjektų ratui: valstybių narių institucijoms, fiziniams ir juridiniams asmenims.

1951 metais Europos Anglies ir Plieno Bendrija (EAPB) ėmė didinti darbuotojų saugumą anglių ir plieno pramonėje.[78] 1957 metais tos pačios šešios EAPB įsteigusios valstybės narės (žr. 77 išnašoje) sudarė Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartį, kuri dar vadinama Romos sutartimi. Nors Romos sutarties pagrindinis tikslas buvo bendros rinkos sukūrimas, tačiau šioje Sutartyje darbuotojų saugumo reikalavimai buvo išplėsti iki saugumo darbe visiems dirbantiems žmonėms. Tarp sutarties uždavinių ir vienodas 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 įvertinti dirbančių žmonių saugumo reikalavimai įrodo, kad bendrijos tikslai ir kompetencija įgavo kitą kryptį – socialinės dimensijos link.[79]

Šiose, Europos Sąjungos užuomazgas įtvirtinančiose, sutartyse nereikėtų tikėtis tiesioginio streso darbe teisinio reglamentavimo. 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.

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos buvo sušaukta Ženevoje 1981 m. birželio 13 d. susirinkti į 67- ąją sesiją. Sušaukto susirinkimo tikslas – 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). Minėta Konvencija taikoma visose ekonominės veiklos šakose, t.y. visoms veiklos sritims, įskaitant valstybės tarnybą, kuriose dirba samdomi darbuotojai.[80] Tai plati teisinio reguliavimo sritis, kuri apima visus darbo santykius taip pat saugos ir sveikatos darbe reglamentavimą. Minėtos 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,

[78] 1951 m. balandžio18 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.

[79] Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006. P. 30

[80] Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija, 1981 m. Nr. 155, prieiga per internetą: http://translate.google.lt/translate?hl=lt&langpair=en%7Clt&u=http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_19.shtml, prisijungimo laikas 2011 02 10.

kurie yra tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe.“[81] Konvencija siekiama užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos pakenkimui, kuris atsiranda dėl darbo, yra susijęs su juo arba pasireiškia 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.“[82] Šioje Konvencijoje taip pat įtvirtinamos nuostatos dėl privalomų veiksmų įmonių lygmeniu. 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.

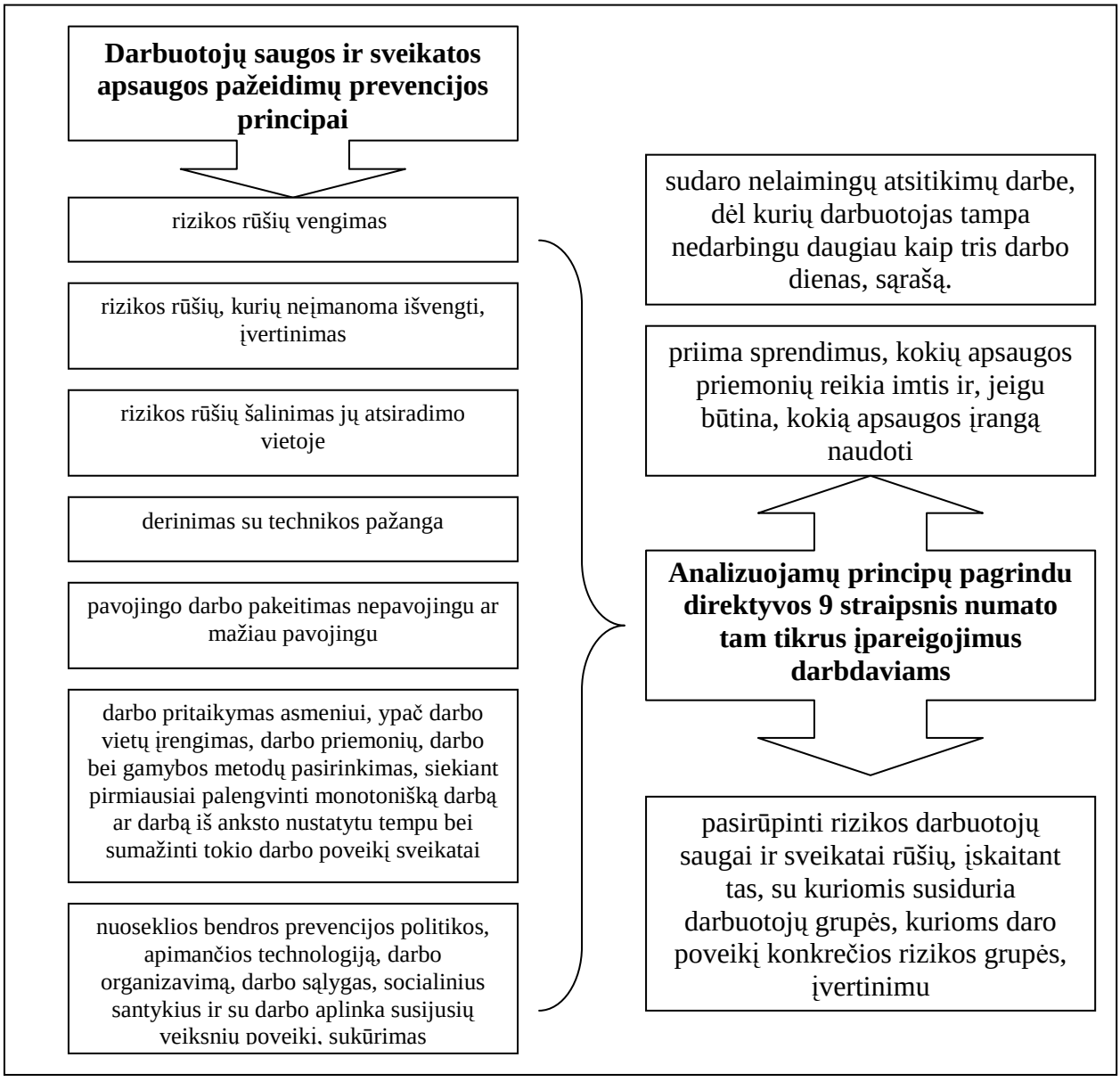
Taigi, bendro pobūdžio Konvencijos nuostatos įpareigoja nacionalines valstybines įstaigas ir darbdavius atkreipti dėmesį į tinkamų darbo sąlygų, tinkamos darbo aplinkos sudarymą. Galima teigti ir sutikti su tuo, kad Konvencijoje įtvirtintos nuostatos turi įtakos stresorių darbe mažinimui. Konvencijoje pastebimos tam tikros nuostatos, kurios netiesiogiai nukreiptos tik į keletą psichosocialinių veiksnių apribojimų. Tačiau pagrindinis dėmesys kreipiamas į bendrą darbo sąlygų gerinimą neišskiriant streso darbe problemos. Sunku būtų 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.[83] Žinant, kad streso gyvybingumas yra sietinas su darbo sąlygomis, sauga ir higiena, psichologine atmosfera, todėl, darbo autorės manymu, streso darbe pagrindai, netiesiogiai perteikiami per tam tikrų reiškinių, turinčių įtakos sveikatai, reglamentavimą.

Prie tarptautinės teisinės bazės, turinčios įtakos streso darbe teisiniam reglamentavimui būtų galima priskirti 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijų Tarybos priimtą direktyvą „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo.“ Direktyvos paskirtis – nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Analizuojamos direktyvos reguliavimo sritis – darbuotojų sauga ir sveikata darbe. Šios direktyvos pagrindu buvo priimta visa eilė atskirų direktyvų, reglamentuojančių atskirus saugos darbe aspektus: darbo vietų įrengimą, darbo priemones, asmenines apsaugos priemones, krovinių kėlimą ir kt.

[81] Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija, 1981 m. Nr. 155, prieiga per internetą: http://translate.google.lt/translate?hl=lt&langpair=en%7Clt&u=http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_19.shtml , prisijungimo laikas 2011 02 10.
[82] Žr. ten pat.
[83] Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006. P. 31

Reikia pabrėžti, kad šios direktyvos pagrindu nėra priimta atskira direktyva, reglamentuojanti stresą ar psichofiziologinių veiksnių ribojimą. Tačiau galima teigti, kad šioje direktyvoje pastebimos streso darbe įvertinimo ir apribojimą numatančios nuostatos. Direktyvos 6 str. 2 d. įtvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos pažeidimų prevencijos principai (žr. 7 pav.). Analizuojamų principų pagrindu direktyvos 9 straipsnis numato tam tikrus įpareigojimus darbdaviams, kurie pateikiami 7 paveiksle.

7 pav. 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijų Tarybos priimtos direktyvos principai ir įpareigojimai darbdaviams[84]



[84] Sudaryta darbo autorės pagal 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijų Tarybos priimtą direktyvą „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ (89/391/EEC)// Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001-0008

Darbo autorės manymu, į analizuojamos direktyvos, kaip ir anksčiau minėtos Konvencijos reguliavimo sritį patenka streso darbe kategorija. Tačiau ir šioje Direktyvoje stresas darbe, kaip neigiamas reiškinys, nėra tiesiogiai įtvirtinamas. Čia didesnis dėmesys, t.y. atsakomybė už darbuotojų saugą ir sveikatą darbo aplinkoje, priskiriama darbdaviui.

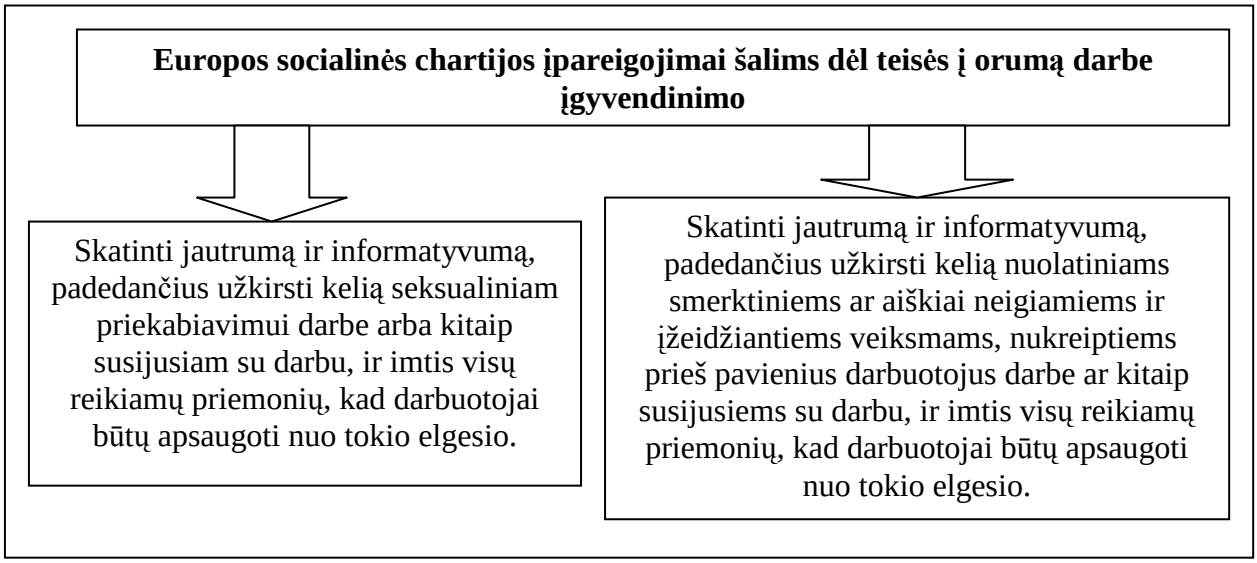
Tarptautinėje erdvėje prie streso darbe teisinio reglamentavimo galima būtų išskirti ir Europos socialinę chartiją, kurioje yra pabrėžiamos pilietinės bei politinės teisės ir laisvės. Tarybos valstybės narės, siekdamos pagerinti savo gyventojų gyvenimo lygį ir pakelti gerovę priėmė chartiją, kurioje buvo akcentuojamas poreikis, viena vertus, išsaugoti nedalomą visų žmogaus teisių – pilietinių, politinių, ekonominių, kultūrinių pobūdį ir, antra vertus, suteikti naują impulsą, gerinti gyvenimo ir gerovės lygį.[85] Galima teigti, kad tai vienas iš pagrindinių tarptautinės teisės dokumentų, įtvirtinančių dirbančio žmogaus socialinę gerovę. Socialinėje chartijoje pabrėžiama, kad kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimui. Visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir šeimos gyvenimo lygį.[86] Atrodytų kaip tai susiję su darbo metu patiriamu stresu? Deja, darbo užmokestis ir ypatingai jeigu jis yra labai mažas, nesuteikiantis galimybės darbuotojui tinkamai realizuoti savo būtiniausių poreikių, sukelia stresines situacijas, žmogus jaučiasi nepilnavertis, nesaugus dėl savęs ir savo artimiausios aplinkos. Nepaisant materialinių darbuotojo garantijų, Socialinė chartija taip pat įtvirtina nuostatas, reglamentuojančias darbų saugą, t.y. „visi darbuotojai turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Kiekvienas žmogus turi teisę naudotis visomis priemonėmis, leidžiančiomis pasiekti aukščiausią, kokį tik galima, sveikatingumo lygį. Darbuotojai turi teisę dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką. Visi darbuotojai turi teisę į orumą darbe.“[87] Kaip matome, Socialinėje chartijoje pabrėžiamas naujas darbo aplinkoje esantis fenomenas – orumas. Tai pakankamai inovatyvus žingsnis link streso darbe apribojimo.

Europos socialinės chartijos 26 str. reglamentuoja įpareigojimus šalims, detalizuojančius teisės į orumą darbe įgyvendinimą (žr. 8 pav.).

Taigi, galima teigti, kad geri darbuotojų tarpusavio ar darbdavio santykiai su darbuotojais, pagarbos, tolerancijos demonstravimas, tiesiogiai turi įtakos psichosocialinių veiksnių pasireiškimui ir tuo pačiu mažina stresorių atsiradimo galimybes. Atsižvelgiant į tai, Europos socialinėje chartijoje yra abstrakčiai įtvirtinti psichosocialiniai veiksniai ir teisinės priemonės streso įvertinimui.

[85] Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006 m. P. 32
[86] Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704 // prieiga per internetą: http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Lithuanian/163-Lithuanian.pdf [prisijungimo laikas 2011 02 15]
[87] Žr. ten pat.

8 pav. Europos socialinės chartijos įpareigojimai šalims dėl teisės į orumą darbe įgyvendinimo[88]



Taigi, tarptautiniuose teisės aktuose, darbo saugos gerinimui yra įtvirtintos principinės nuostatos. Pastebimas vis didesnis Europos Sąjungos institucijų susirūpinimas dirbančiųjų sveikata. Priimama eilė teisės aktų, įpareigojančių valstybes nares rūpintis ne tik darbo sauga, bet ir psichologiniu klimatu darbo vietose, nes tai yra vieni iš faktorių, galintys sukelti stresines situacijas darbo aplinkoje.

2.3. Lietuvos teisės aktų analizė streso darbe reglamentavimo atžvilgiu

Prieš pradedant analizuoti nacionalinius teisės aktus, susijusius su streso valdymu darbo aplinkoje, tikslinga apžvelgti tyrimų, kurie buvo atliekami Lietuvoje streso darbe atžvilgiu, duomenis.

Pasak Birutės Pajarskienės, Higienos instituto Darbo medicinos centro mokslinių tyrimų skyriaus vadovės, streso darbe moksliniai tyrimai Lietuvoje pradėti 1994 m. Tyrimuose dalyvavo apie 2,7 tūkst. skirtingų profesijų šalies dirbančiųjų - vidurinių mokyklų mokytojai, mokslinio instituto darbuotojai, gydytojai, medicinos seserys, aktoriai, žurnalistai, muzikantai, sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, policininkai, darbininkai, amatininkai, specialistai, vairuotojai. Tirti stresą darbe sukeliantys faktoriai, jų tarpusavio ryšiai, įvertintas streso darbe poveikis širdies ir kraujagyslių sistemos pokyčiams bei darbingumui.[89]

Paaiškėjo, kad daugiau kaip pusė vidurinių mokyklų mokytojų savo darbą vertina kaip įtemptą. Dažniau nei kitų specialybių gydytojai stresą darbe patiria anesteziologai. Tuo

[88] Sudaryta darbo autorės pagal Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704 // prieiga per internetą: http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Lithuanian/163-Lithuanian.pdf [prisijungimo laikas 2011 02 15]

[89] Budvydienė G., Prieš stresą darbe - bendromis jėgomis, prieiga per internetą: http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/pries-stresa-darbe-bendromis-jegomis-2959; prisijungimo laikas: 2011 02 18.

skundžiasi net 61 proc. policijos komisariatų darbuotojų, ypač moterys. Padidėjusį nuovargį, nervingumą, nesugebėjimą susikaupti su stresu, patiriamu darbe, sieja ir keleivinio transporto vairuotojai, komentuoja B. Pajarskienė. Pastebėta, kad jaunesnėms nei 40 m. amžiaus mokytojoms, gydytojoms, aktorėms, žurnalistėms, muzikantėms stipresnį stresą sukelia menka vadovo parama.[90]

Kalbant apie streso teisinį reglamentavimą Lietuvoje, reikia pabrėžti, kad vienas iš darbų saugos problematiką Lietuvoje labiausiai gvildenantis 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.[91] 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, anot profesoriaus, – sudaryti tinkamas socialines teisines sąlygas, netrukdančias socialinių veiksmų laisvei.[92] Kalbant apie streso darbe teisinį reglamentavimą profesorius šiuo atžvilgiu yra kritiškas. Anot jo, teisės aktų, reguliuojančių saugą darbe, yra gausu ir nemaža jų dalis yra priimti iš Europos Sąjungos teisinių dokumentų, kiti sukurti pagal teisinius reglamentus Lietuvoje. Deja, ne visi darbų saugą reglamentuojantys teisės aktai yra aiškūs, išsamūs, dalis jų tiesiog kritikuotini.[93] Kaip teigia profesorius, streso darbe problema Lietuvoje jau moksliniu požiūriu menkai tenagrinėta, o teisiniu požiūriu visai nereglamentuota.[94]

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas.[95] Ši Konstitucijos nuostata yra įgyvendinama per kitus norminius teisės aktus, kurie reglamentuoja su darbu susijusius elementus. Vienas iš pagrindinių teisinių dokumentų Lietuvoje, užtikrinantis su darbu susijusius pagrindus yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas[96] ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas[97], parengtas vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos standartais, suderintas su Europos Sąjungos normatyvinėmis nuostatomis.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau – DK) 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

[90] Budvydienė G., Prieš stresą darbe - bendromis jėgomis, prieiga per internetą: http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/pries-stresa-darbe-bendromis-jegomis-2959; prisijungimo laikas: 2011 02 18.
[91] Tartilas J., Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32).
[92] Žr. ten pat.
[93] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija / Mokslo darbai, 2008 8(110). P. 14.
[94] Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija / Mokslo darbai, 2008 8(110). P. 15.
[95] Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
[96] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
[97] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės Žinios, 2003.07.16, Nr. 70.

darbdavio ir darbuotojo pareigas kitu aspektu, t.y. kaip į aktyvų rūpinimąsi saugiomis ir sveikomis 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. Minėto straipsnio 1 dalies 5 punkte įtvirtintas darbo saugos požiūriu svarbus principas, t.y. saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas. Reikia pabrėžti ir tai, kad DK suteikia galimybę kolektyvinių sutarčių pagalba užtikrinti saugą darbo aplinkoje, t.y. į įmonės kolektyvinę sutartį įtraukiama saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo nuostata.[98] Klaidinga būtų teigti, kad DK, dėl saugių darbo sąlygų sudarymo tik dispozityviai reglamentuoja galimybę darbuotojams su darbdaviu susitarti. Tai būtų neigiamas aspektas DK, o ypatingai darbuotojų saugos darbo aplinkoje užtikrinimo atžvilgiu. Kodekse iš tiesų yra nemažai normų, kurios imperatyviai įpareigoja darbdavius rūpintis saugiomis darbo sąlygomis. DK 191 str. galėtų būti kaip vienas iš tokių pavyzdžių, t.y. „darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas.“ Viena iš šių 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.)“.[99] Taip pat reikia pabrėžti, kad DK 260 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų sagos 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, t.y. darbų saugą, stengiamasi sureguliuoti įstatymais ir norminiais teisės aktais.[100]

Analizuojant streso darbe teisinį reglamentavimą, reikia paminėti kitą teisės aktą, detalizuojantį DK nuostatas, t.y. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau - DSSĮ). Šio įstatymo paskirtis tiesiogiai susijusi su šio įstatymo pavadinimu – 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 straipsnyje yra įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, t.y. kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės

[98] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, 61 str. 2 d. 4 p.
[99] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, 191 str.
[100] Tartilas J., Čyras P., Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas, - Vilnius, 1998.

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.

Taigi, 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 gamykloje, profesinė liga ir kt. Kartu tai visuma norminių aktų, socialinių, ekonominių, organizacinių, techninių, higienos ir gydymo profilaktikos veiksmų ir priemonių, užtikrinančių darbo procese žmogaus saugumą, sveikatos ir darbingumo išsaugojimą.[101]

Lietuvos Respublikos darbuotojų sagos ir sveikatos įstatymų nuostatas įgyvendina ir reguliuoja Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ir Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerijos. Analizuojant šių ministerijų darbo momentus streso darbe teisinio reglamentavimo atžvilgiu, reikia paminėti, kad šios ministerijos 2003 m. spalio 16 d. priėmė įsakymą „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“.[102] 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. Minėtame įsakyme taip pat pateikiama 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. Šio teiginio pagrįstumui galima pateikti sekančias minėto įsakymo reglamentuotas nuostatas. Įsakyme įtvirtinta rizikos veiksnio sąvoka – cheminis, fizinis, biologinis, ergonominis, psichosocialinis ar fizinis veiksnys. Stresas darbe (ypatingai psichinis) yra susijęs daugiau su psichosocialiniu veiksniu, kuris minėtame įstatyme įvardijamas taip: 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.[103] Tai pirmoji sąvoka Lietuvos teisės aktų atžvilgiu, kuri tiksliai įvardina veiksnius, skeliančius stresą. Vadovaujantis šia definicija, sudaromos prielaidos identifikuoti stresą darbe ir reikalauti tokių veiksnių pašalinimo.[104] Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos siekiant nustatyti psichosocialinius rizikos veiksnius 2005 m. rugsėjo 24 d. priėmė

[101] Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006 m. P. 36

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

[103] Žr. ten pat.

[104] Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006 m. P. 37

įsakymą „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“.[105] Vadovaujantis šiais nurodymais atliekamas darbo aplinkos psichosocialinių rizikos veiksnių keliamos rizikos vertinimas įmonėse. Minėtame įsakyme taip pat įtvirtinama streso darbe sąvoka, t.y. „darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojo tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius“.[106] Darbo autorė pritaria tokiam streso darbe apibrėžimui, kadangi ji apibrėžta tiksliai ir aiškiai. Reikia pabrėžti, kad minėtose metodiniuose nurodymuose yra įtvirtintas instrumentarijus šiam neigiamam reiškiniui tirti. Šis procesas apima logiškai susijusius etapus:

I. Psichosocialinių rizikos veiksnių identifikavimas;

II. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas;

III. Psichosocialinių rizikos veiksnių nustatymas.

Darbo autorės manymu, tam, kad instrumentarijus būtų visiškai išpildytas, t.y. tikslingai įgyvendintas, reiktų numatyti dar vieną baigiamąjį etapą – psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimas. Nors psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose 16 punkte yra įtvirtintas įpareigojimas darbdaviui parengti priemonių planą psichosocialinių rizikos veiksnių šalinimui, tokio etapo (kaip atskiro) įvardijimas akcentuotų visų etapų vientisumą ir bendrą svarbą, pradedant identifikavimu ir baigiant – šalinimu.

Apibendrinant streso darbe teisinio reglamentavimo momentus tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje galima teigti, kad tarptautiniuose teisės 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. Žvelgiant į tolimesnę Europos Sąjungos institucijų teisinę poziciją, galima pabrėžti, kad su kiekvienais metais, aktualėjant problemai dėl psichosocialinių veiksnių įtakos žmonių sveikatai, minėtos institucijos rodo vis didesnį susirūpinimą ir priima eilę teisės aktų, įpareigojančių valstybes nares ne tik rūpintis darbo sauga bet ir psichologiniu klimatu darbo vietose.

Kalbant apie nacionalinės teisės aktus, įtvirtinančius streso darbe teisinio reguliavimo pagrindus, pastebima ta pati tendencija kaip ir tarptautinėje teisinėje erdvėje. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos principinės darbo saugos nuostatos, tačiau streso darbe problema atskirai neišskiriama. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas priartina prie streso darbe teisinio reglamentavimo

[105] 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

[106] Žr. ten pat.

(įvardijamos tinkamos darbo sąlygos, priemonės, užtikrinančios darbuotojų saugą ir sveikatą darbo aplinkoje), tačiau tiesioginių nuostatų, reglamentuojančių stresą darbe nėra. Ir tik nuo 2003 metų nacionaliniuose teisės aktose stresas darbe tiesiogiai įtvirtinamas, t.y. pateikiama jos apibrėžtis, nurodomi šaltiniai, o 2005 metais numatomas priemonių planas, kuriuo siekiama sumažinti psichosocialinių rizikos veiksnių pasireiškimą darbo aplinkoje.

Išanalizavus tiek tarptautinius, tiek nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius streso darbe momentus, darbo autorė mano, kad toks teisinis reglamentavimas nėra pakankamas, kadangi šis fenomenas darbiniuose santykiuose pagal savo gyvybingumą išlieka aukštas ir nėra jaučiamas teisinių priemonių poveikis.

Kadangi šiame darbe tiesiogiai analizuojamas (tiriamas) policijos pareigūnų streso darbe teisinis reglamentavimas, toliau bus pateikiami pagrindiniai norminiai teisės aktai, susiję su policijos pareigūnų streso darbo aplinkoje momentais.

2.4. Policijos pareigūnų streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindai

Policijos veikla grindžiama Vidaus tarnybos statuto[107] (toliau – Statuto) bei Policijos veiklos įstatymo[108] nuostatų pagrindais.

Išanalizavus Statuto nuostatas, galima teigti, kad užduočių specifika, vykdomos funkcijos ir įgaliojimai suponuoja įvairių kategorijų valstybės tarnautojų teisinio statuso ypatumus. Kai kuriems valstybės tarnautojams gali būti įstatymų nustatytos specialios veiklos taisyklės, suteiktos specialios teisės ir pareigos, tarnybiniai apribojimai, specialios tarnybos eigos valdymo tvarkos, patraukimas tarnybinėn ir administracinėn atsakomybėn, galimybės patraukti baudžiamojon atsakomybėn, būti materialinės atsakomybės subjektu. Vien šios nuostatos leidžia teigti, kad policijos darbas yra ne tik atsakingas, suteikiantis tam tikrą statusą visuomenėje, bet tuo pačiu visa tai suponuoja stresinių situacijų vystimąsi (t.y. pareigos, atsakomybė ir kova už savo veiksmus).

Kalbant apie streso teisinį reglamentavimą, šis fenomenas Statute nėra įvardintas. Tik reikia pabrėžti, kad Statuto 8 skyriuje yra apibrėžtos pareigūnų sveikatos priežiūros ir su tuo susijusių socialinių garantijų nuostatos, kurių realizavimas gali sumažinti streso pasireiškimą pareigūnų darbo aplinkoje. Minėtame Statuto skyriuje aptariami pareigūnų sveikatos priežiūros pagrindai, kompensacijų išmokėjimo tvarka pareigūno ar kursanto mirties arba sveikatos sutrikimo atvejais, pareigūnų medicininės reabilitacijos, sveikatos grąžinamojo ir antirecidyvinio gydymo išlaidų apmokėjimo tvarka.

[107] Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2003 m. balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.
[108] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777.

Išanalizavus Policijos veiklos įstatyme įtvirtintas policijos pareigūnų teises, galima teigti, kad policijos pareigūnai turi teisę teisėtai riboti asmens teises ir laisves, atlikti asmenų, daiktų, dokumentų apžiūrą, prieš asmenį naudoti psichinės, fizinės prievartos priemones ir šaunamąjį ginklą. Policijos pareigūnų kaip ir kitų statutinių tarnautojų pagrindinės pareigos sietinos su nusikaltimų ir teisės pažeidimų prevencija, reagavimu į pranešimus ar pareiškimus apie rengiamą ar daromą nusikaltimą, ar į kitokį teisės pažeidimą ir tokios veiklos nutraukimu, pažeidėjo sulaikymu ir teisės pažeidimo atskleidimu. Galima teigti, kad policijos pareigūnų kaip ir visų statutinių teisėsaugos institucijų tarnautojų teisės ir pareigos yra susijusios su pareigūno sveikatai ir gyvybei pavojinga veikla. Taigi, pateiktos nuostatos leidžia teigti, kad policijos pareigūnas savo veikloje dažnai susiduria su streso fenomenu, kadangi jis atsakingas ne tik už visuomenės saugą, bet tuo pačiu turi saugoti ir savo gyvybę. Policijos veiklos įstatymas nenumato jokių streso darbe valdymo pagrindų, tik pateikia policijos veiklos nuostatas.

Kalbant apie policijos pareigūnų streso darbe teisinį reglamentavimą, reikia paminėti Lietuvos generalinio komisaro 2007 m. įsakymą „Dėl policijos pareigūnų streso valdymo programos patvirtinimo.“[109] Šiuo įsakymu buvo patvirtinta policijos pareigūnų streso valdymo programa, kurios tikslas - didinti policijos pareigūnų atsparumą stresui ir mažinti psichologinių bei fizinės sveikatos problemų atsiradimo tikimybę. Programos anotacijoje pateikiama bendroji policijos pareigūnų streso darbe situacija: „policijos pareigūnai, palyginti su kitų profesijų atstovais, patiria labai daug streso. Streso šaltinių policininko darbe yra daug ir įvairių – policijos pareigūnai labai dažnai susiduria su kritiniais įvykiais, kasdienine įtampa, neigiamu visuomenės požiūriu, pamaininiu darbu, chronišku pervargimu. Dauguma policininkų su stresu tvarkosi taip, kaip moka: slepia, slopina savo jausmus, tampa ciniški, nuvertina jiems reikšmingą situaciją, neigia kylančias problemas. Toks požiūris gali padaryti didelę psichologinę žalą – tai konfliktai ir nesusipratimai darbe, nesantarvė šeimoje, ligos, nesaikingas alkoholio vartojimas, savižudybės. Policijos pareigūnai turėtų ypač gerai suprasti streso įtaką jų kasdieniniam gyvenimui, išmokti efektyviau valdyti darbe patiriamą stresą ir taip sumažinti įvairių psichologinės kilmės problemų atsiradimo tikimybę.

Policijos pareigūnų streso valdymo programa parengta atsižvelgiant į policijos pareigūnų poreikius ir remiantis daugiamete darbo patirtimi šioje srityje.“[110]

Minėtos programos uždaviniai – supažindinti policijos pareigūnus su streso kilimo mechanizmais, streso šaltiniais, požymiais, poveikiu pareigūno sveikatai ir gyvenimo kokybei,

[109] Lietuvos generalinio komisaro įsakymas „Dėl policijos pareigūnų streso valdymo programos patvirtinimo“, Vilnius, 2007 m. rugsėjo 11 d. Nr. 5-V-613

[110] Policijos pareigūnų streso valdymo programa // patvirtinta 2007 m. rugsėjo 11 d. Lietuvos generalinio komisaro įsakymu Nr. 5-V-613

streso kontrolės galimybėmis; supažindinti ir išmokyti policijos pareigūnus taikyti streso valdymo technikas kasdienėse gyvenimo situacijose.[111]

Siektinuose programos rezultatuose buvo nurodoma, kad baigę mokymus policijos pareigūnai įgaus žinių apie stresą ir įvairius jo aspektus, žinos, kaip stresas veikia jų veiklą, fizinę sveikatą ir gyvenimo kokybę. Žinos, kokie yra šiuolaikiniai streso valdymo metodai. Atlikę praktines užduotis, mokymo programos dalyviai gebės atpažinti streso požymius, išmoks taikyti streso įveikimo būdus ir efektyviau kontroliuoti streso įtaką tiek savo darbiniam, tiek asmeniniam gyvenimui.

Tokių programų rengimui ir įgyvendinimui darbo autorė pritaria, kadangi tai vienas iš veiksmingiausių būdų nustatyti stresinius veiksnius policijos pareigūnų darbo aplinkoje. Taip pat reiktų numatyti šios programos tęstinumą, t.y. nustatytų stresinių padarinių darbe šalinimo galimybių programą.

[111] Policijos pareigūnų streso valdymo programa // patvirtinta 2007 m. rugsėjo 11 d. Lietuvos generalinio komisaro įsakymu Nr. 5-V-613

3. POLICIJOS PAREIGŪNŲ STRESO DARBE TEISINIO REGLAMENTAVIMO PROBLEMATIKOS TYRIMAS

3.1. Tyrimo charakteristika

Tyrimo vieta – Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariatas.

Tyrimui pasirinkti metodai:

1. Anketinė apklausa - atlikta, siekiant apklausti Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato pareigūnus apie jų darbe pasitaikančias stresines situacijas, jų įtaką veiklos produktyvumui bei ištirti, kaip policijos pareigūnai vertina streso darbe teisinį reglamentavimą.

2. Interviu metodas – atliktas, siekiant nustatyti kaip Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato vadovybė vertina streso darbe teisinį reglamentavimą ir kokias tobulinimo kryptis jie numato ateityje.

Tyrimo laikas:

1. Anketinė policijos pareigūnų apklausa Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariate vyko nuo 2011-01-20 iki 2011-01-26. Anketos pavyzdys pateikiamas 8 priede.

2. Interviu metodas su Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato skyrių vadovais buvo atliekamas dvi dienas, t.y. nuo 2011-01-27 iki 2011-01-28. Interviu metu pateikti klausimai nurodyti 9 priede.

Tyrimo tikslas - išanalizuoti policijos pareigūnų streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo pagrindus. Tuo pačiu siekiama patvirtinti arba paneigti darbo pradžioje išsikeltą hipotezę, t.y. darbo aplinkoje streso reglamentavimas nėra efektyvus, kadangi daugėja darbuotojų, linkusių į alkoholizmą, depresiją ir su šiais reiškiniais susijusias neigiamas pasekmes, tiek darbo aplinkoje (darbo rezultatai nėra produktyvūs) tiek artimiausioje darbuotojų aplinkoje (smurtas, narkomanija, nusikalstamumas ir pan.). Tyrimo metu taip pat siekiama numatyti streso darbe teisinio reglamentavimo tobulinimo kryptis.

Anketinės apklausos ir interviu metodų charakteristika:

Anketinės apklausos charakteristika (sudaryto klausimyno). Visą klausimyną sudaro 21 klausimas: 11 uždarų klausimų (pateikiami tik atsakymo variantai), 3 atviri klausimai (respondentas pats išsako savo nuomonę), 7 mišraus pobūdžio klausimai (pateikiami atsakymo variantai ir paliekama galimybė respondentams pasisakyti tam tikroje pozicijoje).

Klausimų charakteristika:

- 1-6 klausimai yra skirti respondentų demografiniams duomenims išsiaiškinti (lytis, amžius, išsilavinimas, užimamos pareigos, darbo stažas, darbo laiko rėžimas);

- 7-11 klausimai yra susiję su pareigūnų patiriamu stresu darbo aplinkoje (kaip dažnai jis pasireiškia, priežastys, įvertinimas);

- 12 klausimas yra skirtas išsiaiškinti suteiktos diskrecijos teisės įtaką streso pasireiškimui policijos darbo aplinkoje;

- 13 klausimu siekiama išsiaiškinti pareigūnų būseną po darbo, t.y. ar jaučiama įtampa.

- 14 klausimas yra susijęs su streso padariniais policijos pareigūnams;

- 15-17 klausimai yra skirti išsiaiškinti, kokių priemonių imamasi siekiant sumažinti streso negatyvius požymius;

- 18 klausimu buvo siekiama išsiaiškinti kokioje aplinkoje labiausiai išryškėja patiriamo streso negatyvūs požymiai;

- 19-20 klausimai yra skirti teisinės bazės, streso darbe reglamentavimo atžvilgiu, įvertinimui;

- 21 klausimas yra skirtas respondentų pasiūlymams, kurie galėtų sumažinti policijos pareigūnų patiriamą stresą darbo aplinkoje.

Interviu metodo charakteristika. Taikyto metodo metu, visiems tyrime dalyvavusiems respondentams, buvo užduodami tie patys klausimai, kurie pateikiami 9 priede. Klausimai yra pereinamojo pobūdžio: pirmiausiai buvo siekiama išsiaiškinti esminius pačių apklausiamųjų duomenis (amžius, pareigos ir ar jie patys jaučia stresą darbo aplinkoje). Vėliau buvo teiraujamasi dėl stresinių situacijų, kuriomis skundžiasi respondentų pavaldiniai bei kokių priemonių imamasi, kad šie padariniai sumažėtų. Tyrimo pabaigoje, interviu dalyvavusių respondentų, buvo klausiama apie Lietuvos ir Europos Sąjungos teisinę bazę streso darbe reglamentavimo atžvilgiu. Taip pat buvo pateikiamas svarbus klausimas, susijęs su streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo tobulinimu.

Tiriamųjų kontingentas:

1. Anketinėje apklausoje dalyvavo 100 Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato pareigūnų. Visos išdalintos anketos buvo užpildytos. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį pateikiamas 11 priedo a paveiksle. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, pasirinktoje institucijoje dauguma dirba vyriškos lyties atstovų (89%). 11% respondentų buvo moterys. Tyrime dalyvavusių asmenų amžius yra nuo 26 iki 48 metų. Dauguma respondentų yra nuo 28 iki 35 metų amžiaus. Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad 49% respondentų turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 21% respondentų nurodė, kad šiuo metu dar nėra pabaigę aukštojo universitetinio laipsnio studijų, o likusieji, tyrime dalyvaujantys respondentai, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (30%) (žr. 10 priedo b pav.). Anketinėje apklausoje dalyvavo vyr. specialistai, kelių eismo patruliai, inspektoriai, tyrėjai. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą policijos veikloje pateikiamas 10 priedo c paveiksle. Kaip

matyti iš pateiktų duomenų, didesnė dalis respondentų policijos srityje dirba nuo 6 iki 10 metų (42%), daugiau kaip 10 metų dirbančiųjų sudarė 28% respondentų. Nuo 3 iki 5 metų dirba 24% procentai tyrime dalyvavusių pareigūnų. Likusi dalis pareigūnų dirba vos 3-ejus metus. Taigi, galima teigti, kad daugumos respondentų darbo stažas policijos veikloje iš ties nėra mažas, o išsilavinimo lygis nėra itin aukštas, kadangi beveik pusė tyrime dalyvavusių respondentų turi aukštojo neuniversitetinio laipsnio išsilavinimą. Darbo autorės manymu, mokslinio laipsnio siekimas yra sudėtingas reiškinys, ypatingai tuomet kai šį periodą reikia derinti su darbinėmis funkcijomis ir šeimos aplinka.

2. Interviu metodo pagalba buvo apklausti 3 Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato skyrių vadovai: Visagino policijos komisariato areštinės viršininkas, prevencijos poskyrio viršininkas bei kelių eismo priežiūros viršininkas. Dviejų dalyvavusių tyrime darbo stažas vadovaujančiose pareigose yra daugiau kaip 10 metų. Vienas iš pokalbio dalyvių savo skyriui vadovauja 6 – erius metus.

3.2. Anketinės apklausos duomenų analizė

Kaip jau buvo išsiaiškinta anksčiau, policijos pareigūnams labai aktualus yra darbo laikas, kadangi netinkami grafikai, pastovūs viršvalandžiai sukelia nepatogumų ir tuo pačiu sudaro sąlygas stresui pasireikšti. Anketinės apklausos metu paaiškėjo, kad dauguma tyrime dalyvavusių respondentų dirba pamaininį darbą (72%), t.y. darbo laikas jiems numatomas pagal sudarytus darbo grafikus. 10% respondentų dirba pagal penkių darbo dienų savaitės rėžimą, likusieji 8% respondentų nurodo, kad jų darbo laikas gali būti penkios arba šešios dienos per savaitę (kadangi yra įvairūs budėjimai, iškvietimai, nepaprastosios padėtys ir pan.) (žr. 11 priedo a pav.). Taigi, galima teigti, kad dauguma tyrime dalyvavusių respondentų dėl nuolat sudarinėjamo darbo grafiko bei jo kaitos neturi pastovaus gyvenimo ritmo.

11 priedo b paveiksle pateikiami duomenys apie tai, kaip dažnai policijos pareigūnai patiria stresą darbo aplinkoje. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, 46% respondentų su stresu susiduria bent kartą per savaitę. 27% tyrime dalyvavę respondentai nurodo, kad su šiuo fenomenu susiduria kelis kartus per mėnesį. Deja, net 24% respondentų pabrėžia, kad jie stresines situacijas darbo aplinkoje patiria kiekvieną darbo dieną arba pamainą. Ir tik 3% tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų nurodo, kad streso darbo aplinkoje nepatiria. Tokie respondentai yra tik neseniai pradėję dirbti policijos sistemoje, jiems viskas yra nauja, įdomu ir nepatirta. Taigi, galima teigti, kad su streso fenomenu policijos pareigūnai savo darbo veikloje susiduria pakankamai dažnai, todėl tai dar kartą įrodo, kad streso darbe problema įsivyrauja, o jos pasekmės gali būti pakankamai skausmingos.

Kadangi dagelis policijos pareigūnų susiduria su stresu darbo aplinkoje, tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar jiems teko kreiptis pagalbos į medikus dėl streso sukeltų padarinių sveikatai. 11 priede pateikto c paveikslo duomenys atskleidžia, kad 61% respondentų nesikreipė pagalbos į medikus, likusieji respondentai priešingai – jiems prireikė medikų pagalbos. Taigi, streso darbe padariniai turi įtakos ir dažnai tai paveikia policijos pareigūnų sveikatą, vieniems tai pasireiškia fiziniais sveikatos sutrikimais, kitiems – psichologiniais.

12 priedo b paveiksle yra nurodomi veiksniai, dėl kurių policijos pareigūnai dažniausiai patiria stresą. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, pagrindiniais veiksniais, dėl kurių tyrime dalyvaujantys respondentai patiria stresą būtų galima įvardinti santykius su vadovu (30%), ypatingai kai nėra tarpusavio supratimo ir neatsižvelgiama į pareigūno išsakytas problemas, esančias darbo aplinkoje. Taip pat prie svarbesnių veiksnių yra įvardijamas profesinės stresinės situacijos, kurios patiriamos darbo aplinkoje (26%). Darbe kylantys nesklandumai sukelia tam tikrus stresorius šeimos aplinkoje (14%). 12% respondentų pažymi, kad tam tikri stresoriai išsivysto dėl organizacinių trūkumų. Taigi, šie faktoriai turi didžiausios įtakos streso pasireiškimui policijos veiklos aplinkoje.

Tuo tarpu 12 priedo b paveiksle nurodomi veiksniai, kurie turi didžiausios įtakos policijos pareigūnams, t.y. šie stresoriai turi neigiamos įtakos pareigūnų sveikatai bei darbo rezultatams. Prie tokių veiksnių būtų galima priskirti netinkamus bei konfliktiškus santykius su vadovu (45%) bei profesines stresines situacijas (29%).

Tyrimo metu respondentų buvo prašoma užpildyti nurodytą lentelę, kurioje yra detaliau išvardijami įvairūs stresoriai bei jų dažnumas. Kaip matyti 13 priede pateiktoje lentelėje *dažnai pasitaikančiais stresoriais* policijos pareigūnai įvardija šiuos: griežti terminai, laiko stoka ir skuba, didelė atsakomybė, konfliktai su kolegomis, nemalonumai (pyktis) su vadovu bei su visuomenės nariais, informacijos gausa, naujos užduočių ar atsakomybės sritys, vairavimas darbe, alkoholio vartojimas, aukšti reikalavimai sau, apribota veiksmų ir sprendimų erdvė. Analizuojant stresorių įvertinimą, reikia pabrėžti, kad tokie stresoriai, kaip netikslūs, prieštaringi nurodymai ir reikalavimai, nemalonumai su visuomenės nariais bei nepakankama pagalba, policijos pareigūnams *labai trukdo* darbinėje aplinkoje. Kitų atsakymo variantai ir jų pasiskirstymas pateikiamas 13 priede.

Diskrecijos teisės įtaka streso pasireiškimui darbo aplinkoje pateikiama 14 priedo a paveiksle. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, 39% tyrime dalyvavusių respondentų neturėjo nuomonės analizuojamu klausimu, kadangi nepasinaudoja diskrecijos teise darbo aplinkoje. 36% tyrime dalyvavusių respondentų nurodo, kad dėl savo teisės pasinaudoti diskrecija, tenka patirti stresą, kadangi netinkamai priimti sprendimai turėjo neigiamų pasekmių darbo aplinkoje (dažniausiai dėl diskrecijos teisės pasinaudojimo vykdomi tarnybiniai patikrinimai, kurie

pareigūnams sukelia nemalonius išgyvenimus). 25% respondentų suteikta diskrecijos teisė nesukelia stresinių situacijų. Diskrecijos samprata pateikiama 15 priede, o 16 priede pateikiama diskrecijos ir savivaliavimo sąvokų atskirties momentai.

Anketinės apklausos metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar policijos pareigūnai jaučia įtampą po darbo. Kaip matyti iš 14 priede pateikto b paveikslo, galima daryti išvadą, kad didesnė dalis policijos pareigūnų po darbo stengiasi atsiriboti nuo darbo, dėl to stresinė būsena nepasireiškia (63%). Tačiau likusioji respondentų dalis teigia, kad ir po darbo jaučia įtampą (37%), t.y. nuolatos galvoja apie savo veiksmus, negali nuo jų atsiriboti, stengiasi mažiau dalyvauti viešose vietose, didesniuose susibūrimuose ir pan.

Anot policijos pareigūnų, nuolatos patiriant stresą darbo aplinkoje prieinama prie stipraus alkoholio vartojimo. Taip teigia 42% tyrime dalyvavę respondentai. 34% policijos pareigūnų teigia, kad stresoriai sukelia sunkius sveikatos sutrikimus (34%). Prie streso sukeliamų padarinių būtų galima įvardyti šeimų skyrybas, depresiją, nusikalstamas veikas ir galiausiai savižudybės (žr. 14 priedo c pav.).

18 priedo a paveiksle pateikiami duomenys apie tai, kaip tyrime dalyvaujantys respondentai vertina komisariato vadovybės veiksmus, siekiant sumažinti stresorių pasireiškimą darbo aplinkoje. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, nuomonė analizuojamu klausimu yra skeptiška – 63% respondentų pasisako už tai, kad komisariato vadovybė nesiimama jokių priemonių, siekiant sumažinto stresorius darbo aplinkoje. 32% respondentų mano priešingai, o likusieji neturėjo nuomonės analizuojamu klausimu. Pagrindinėmis priemonėmis, kuriomis siekiama sumažinti pareigūnų stresinę būseną darbo aplinkoje buvo įvardintos konsultacijos su vadovais, išvykimas į kursus, vadovybės reakcijos į pareigūnų išsakytas nuostatas.

Tačiau kaip rodo 18 priedo b paveikslo duomenys, net 77% respondentų nevyksta į tam tikrus kursus, kuriuose pateikiama informacija ar metodika dėl patiriamo streso darbe valdymo. Likusieji respondentai (23%) į tokius kursus yra išsiunčiami.

Kalbant apie vadovų ir pavaldinių bendradarbiavimą streso valdymo atžvilgi, šioje situacijoje padėtis yra problematika, kadangi net 79% tyrime dalyvavusių pareigūnų nurodo, kad savo vadovybei neteikia pasiūlymų dėl streso sumažinimo darbo aplinkoje. Likusieji respondentai pasisako priešingai (žr. 18 priedo c pav.).

19 priedo a paveiksle pateikiami duomenys apie tai, kokiose srityse dažniausiai pasireiškia patirto streso negatyvūs padariniai. Kaip matyti iš pateiktų domenų, darbo aplinka yra pagrindinė erdvė, kurioje pareigūnai sunkiai susidoroja su streso sukeltais padariniais (neefektyvus darbas, pasyvumas, užduočių vengimas, nuolatiniai konfliktai, neigiami darbo rezultatai ir pan.) (53%). 36% respondentų nurodo, kad dėl jų patiriamo streso darbe, nukenčia šeimos aplinka (pastovūs nesutarimai, alkoholizmas, smurtas). 9% procentai nurodo, kad dėl

patiriamo streso nukenčia santykiai su draugais, o likusieji respondentai pabrėžia, kad jų patirto streso darbe proveržiai pasireiškia visose minėtose erdvėse (šeimoje, darbe tarp draugų).

19 priedo b paveiksle pateikti duomenys leidžia teigti, kad, anot policijos pareigūnų, streso darbe teisinio reglamentavimo sritis Lietuvoje yra silpna (72%). 23% respondentų analizuojamu klausimu neturėjo nuomonės. Tik nedidelis procentas respondentų (3%) teigia, kad Lietuvoje yra tinkama streso reglamentavimo bazė, likusieji taip pat pritaria šiai nuostatai, t.y. teisinė bazė yra tinkama, tačiau neefektyviai įgyvendinama.

19 priedo c paveikslas pateikia informaciją apie tai, ar tinkama teisinė bazė streso darbe atžvilgiu, turi įtakos šio fenomeno sumažinimui. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, 42% tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų nurodo, kad tokios bazės tinkamumas tik iš dalies turi įtakos streso valdymui, kadangi ne viskas priklauso nuo įstatyminės erdvės, o ir nuo individualių pareigūno savybių. 28% respondentų teigia, kad tinkama teisinė bazė turi įtakos streso valdymui darbo aplinkoje, kadangi tai įpareigotų komisariato vadovybę atsakingiau pažvelgti į streso darbe sukeliamus veiksnius ir jų skeliamus padarinius. 18% respondentų teigia, kad teisinė bazė neturi įtakos streso suvaldimui, o likusieji analizuojamu kausimu neturėjo nuomonės.

Anketinės apklausos metu buvo siekiama išsiaiškinti pačių pareigūnų veiksmus, kurių, anot jų, reiktų imtis, kad streso gyvybingumas darbo aplinkoje sumažėtų. Respondentų atsakymuose galima įžvelgti ne itin sudėtingų pasiūlymų, t.y. darbo grafiko stabilumas, komandinio darbo ir konsultacijų su vadovu dažnumas, didesnis pareigūnų skatinimas. Tai daugiau organizaciniai pasiūlymai. Prie finansinių pasiūlymų būtų galima išskirti tai, kad pareigūnai pageidauja didesnio darbo užmokesčio, komandiruočių į įvairius kursus ar praktinius užsiėmimus, susijusius su streso darbo aplinkoje valdymu. Policijos pareigūnai pageidauja ir rekomenduoja komisariate įsteigti kompetetingo psichologo etatą.

Apibendrinus anketinės apklausos duomenis, galima teigti, kad streso fenomenas yra pakankamai dažnas reiškinys policijos pareigūnų darbo aplinkoje. Šis reiškinys turi negatyvių padarinių tiek darbo rezultatams, tiek šeimos aplinkai. Stresoriai, kurie patiriami darbo aplinkoje sukelia neigiamų padarinių policijos pareigūnų sveikatai. Policijos veikloje stresorių yra labai daug, o jų valdymui pasirinktos priemonės nėra efektyvios, kadangi patiriamo streso darbe gyvybingumas tik didėja. Teisinės sistemos pagrindai šioje srityje yra labai reikšmingi, kadangi tik tinkamomis ir efektyviai panaudotomis teisinėmis nuostatomis galima sumažinti streso darbe pasireiškimo laipsnį.

3.3. Interviu metodo gautų duomenų analizė

Visų respondentų interviu metu gauti duomenys bus pateikiami bendrame kontekste. Respondentų paklausus, ar jie jaučia stresą darbo aplinkoje, Visagino policijos komisariato skyrių vadovai nurodo, kad šis fenomenas jiems gerai pažystamas, nes darbe su juo tenka susidurti tiek patiems, tiek jų pavaldiniams.

Siekiant išsiaiškinti, kokie pagrindiniai veiksniai sukelia stresines situacijas darbo aplinkoje, buvo pateikiamas tiesiogiai su tuo susijęs klausimas, t.y. prašoma nurodyti veiksnius, kurie turi įtakos stresorių pasireiškimui policijos darbo aplinkoje. Taigi, darbas su neigiamomis visuomenės grupėmis, nuolatinės policijos sistemos reformos, nestabili socialinė padėtis, neigiamas visuomenės požiūris, atsakomybės aukštos ribos bei nesutarimai su pavaldiniais bei vadovybe, policijos struktūroje vadovaujantiems asmenims sukelia nuolatines stresines situacijas.

Pokalbio metu buvo pereinama prie vadovaujančių pavaldžių pareigūnų stresinių situacijų. Pokalbio metu paaiškėjo, kad Visagino policijos komisariato skyrių vadovams pavaldiniai dažnai pasisako dėl patiriamo streso darbo aplinkoje, kurį sukelia neigiamas visuomenės požiūris, nesibaigiančios reformos, kurios sukelia nerimą dėl ateities, nesutarimai dėl sudarytų darbo grafikų ir nuolatinės jų kaitos, nepasitenkinimas per dideliu darbo krūviu ir jo išdalinimu. Dažnai tenka išklausyti pareigūnų nuogąstavimus dėl per mažo darbo užmokesčio, kuris turi įtakos pareigūnų šeimos gerovei. Daugumai pareigūnų sunku persiorientuoti prie teisės aktų permainų, kurias reikia taikyti darbo aplinkoje. Taigi, galima teigti, kad policijos komisariato vadovybė patiria stresą ne tik dėl savo tiesioginių funkcijų, bet ir dėl savo pavaldinių. Ypatingai sunku tuomet, kai reikia surasti kompromisą tarp pavaldinių ir aukštesnių vadovų. Kaip teigia vienas iš pokalbio dalyvių: „geras ir teisus visiems niekuomet nebūsi, o sprendimą priimti tinkama linkme (t.y. kad visos šalys būtų patenkintos) yra labai sudėtinga, ypatingai jai tai susiję su darbo krūviu ir darbo užmokesčiu“.

Pagrindinės priemonės, anot respondentų, kurių imasi policijos komisariato vadovybė, siekiant sumažinti stresorius darbo aplinkoje yra individualių ir kolektyvinių pasitarimų skatinimas. Buvo pabrėžta, kad individualiems pokalbiams laiko skiriama labai nedaug ir tai tik išimtiniais atvejais, kadangi darbo krūviai, tiek policijos pareigūnams, tiek vadovaujantiems asmenims yra iš ties dideli. Vienas iš pokalbyje dalyvavusių vadovų pabrėžė, kad jis su savo pavaldiniais nuolatos aptaria darbo dienos (pamainos) užduočių specifiką. Stengiasi ramiai išaiškinti pareigūnų teises ir pareigas konkrečiais atvejais, etikos nuostatas, kurios apibrėžiamos

policijos etikos kodekse.[112] Tačiau tai yra tik konkrečių užduočių atveju, o policijos veikla, kaip teigia pašnekovas, - nepastovi, neprognozuojanti ir nuolatos kintanti. Vadovai stengiasi savo pavaldinius išsiųsti į įvairius, su streso valdymu susijusius, kursus, tačiau pastaruoju metu, dėl ekonominio sunkmečio, tai padaryti sekasi sunkiau. Deja, buvo išsakyta ir tokia pozicija, kad policijos komisariato vadovybė nesiima jokių priemonių, siekiant sumažinti stresorius darbo aplinkoje, o tik atvirkščiai – prisimena tik reikalavimus, darbo rezultatus ir tuo pačiu dar labiau „paaštrina“ stresorių gyvybingumą policijos sferoje.

Policijos veikloje dažnai pasinaudojama diskrecijos teise (diskrecijos samprata, jos privalumai aptariami šio darbo 15 priede). Interviu metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar policijos pareigūnams suteikta diskrecijos teisė sukelia stresą darbo aplinkoje. Kaip teigia respondentai diskrecijos teise ne kiekvienas pareigūnas moka ir gali tinkamai pasinaudoti, dauguma jų – nepasinaudoja iki šiol. Kaip teigia policijos komisariato skyrių vadovai, suteikta diskrecijos teisė dažnai sukelia stresines situacijas, nes pareigūnas savavališkai priėmęs vieną ar kitą sprendimą nėra tikras, kad jo sprendimas bus įvertintas teigiamai ir dėl jo veiksmų nebus pradėtas tarnybinis patikrinimas. Taip atsitinka todėl, kad suteikta diskrecijos teisė dažnai siejama su savivaliavimo pasireiškimu (šių dviejų elementų atskirtis pateikiama šio darbo 16 priede). Dažnai šios sąvokos sutapatinamos, pareigūnai siekdami pasinaudoti diskrecine teise, tiesiog ją įgyvendina administracinio savivaliavimo būdu.

Kalbant apie pareigūnų streso darbe teisinio reglamentavimo pagrindus, interviu metu dalyvavę policijos komisariato skyrių vadovai, šiuo klausimu buvo labai skeptiški. Nei vienas iš vadovų negalėjo nieko pasakyti apie streso darbe teisinį reglamentavimą policijos veiklos atžvilgiu, ypatingai iš teigiamos pozicijos. Vidaus tarnybos statutas[113] ir Policijos veiklos įstatymas[114] – tai pagrindiniai norminiai teisės aktai, kuriais vadovaujamasi policijos veikloje, tačiau streso fenomenas ir jo valdymas tiesiogiai šiuose norminiuose teisės aktuose nėra numatytas. Vienas iš pokalbio dalyvių teigė, kad pareigūnų sveikatos priežiūros ir su tuo susijusios socialinės garantijos pagrindai yra pakankamai gerai reglamentuoti(nuolatiniai sveikatos patikrinimai, kompensacijos ir išmokos už sužalojimą darbo aplinkoje, išmokos šeimos

[112] Lietuvos policijos pareigūnų etikos kodeksas, patvirtinta Lietuvos policijos generalinio komisaro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-347 // prieiga per internetą: http://www.policija.lt/get.php?f.3272 [prisijungimo laikas 2011 03 02].
Lietuvos policijos pareigūnų etikos kodekso tikslas - suteikti policijos pareigūnui dorovinius orientyrus, padėti formuotis doroviniams poreikiams, prisidėti prie dorovinių santykių kūrimo ir įtvirtinimo visuomenėje bei prie policijos pareigūnų dorovinės atsakomybės jausmo puoselėjimo ir išsaugojimo, stiprinti policijos pareigūno autoritetą saugant ir gerbiant asmens teises ir laisves, įtvirtintas tiek nacionaliniuose, tiek ir tarptautiniuose teisės aktuose.
[113] Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2003 m. balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.
[114] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777.

nariams pareigūnų mirties atveju). Tačiau, anot pašnekovo, to tikrai nepakanka siekiant sumažinti streso negatyvius padarinius darbo aplinkoje.

Pokalbio pabaigoje respondentų buvo prašoma pateikti tam tikrus pasiūlymus dėl streso darbe teisinio reglamentavimo (galimo jo tobulinimo krypčių). Anot Visagino policijos komisariato vadovų, tam tikrose tarnybose, ypatingai kuriose streso pasireiškimo laipsnis pakankamai aukštas (policija, priešgaisrinė apsauga ir pan.) turėtų būti įvedamas psichologo etatas, kuris savo dėmesį sutelktų į streso pasireiškimo darbe prevenciją. Taip pat reiktų sutelkti didesnį dėmesį policijos veiklos studijų programoms, t.y. įtraukti platesnį kursą apie stresą ir jo valdymą policijos veiklos aplinkoje. Lietuvos Respublikos policijos vadovybė, anot respondentų, turi skirti didesnį dėmesį streso valdymui policijos struktūrose, t.y. numatyti metines streso valdymo metodikas (kaip buvo numatyta 2007 m.), kurių vykdymui būtų paskirtos tam tikros kompetentingos institucijos.

Taigi, galima teigti, kad tiek policijos pareigūnai, tiek jiems vadovaujantys asmenys nuolatos patiria stresą darbo aplinkoje, o jo valdymui skiriamas per mažas dėmesys, ypatingai teisinio reglamentavimo atžvilgiu.

Atlikti tyrimai leidžia patvirtinti darbo pradžioje išsikeltą hipotezę, t.y. darbo aplinkoje streso reglamentavimas nėra efektyvus, kadangi daugėja darbuotojų, linkusių į alkoholizmą, depresiją ir su šiais reiškiniais susijusias neigiamas pasekmes, tiek darbo aplinkoje (darbo rezultatai nėra produktyvūs) tiek artimiausioje darbuotojų aplinkoje (smurtas, narkomanija, nusikalstamumas ir pan.).

IŠVADOS

1. Streso fenomenas, jo priežastys ir pasekmės plačiai apibrėžiamas teoriniame kontekste, tačiau norminiuose teisės aktuose šis reiškinys silpnai įtvirtintas.

2. Lietuva, streso valdymo darbe atžvilgiu, ženkliai atsilieka nuo Europos Sąjungos šalių: silpnai rengiamos streso valdymo metodikos, o ir jų įgyvendinimas nėra efektyvus, kadangi nėra galutinių įvertinimų ir numatytų prevencijos priemonių. Įvairių žiniasklaidos priemonių erdvėje pasigendama su stresu darbo aplinkoje susijusios informacijos (statistikos, metinių pranešimų, galimų prevencijos priemonių, tuo labiau – teisinio reglamentavimo ir jo reikšmingumo).

3. Tarptautiniuose teisės aktuose darbo saugos gerinimui yra įtvirtintos principinės nuostatos. Pastebimas Europos Sąjungos institucijų dėmesio didėjimas darbuotojų saugos ir sveikatos atžvilgiu, kadangi aktualėjant problemai dėl psichosocialinių veiksnių įtakos žmonių sveikatai, minėtos institucijos rodo vis didesnį susirūpinimą ir priima eilę teisės aktų, įpareigojančių valstybes nares ne tik rūpintis darbo sauga bet ir psichologiniu klimatu darbo aplinkoje.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos principinės darbo saugos nuostatos, tačiau streso darbe problema atskirai neišskiriama. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas priartina prie streso darbe teisinio reglamentavimo (įvardijamos tinkamos darbo sąlygos, priemonės, užtikrinančios darbuotojų saugą ir sveikatą darbo aplinkoje), tačiau tiesioginės nuostatos, reglamentuojančios stresą darbe neįtvirtintos. Tik poįstatyminiuose teisės aktuose yra identifikuojamas stresas darbe, nurodomi galimi kilmės šaltiniai bei įtvirtinami metodai šioms problemoms spręsti.

5. Policijos pareigūnų streso darbe teisinis reglamentavimas yra netinkamas, kadangi šios problemos teisinio reguliavimo valdymas nėra įtvirtinamas norminiuose teisės aktuose.

Policijos veikloje esančių stresorių valdymui pasirinktos priemonės nėra efektyvios, kadangi patiriamo streso darbe gyvybingumas tik didėja. Numatytos streso darbe valdymo metodikos policijos veikloje buvo tik 2007 metais, tačiau jų baigtinis etapas nėra pateikiamas, t.y. nėra galutinių išvadų, visuomenė nėra supažindinama su stresinių situacijų darbo aplinkoje negatyviais padariniais, nepateikiamos prevencinės priemonės

REKOMENDACIJOS

1. Papildyti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 ir 191 bei Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnių bendras darbo saugos nuostatas, įtvirtinant streso darbe faktorių, kaip kenksmingą veiksnį.

2. Streso darbe bei jo mažinimo priemonės plačiau turėtų būti aptariamos kolektyvinėse sutartyse, kadangi konkrečios organizacijos socialinio dialogo metu galima pasiekti tiek darbdaviui, tiek darbuotojui palankių sprendimų, siekiant sumažinti stresorių pasireiškimą darbo aplinkoje.

3. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai siūloma inicijuoti platesnę informacijos sklaidą, t.y. visuomenė turi būti informuojama apie streso darbe negatyvius padarinius. Pateikti statistiniai duomenys, numatytų metodikų galutinės išvados, visuomenės narių diskusijos, dienos be streso paskelbimas suteiks galimybę tiek darbdaviui, tiek darbuotojui bei valdžios institucijoms atidžiau pažvelgti į streso darbe sukeliamus negatyvius padarinius.

4. Vidaus tarnybos statuto 8 skyriuje, kuriame yra apibrėžti pareigūnų sveikatos priežiūros ir su tuo susiję socialinių garantijų pagrindai, siūloma įtvirtinti nuostatą, įpareigojančią periodiškai atlikti statutinių pareigūnų streso valdymo programas.

5. Švietimo ir mokslo ministerijai siūloma policijos veiklos studijose inicijuoti streso darbe valdymo platesnę programą, kadangi būsimi policijos pareigūnai studijų metu gauna per mažai informacijos apie streso darbe galimas aplinkybes, jų valdymo metodikas.

6. Policijos veiklos organizacijose siūloma įvesti kvalifikuoto psichologo etatą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 –1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2003 m. balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.
4. Lietuvos policijos pareigūnų etikos kodeksas, patvirtinta Lietuvos policijos generalinio komisaro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-347.
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
6. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46.
7. Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777.
8. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. VIII-1248.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės Žinios, 2003.07.16, Nr. 70.
10. Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
11. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
12. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 2000-11-10, Nr. 96-3016.
13. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija, 1981 m., Nr. 155 // prieiga per internetą: http://translate.google.lt/translate?hl=lt&langpair=en%7Clt&u=http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_19.shtml; prisijungimo laikas: 2011 02 10.
14. Europos Bendrijų Tarybos direktyva „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ 1989 m. birželio 12 d., (89/391/EEC)// Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001-0008.
15. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.
16. 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.

17. Lietuvos generalinio komisaro įsakymas „Dėl policijos pareigūnų streso valdymo programos patvirtinimo“, Vilnius, 2007 m. rugsėjo 11 d. Nr. 5-V-613.
18. Lietuvos generalinio komisaro įsakymas „Dėl policijos pareigūnų streso valdymo programos patvirtinimo“, Vilnius, 2007 m. rugsėjo 11 d. Nr. 5-V-613.

Specialioji literatūra

19. Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.
20. Black's Law Dictionary / Gardner B. A. (Ed. in chief) 7th edition. - St. Paul, Minn, 1999.
21. Carlier I.V.E. Lamberts R.D.Gersons B.P.R. Risk factors for posttraumatic stress symptomatology in police officers: a prospective anglysis // The Journal of Nervous and Mental Disease. 1997. Vol. 185. No. 8.
22. Cane P. An Introduction to Administrative Law/3rd Edition. - New York, Oxford: Clarendon Press, 1996.
23. Clarke, Sh., Cooper, C. L. (2004). Managing the Risk of Workplace Stress – London, Routledge Taylor & Francis Group.
24. Cranwell-Ward, J., Abbey, A. (2005). Organizational stress – Hampshire, Palgrave Macmillan.
25. Crank J. P. Understanding police culture. – Cincinnati: Anderson Publishing, 1998.
26. Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2002). Research on Work-related Stress – Luxemburg, Official Publications of the European Communities.
27. Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas / Red. Keinys S. - Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.
28. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė, - Vilnius, 1990.
29. Darbo ir organizacinė psichologija, - Poligrafija ir informatika, 2005.
30. Dean G. Police Reform: Rethinking Operational Policing // Journal of Criminal Justice. 1995. No. 23.
31. Farkas M. A., Manning P. K. The occupational culture of corrections and police officers // Journal of Crime and Justice. 1997. No. 20.
32. Galligan D. J. Discretionary Powers. - Oxford: Clarendon Press, 1996.
33. Greene J. R. Community policing in America: Changing the nature, structure, and function of the police // Ed. by Horney, J. Criminal justice 2000: Policies, processes,

and decisions of the criminal justice system. – Washington DC: National Institute of Justice, 2000. Vol. 3.

34. Goldsmith A. Taking Police Culture Seriously: Police discretion and Limits of Law // Policing and Society. 1990. Nr. 1.
35. Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? – Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003.
36. Jankauskas R.. Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Vilnius, 1997.
37. James L. R., James L. A., Ashe D. K. The Meaning of Organizations: The Role of Cognition and Values / In B. Schneider (Ed.). Orgnizational Climate and Culture. – San Francisco: Jossey - Bass, 1990.
38. Kasiulis J., Barvydienė V., Vadovavimo psichologija, - Kaunas: Technologija, 2005.
39. Laurinavičius A. Bendruomenės teisėtvarka: mokymo metodinis leidinys. – Vilnius: LTA Leidybos centras, 2001.
40. Marks M. Transforming robocops? A case study of police organizational change. // Society in transition. – 2000, Vol. 31.
41. Manning P. K. The police occupational culture in Anglo-American societies // The encyclopedia of police science. Ed. by Bailey W. – New York: Garland Publishing, 1995.
42. Meška V., Juozulynas A., Streso malšinimas, - Vilnius: Pradai, 1996.
43. Metcalfe B. The strategic integration of POP and performance management: a viable partnership? // Policing and society. – 2001. Vol. 11.
44. O'Hanlon, Stresas, - Gaivata, 1999.
45. Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2001). Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme. Health education Journal, Vol. 60, no. 4.
46. Pascale R., Millemann M., Gioja L. Changing the Way We Change // Harvard Business Review, 1997. No. 6.
47. Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
48. Pikūnas J., Palujanskienė A., Stresas, atpažinimas ir įveikimas, - Kaunas: Pasaulio lietuvių centras, 2005.
49. Reiner R. The Politics of Police. – Toronto: University of Toronto Press, 1992.
50. Tartilas J., Čyras P., Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas, - Vilnius, 1998.
51. Teisininkams apie stresą, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000.

52. Tiažkijus V., Darbo teisė / teorija r praktika, I tomas, - Vilnius: Justitia, 2005.
53. Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija, - Violnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 1999.
54. Suslavičius A., Paremiamoji psichologija / Kaip įvertinti savąjį ego ir išlikti savimi, - Kaunas: Šviesa, 2000.
55. Shuck P. M. Foundations of Administrative Law. - New York: Oxford University Press, 1994.
56. Skolnick J. H. Justice without trial: Law enforcement in democratic society. – New York: Wiley, 1994.
57. Ustinavičienė R., Obelinis V., Bagdonienė T. Raškevičienė R., Vėbrinė J., Januškevičius V., Ščiupokas A., Darbo medicina, - Valstybinė darbo inspekcija, 2007.
58. Šidlauskienė I., Psichologinio – socialinio streso ir gyvenimo stiliaus sąsajos / Žukauskas G., Psichosocialinės pareigūnų problemos, - Vilnius, 2000.
59. Valackienė A., Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas, - Kaunas: Technologija, 2009.
60. Vaišvila A., Teisės teorija, - Vilnius: Justitia, 2006.
61. Vaught C., Wiehagen W. W. Escape from a mine fire: Emergent perspective and work group behavior // Journal of Applied Behavioral Science, 1991. No. 27.
62. Žukauskas G., habilitacija, stresas, reabilitacija, - Vilnius: sietuvos teisės akademija, 1998.
63. Žukauskas G., Psichologinės pareigūnų problemos, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000.
64. Weisburd D., Shalev O., Amir M. Community policing in Israel: Resistance and change // Policing: An International Journal of Police Strategies and Management. – 2002. Vol. 25. No. 1.

Kiti šaltiniai

65. Baliutavičius S., Psichologiniai pokyčių policijoje valdymo veiksniai, Jurisprudencija, 2003, t. 48(40).
66. Budvydienė G., Prieš stresą darbe - bendromis jėgomis // prieiga per internetą: http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/pries-stresa-darbe-bendromis-jegomis-2959; prisijungimo laikas: 2011 02 18.
67. Grakauskas Ž., Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos/ Psichologija, Mokslo darbai, 2004 m., Nr. 29.
68. Grakauskas Ž.,Valickas G., Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas / Psichologija, Mokslo darbai, 2006 m., Nr. 33.

69. Kulvinskienė V. R., Banzienė A., Streso darbe ekonominis kontekstas / Ekonomika, 2008 m., Nr. 82.
70. Misiūnienė V., Stresas darbe, siūlytinos teisinės priemonės jo įvertinimui ir apribojimams // Magistro baigiamasis darbas, vad. Tartilas J., Vilnius, 2006.
71. Psichologija, Mokslo darbai, 2001 m., Nr. 24.
72. Ruževičius J., Kasperavičius R., Lietuvos policijos veiklos tobulinimo galimybės // prieiga per internetą: http://www.ttvam.lt/uploads/documents/leidiniai_versl_teis_akt_t2/1189.pdf; prisijungimo laikas: 2011 02 06.
73. Tartilas J., Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32).
74. Tartilas J., Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu, Jurisprudencija / Mokslo darbai, 2008 8(110).
75. Sveikas darbas: streso darbo vietoje valdymas // prieiga per internetą: http://www.ergon.vgtu.lt/normal.php?id=8 ; prisijungimo laikas: 2010 11 20.
76. Urmonas A., Pranevičienė B. Administracinės diskrecijos esmė ir diskrecijos kontrolės galimybės / Jurisprudencija, 2002, t. 32(24).

Raktiniai žodžiai:

Stresas, stresas darbe, psichiniai stresoriai, kenksmingas veiksnys, psichosocialinis veiksnys, nepakankamas krūvis, per didelis krūvis, stebėjimas, sugebėjimas įveikti stresą.

Key words:

Stress, stress at woek, psychic stresors, hazard, psychosocial factor, under load, overload, ability to handle stress.

ANNOTATION

This work is about the bases of improvement of legal regulation on stress at work. The work discloses the factors of stress at work in theoretical as well as in practical context. By this work it is sought to disclose the incidence rate, causes of stress at work, the bases of its legal regulation in respect of the EU and the Republic of Lithuania and to determine the trends for improvement of legal regulation on stress at work.

SANTRAUKA

Magistriniame darbe stresas ir streso darbe fenomenas analizuojamas teoriniame ir praktiniame kontekste. Darbo tikslas - išanalizuoti streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo pagrindus.

Teorinėje darbo dalyje pateikiami streso darbe pagrindai: pateikiama „streso“ ir „streso darbe“ sampratų analizė, aptariamos priežastys, sukeliančios stresą darbo aplinkoje, analizuojami šio reiškinio padariniai teoriniame kontekste ir aptariami pagrindiniai streso faktoriai policijos veiklos aplinkoje. Teorinė analizė atskleidžia, kad streso darbe fenomenas yra paplitęs daugelyje darbo aplinkų, o jo priežastys dažniausiai priklauso nuo pačio individo ir jį supančios darbo aplinkos, kurioje pasitaikantys negatyvūs veiksniai, sukelia stresines situacijas. Policijos veikloje streso darbe fenomenas yra pakankamai dažnas reiškinys, tačiau jo priežastys apima ne tik individą ir darbo aplinkoje pasitaikančius veiksnius, tačiau daug stresinių situacijų sukelia pačios visuomenės negatyvi pozicija policijos veiklos atžvilgiu.

Darbe pateikiama tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų analizė streso darbe atžvilgiu, kurios metu paaiškėjo, kad tarptautiniuose teisės aktuose darbo saugai skiriama pakankamai dėmesio. Taip pat yra normų, kuriose įtvirtinta psichosocialinių veiksnių prevencija, tačiau tiesioginis streso darbe, kaip neigiamas reiškinys - neįvardijamas. Išanalizavus nacionalinės teisės aktus, darbo autorė teigia, kad pagrindiniuose šalies įstatymuose, kurie reglamentuoja su darbo aplinka susijusius pagrindus, nėra įtvirtinama streso darbe sąvoka. Šis negatyvus reiškinys reglamentuojamas tik poįstatyminiuose teisės aktuose ir tai, darbo autorės manymu, nėra tinkamas teisinis reglamentavimas, siekiant sumažinti streso darbe gyvybingumą. Darbo autorės manymu, šis reiškinys turi būti tiesiogiai reglamentuojamas Darbo kodekse ir kituose, su darbo santykiais, susijusiuose įstatymuose.

Darbo praktinėje dalyje pateikiama dviejų tyrimų (interviu ir apklausos) gautų duomenų analizė, kurios metu pasitvirtino darbe išsikelta hipotezė, t.y. darbo aplinkoje streso reglamentavimas nėra efektyvus, kadangi daugėja darbuotojų, linkusių į alkoholizmą, depresiją ir su šiais reiškiniais susijusias neigiamas pasekmes, tiek darbo aplinkoje (darbo rezultatai nėra produktyvūs) tiek artimiausioje darbuotojų aplinkoje (smurtas, narkomanija, nusikalstamumas ir pan.). Taigi, atliktų tyrimų duomenys leidžia teigti, kad streso reiškinys darbo aplinkoje yra pakankamai dažnas, o jo gyvybingumui sumažinti reikalingas tinkamas teisinis reglamentavimas, didesnis tiek visuomenės, tiek pačių dirbančiųjų susirūpinimas streso sukeliamais padariniais.

STRESS AT WORK: IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION

VAIDA ŠAPKOVA

SUMMARY

In the Master's work stress and the phenomenon of stress at work is analysed in theoretical as well as in practical context. Objective of the work – to analyse the bases of legal regulation on stress in working environment.

In the theoretical part of the work the bases of stress at work are given: analysis of the conceptions 'stress' and 'stress at work' is given, reasons causing stress in working environment are discussed, the consequences of this phenomenon are analysed in theoretical context and the main factors of stress in the environment of police activities are discussed. Theoretical analysis discloses that the phenomenon of stress at work is prevalent in many working environments, and its causes mostly depend on the individual and working environment around him where common negative factors create stressful situations. In police activities the phenomenon of stress at work is quite frequent but its causes include not only the individual and factors common in his working environment but negative position of the society towards police activities also creates many stressful situations.

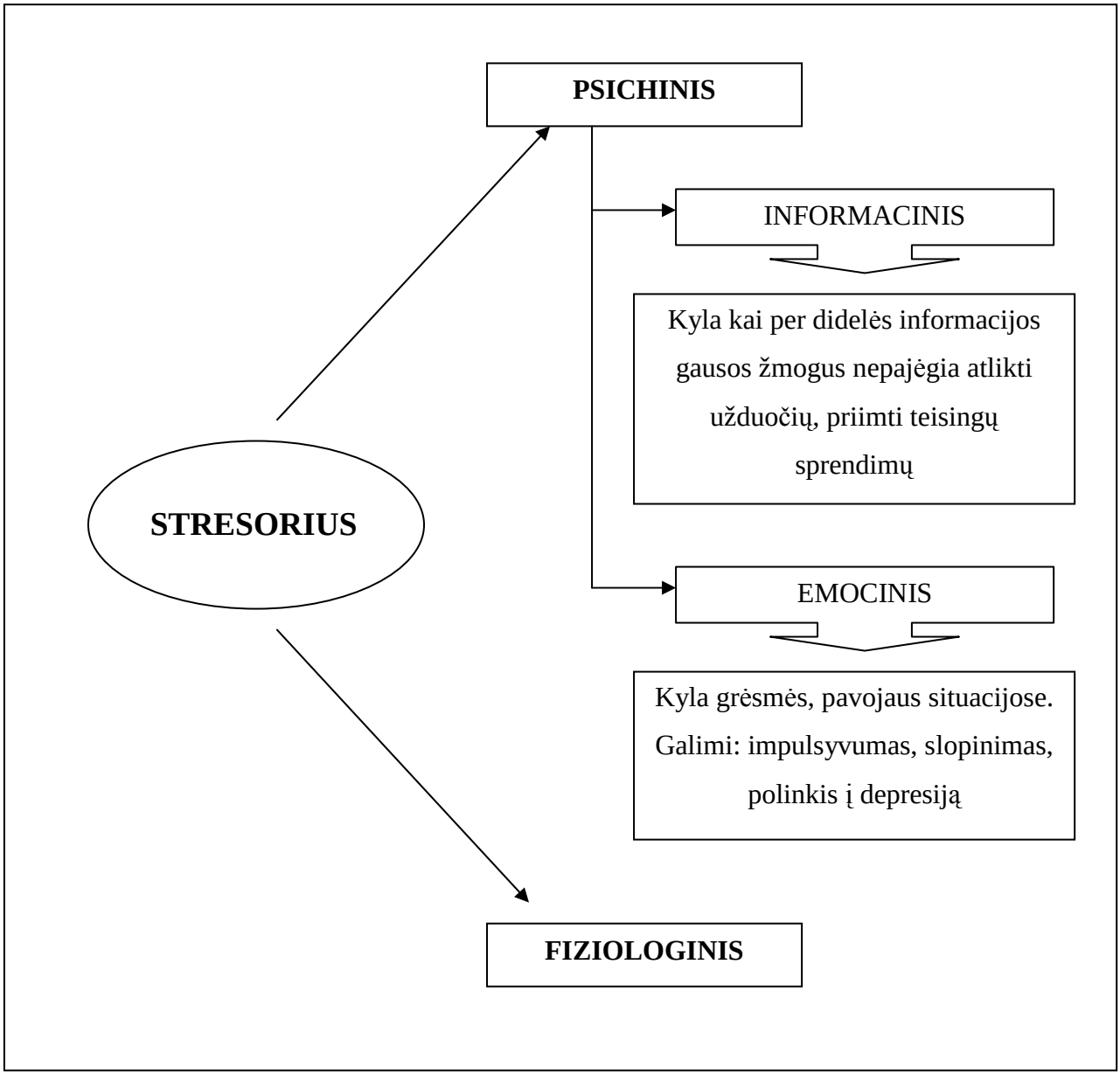
The work presents the analysis of national and international legislation in respect of stress at work which discloses that in international legislation the attention granted to occupational safety is sufficient. Moreover, there are some standards that establish the prevention of psychosocial factors but the immediate phenomenon of stress at work as negative phenomenon is not designated. Having analysed national legislation, the author of the work proposes that the 'stress at work' conception is not established in the main national laws regulating the bases related with the working environment. This negative phenomenon is regulated only by subordinate legislation and this, according to the author of the work, is not a proper legal regulation seeking to reduce the stress at work vitality. The author of the work thinks that this phenomenon must be immediately regulated by the Labour Code and other employment-related laws.

In the practical part of the work the analysis of data received from two studies is given and it proves the hypothesis raised in the work, i. e. stress regulation in working environment is not efficient because there are more and more employees prone to alcoholism, depression and negative consequences related with these phenomena in the working environment (the work results are not efficient) as well as in the closest employees' environment (violence, drug addiction, criminality, etc.). So, the study data suggest that the phenomenon of stress in working environment is quite frequent, and in order to reduce its vitality proper legal regulation, greater concern of the society and the employees about the stress consequences is necessary.

PRIEDAI

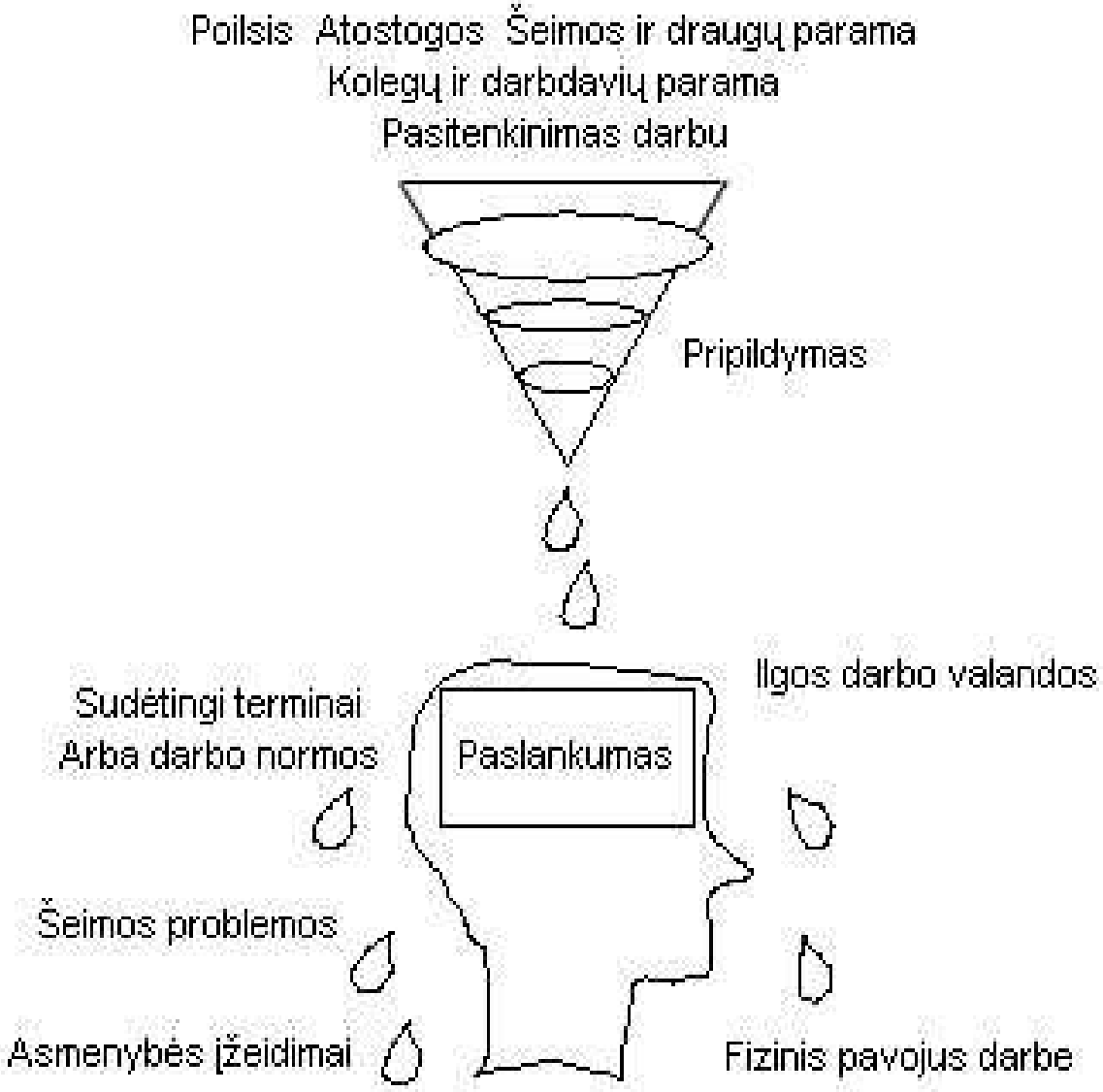
1 priedas

Stresorių rūšys



2 priedas

Streso suvokimas, taikant „kibiro“ modelį



3 priedas

Bendrieji streso požymiai

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

4 priedas

Policijos pareigūnų veiklos pagrindai

Pagal Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymą, policija - tai asmens, visuomenės saugumą bei viešąją tvarką užtikrinanti policijos įstaigų ir pareigūnų visuma.[115]

Minėtasis įstatymas taip pat apibrėžia ir policijos pareigūno sampratą, t.y. – Lietuvos Respublikos pilietis, priimtas statutiniu valstybės tarnautoju į policijos įstaigą ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldiems asmenims.[116]

Policija savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija,[117] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymu[118] ir kitais įstatymais, Europos Sąjungos teisės aktais, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu ir kitais teisės aktais. Policijos veiklos principai:

1. Policija, vadovaudamasi įstatymais ir kitais teisės aktais, nešališkai gina visus asmenis, esančius Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisydama jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

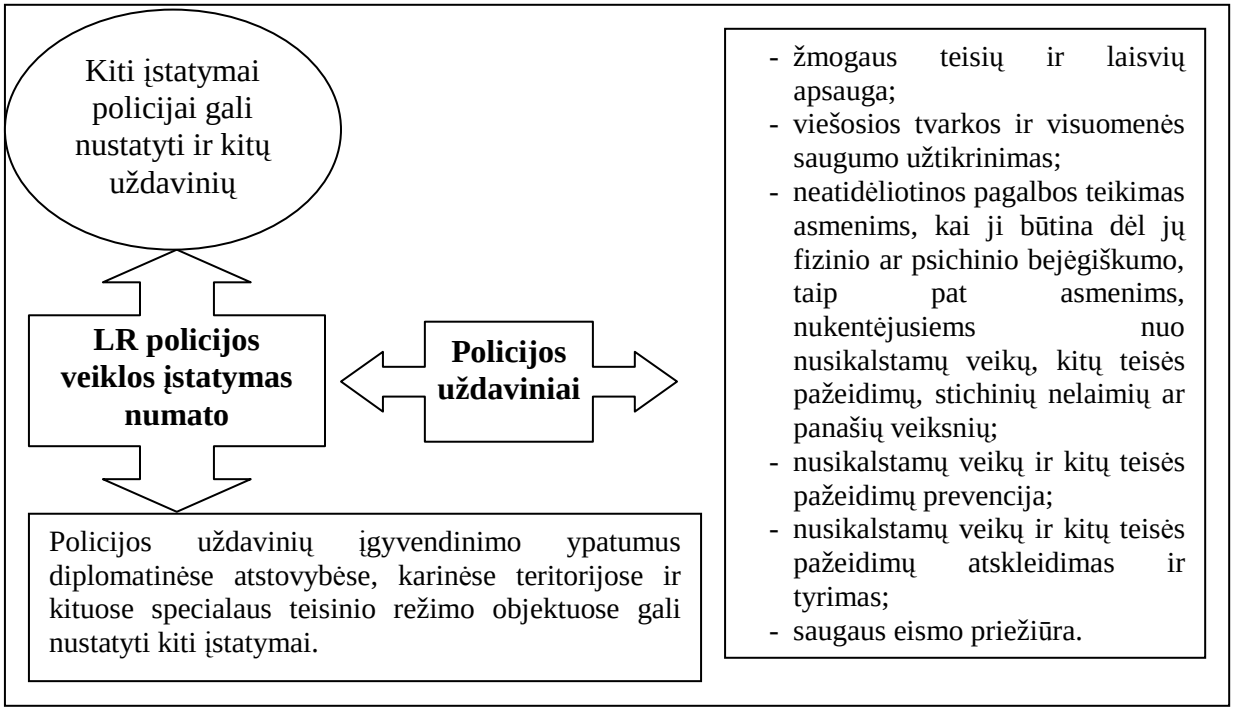
2. Policijos veikla grindžiama demokratijos, pagarbos žmogaus teisėms, humanizmo, visuomenės moralės, teisėtumo, veiklos viešumo, taip pat prievartos naudojimo tik būtinais atvejais ir jos proporcingumo principais.

3. Policija ir policijos pareigūnai politinėje veikloje nedalyvauja. Policijos pareigūnai negali būti politinių partijų ar politinių organizacijų nariais.

Policijos veiklos organizavimui ir valdymui daug dėmesio skiria Europos Sąjunga, kuri verčia policijos struktūras kokybiškai įgyvendinti Europos administracinės erdvės valstybių valdymo koncepcijas, ieškoti veiksmingų novacijų pačioje valdymo sistemoje ir geresnių darbo organizavimo ir problemų sprendimo būdų.[119] Policijos darbo kokybę galima apibrėžti kaip policijos institucijų veiklos (teikiamų paslaugų) savybių, leidžiančių tenkinti aptarnaujamo regiono bendruomenės, visuomenės, valstybės ir kitų suinteresuotųjų šalių viešojo saugumo užtikrinimo poreikius bei lūkesčius, visumą. Lietuvos policijos veiklos įstatyme įtvirtinti šeši pagrindiniai Lietuvos policijos uždaviniai, (kurie pateikti žemiau esančiame paveiksle), tačiau penki iš jų labiau susieti su teisėtvarkos palaikymu ir teisės pažeidimų prevencija. Taigi daugiausia dėmesio policija turėtų skirti visuomenės saugumui užtikrinti ir viešajai tvarkai palaikyti bei nusikaltimams užkardyti. Iki šiol nusikalstamų veikų ir kitų teisės pažeidimų

[115] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777, str. 2.
[116] Žr. ten pat.
[117] Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 –1014.
[118] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777.
[119] Ruževičius J.,Kasperavičius R., Lietuvos policijos veiklos tobulinimo galimybės, prieiga per internetą: http://www.ttvam.lt/uploads/documents/leidiniai_versl_teis_akt_t2/1189.pdf ; prisijungimo laikas: 2011 02 06.

atskleidimo, kitaip dar baudžiamojo persekiojimo, funkcija laikoma pagrindine policijos funkcija. Pagal jos vykdymo rezultatyvumą dažniausiai vertinama visa policijos veikla. Nors įsigaliojo nauji Baudžiamasis[120] bei Baudžiamojo proceso[121] kodeksai, šalies policija pagal struktūrą ir veiklos metodus labiau pritaikyta baudžiamajam persekiojimui vykdyti, naudojant senas procedūras bei senus veiklos metodus, o ne asmeniui, visuomenei apsaugoti ir tvarkai palaikyti, tai yra socialinio pobūdžio ir prevencinėms funkcijoms vykdyti. Taigi šiuolaikinio policijos komisariato misija – saugoti ir gerbti asmens teises ir laisves, užtikrinti viešąją tvarką ir visuomenės saugumą, kurti saugią aplinką, stiprinti partnerystę su bendruomene, vykdyti nusikalstamos veiklos ir pažeidimų prevenciją.[122]



Policijos uždaviniai[123]

Kalbant apie policijos veiklos kontrolę, reikia paminėti, kad šios institucijos veiklą įstatymų nustatyta tvarka kontroliuoja vidaus reikalų ministras bei tam įgaliotos institucijos. Policijos įstaigų vidaus kontrolės tvarką nustato policijos generalinis komisaras.[124]

[120] Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
[121] Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46.
[122] Ruževičius J.,Kasperavičius R., Lietuvos policijos veiklos tobulinimo galimybės, prieiga per internetą: http://www.ttvam.lt/uploads/documents/leidiniai_versl_teis_akt_t2/1189.pdf , prisijungimo laikas 2011 02 06.
[123] Sudaryta darbo autorės pagal Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777, str. 5.
[124] Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 90-2777, str. 10.

5 priedas

Policijos organizacijų kultūros suvokimas

Organizacijos kultūra apibūdinama kaip socialinės sąveikos metu sukurta realybė – įsitikinimai, vertybės, lūkesčiai, kurie yra organizacijos narių išmokti būdai, kaip reaguoti į išorinės arba vidinės aplinkos įvykius. Kitaip tariant, organizacijos kultūra yra tarsi organizacijos žemėlapis, kuriuo naudojantis įprasminami įvairūs organizacijos reiškiniai.[125] Susiformavusi organizacijos kultūra suteikia organizacijos nariams identiškumo, saugumo ir stabilumo jausmus.[126]

Tam tikrų profesijų organizacijoms būdinga savita, visoms tos profesijos organizacijoms būdinga kultūra. Specifiniai profesinės aplinkos veiksniai turi įtakos tam tikros profesinės kultūros susiformavimui.[127] Taigi kultūra peržengia vienos organizacijos ribas ir tampa bendra visiems vienos profesijos atstovams. Galime teigti, kad profesinė policijos kultūra sudaro tam tikrą visų policijos organizacijų kultūrų pamatą ir yra neatsiejama policijos organizacijos kultūros dalis. Policijos kultūrą veikia visos socialinės aplinkos vertybės ir nuostatos, vadovų filosofija bei susiklostę policininkų ir piliečių santykiai,[128] todėl organizacijos kultūra skirtinguose policijos komisariatuose gali būti nevienoda. Be to, dauguma policijos kultūros tyrimų yra atlikti JAV dideliuose policijos departamentuose, todėl tikėtina, kad nustatyti kultūros ypatumai nėra absoliučiai teisingi kalbant apie Lietuvos policiją, tačiau, kaip teigia J. P. Crankas, pareigūnai visur susiduria su panašia aplinka, sprendžia panašias problemas, todėl nenuostabu, kad visur susiformuoja iš esmės panaši policijos kultūra.[129]

[125] James L. R., James L. A., Ashe D. K. The Meaning of Organizations: The Role of Cognition and Values / In B. Schneider (Ed.). Orgnizational Climate and Culture. – San Francisco: Jossey - Bass, 1990.
[126] Pascale R., Millemann M., Gioja L. Changing the Way We Change // Harvard Business Review, 1997. No. 6.
[127] Vaught C., Wiehagen W. W. Escape from a mine fire: Emergent perspective and work group behavior // Journal of Applied Behavioral Science, 1991. No. 27; Farkas M. A., Manning P. K. The occupational culture of corrections and police officers // Journal of Crime and Justice. 1997. No. 20.
[128] Brown M. K. Working the Street: Police Discretion and the Dilemmas of Reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1981.
[129] Crank J. P. Understanding police culture. – Cincinnati: Anderson Publishing, 1998.

6 priedas

Policijos streso ir nerimo įveikos mechanizmai

Policijos organizacijų kultūrai būdingos nuostatos, vertybės ir lūkesčiai dažnai formuojasi tam, kad sumažintų policijos darbe egzistuojančią riziką ir pavojų bei apsaugotų darbuotojus.[130] Išskiriami keturi pagrindiniai įveikos mechanizmų nulemti policijos kultūros ypatumai (žr. darbe pateiktą 5 pav.), kurie pateikiami sekančioje lentelėje:

Įveikos mechanizmai	Apibūdinimas
Įtarumas	Pareigūnai dirba padidėjusio pavojaus aplinkoje. Norėdami efektyviai dirbti ir sėkmingai įveikti pavojus, jie priversti būti visuomet budrūs. Tai lemia nepasitikėjimą kitais ir įtarumą. Nepasitikima ne tik piliečiais, bet ir naujais pareigūnais, bent jau tol, kol jie pavojingoje situacijoje (tai gali būti fizinis užpuolimas, susišaudymas ar kita) neįrodo savo patikimumo.[131]
Pranašumas	Policijos pareigūnai, bendraudami su visuomene, laikosi tam tikros pranašumo arba pasirengimo reaguoti nuostatos.[132] Siekdami sumažinti galimo pavojus riziką ir tinkamai bei laiku įgyvendinti savo įgaliojimus naudoti prievartą jie linkę sutiktus žmones tipologizuoti pagal jų potencialiai keliamo pavojaus dydį (įtartini asmenys, „nieko nežinau“ asmenys ir kt.).[133]
„Saugok savo kailį“	Nuostata „saugok savo kailį“ atsiranda kaip atsakas į policijos vadovų neprognozuojamumą ir polinkį bausti.[134] Šis nerašytas įstatymas įspėja pareigūnus nerodyti per daug iniciatyvos, neatkreipti be reikalo vadovų dėmesio į save – neįsitraukti į rizikingą, nevienaprasmiškai interpretuojamą veiklą.[135] Taigi siekiama išvengti neigiamo vadovų įvertinimo.
Kovotojo su nusikaltimais orientacija	Policininko vaidmens nevienareikšmiškumo sukeliamas stresas ir nerimas yra sumažinamas sureikšminant nusikalstamų veikų bei kitų teisės pažeidimų atskleidimą bei tyrimą (kuris tradiciškai yra pripažįstamas kaip „tikrasis“ policijos darbas) ir visiškai ignoruojant kitas policijai priskiriamas funkcijas.[136] Taigi aktyvus ir agresyvus gatvės policininkas tampa tam tikru idealu, į kurį kaip į etaloną orientuojasi kiti.[137] Tačiau šis etalonas konfrontuoja su nuostata „saugok savo kailį“ ir yra jos šiek tiek modifikuojamas – kovos tikslu pasirenkami aiškesni, sunkūs kriminaliniai nusikaltimai.[138] Jei konkrečioje policijos organizacijoje kovotojo su nusikaltimais orientacija yra labai stipri ir vyraujanti, ji gali prieštarauti šiuolaikinės policijos, kaip socialiai orientuotos į gyventojus institucijos, modeliui ir būti veiksnys, stabdantis jo įgyvendinimą.

[130] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988, P. 85.
[131] Reuss–Ianni E. Two Cultures of Policing. – New Brunswick, NJ: Transaction Books, 1983.
[132] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[133] Skolnick J. H. Justice without trial: Law enforcement in democratic society. – New York: Wiley, 1994;
[134] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[135] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.
[136] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[137] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.
[138] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.

7 priedas

Atskirtis ir solidarumas policijos veikloje

Pareigūnai dirba socialinėje aplinkoje, kurios specifinės charakteristikos sukelia pareigūnams stresą ir nerimą, o tai lemia tam tikrų nuostatų, vertybių ir lūkesčių formavimąsi (žr. darbe pateiktą 5 pav.). Minėti policijos darbo ypatumai formuoja vadinamąją pareigūnų „mes – jie“ požiūrį į pasaulį, vienoje pusėje „mes“ – policijos pareigūnai, kitoje „jie“ – likusi visuomenės dalis, niekada nesuprasianti, koks šis darbas sunkus ir ypatingas. Tai lemia susvetimėjimą ir atsiribojimą nuo ne policininkų aplinkos ir solidarumą bei grupės sutelktumą tarp policininkų.

Tyrimuose užfiksuota, kad policininkai linkę atsiriboti nuo savo ankstesnių draugų, bendruomenės ir netgi nuo savo sutuoktinių bei šeimos.[139] Nors atskirtis atsiranda ir dėl tam tikrų specifinių darbo sąlygų (pamaininio darbo grafiko ir kt.) vis dėlto pagrindinė jos priežastis – profesinės aplinkos ypatumai.[140] Tiek didelė galimo pavojaus iš aplinkos anticipacija, tiek įgaliojimai padidina prievartą, lemia policijos pareigūnų ir visuomenės atskirtį (žr. darbe pateiktą 5 pav.). Šioje aplinkoje susiformavusios įtarumo ir pranašumo nuostatos dar labiau padidina atsiribojimą nuo visuomenės.[141]

Atskirtis sustiprina vidinį grupės sutelktumą ir padidina policijos pareigūnų tarpusavio solidarumą. Kaip teigia Skolnickas, nė vienos kitos profesijos atstovai nėra taip glaudžiai tarpusavyje susiję, tokie vieningi ir taip linkę identifikuotis savo profesijos viduje.[142] Policininkai turi vieną bendrą darbdavį, nešioja uniformas – tai iš dalies padidina identifikaciją, tačiau pagrindinės solidarumo ištakos glūdi policininkų profesinėje ir organizacinėje aplinkoje.[143] Pareigūnams dėl juos supančios aplinkos specifinių charakteristikų – darbo pavojingumo ir vadovų polinkio bausti reikalinga tiek fizinė, tiek emocinė kolegų parama. Todėl policijos pareigūnas savo kolegoms įsipareigoja būti lojalus, o mainais už tai jam siūlomas vieningas kolektyvas, kuris visada gali nuraminti po tariamai ar tikrai pavojingo darbo, apsaugoti nuo agresyvių vadovų ir suteikti emocinę paramą atliekant sunkias užduotis.[144]

---

[139] Skolnick J. H. Justice Without Trial: Law Enforcement in a Democratic Society. – New York: John Wiley and Sons, 1966.
[140] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[141] Žr. ten pat.
[142] Skolnick J. H. Justice Without Trial: Law Enforcement in a Democratic Society. – New York: John Wiley and Sons, 1966.
[143] Paoline E. A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture // Journal of Criminal Justice. – 2003. Vol. 31. No. 3.
[144] Brown M. K. Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform. – New York: Russell Sage Foundation, 1988.

8 priedas

ANKETA
APIE PATIRIAMĄ STRESĄ DARBO APLINKOJE

Šios anketos autorė yra Mykolo Romerio universiteto magistratūros studijų studentė Vaida Šapkova. Šios anketos tikslas – išanalizuoti policijos pareigūnų patiriamo streso aplinkybes ir vykdomos prevencijos efektyvumą.

Jūsų atsakymai yra labai reikšmingi, nes siekiama išsiaiškinti esamą situaciją, t.y. kaip dažnai ir dėl kokių veiksnių policijos pareigūnai darbo aplinkoje patiria stresą, kokiomis priemonėmis stengiamasi įveikti su stresu susijusias aplinkybes ir nustatyti jų efektyvumo laipsnį.

Jums tinkantį atsakymo variantą apibraukite, o kur prašoma įrašykite savo nuomonę. Anketa yra anoniminė, tad nei vardo, nei pavardės Jums rašyti nereikia.

Atsakymo variantai bus analizuojami ir pateikiami studijų baigiamajame darbe.

Prašau atsakyti į visus Jums pateiktus klausimus.

KLAUSIMAI

1. Jūsų lytis? (APIBRAUKITE)
    a) Mot.
    b) Vyr.

2. Jūsų amžiaus? (ĮRAŠYKITE).....

3. Jūsų išsilavinimas? (APIBRAUKITE)
    a) aukštasis neuniversitetinis
    b) nebaigtas aukštasis
    c) aukštasis universitetinis

4. Kokios Jūsų pareigos? (ĮRAŠYKITE).....

5. Kiek laiko dirbate savo pareigose? (APIBRAUKITE)
    a) Nuo 1 iki 2 metų
    b) Nuo 3 iki 5 metų
    c) Nuo 6 iki 10 metų
    d) Daugiau kaip 10 metų

6. Jūsų darbo rėžimas? (APIBRAUKITE)
    a) Penkių dienų darbo savaitė
    b) Darbas pamainomis
    c) Priklauso nuo grafiko

7. Kaip dažnai patiriate stresą darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Kiekvieną darbo dieną
    b) Kartą per savaitę
    c) Kelis kartus per mėnesį
    d) Nepatyriau streso darbo aplinkoje

Tęsinys kitame puslapyje

8. Ar teko kreiptis į medikus dėl streso sukeltų sveikatos negalavimų? (APIBRAUKITE)
   a) Taip
   b) Ne

9. Dėl kurių veiksnių dažniausiai patiriate stresą? (APIBRAUKITE 3 VARIANTUS))
   a) Dėl visuomenės nepasitenkinimo;
   b) Dėl profesinių stresinių situacijų;
   c) Dėl konfliktų šeimoje (jeigu jie kyla dėl darbo pobūdžio);
   d) Dėl santykių su vadovu;
   e) Dėl santykių su kolegomis
   f) Dėl organizacinių policijos stresorių;
   Kita (ĮRAŠYKITE).....

10. Kuris iš stresą skeliančių veiksnių Jums turi didžiausios įtakos (sunkiausiai pergyvenamas)? (APIBRAUKITE)
    a) Dėl visuomenės nepasitenkinimo;
    b) Dėl profesinių stresinių situacijų;
    c) Dėl konfliktų šeimoje (jeigu jie kyla dėl darbo pobūdžio);
    d) Dėl santykių su vadovu;
    e) Dėl santykių su kolegomis
    f) Dėl organizacinių policijos stresorių;
    Kita (ĮRAŠYKITE).....

11. Užpildykite žemiau pateiktą lentelę:

Galimi stresoriai	**Dažnumas**				**Įvertinimas**			
	niekada	kartais	dažnai	labai dažnai	netrukdo	mažai trukdo	gana trukdo	labai trukdo
	0	1	2	3	0	1	2	3
Griežti terminai								
Laiko stoka, skuba								
Komandiruotės								
Netikslūs, prieštaringi nurodymai ir reikalavimai								
Didelė atsakomybė								
Lenktyniavimas karjeroje, konkurencija								
Konfliktai su kolegomis								
Nemalonumai (pyktis) su vadovu								
Nemalonumai su visuomenės nariais								
Nepagrįsta kritika mano atžvilgiu								
Informacijos užtvindymas (gausa)								
Naujos užduočių ar atsakomybės sritys								
Vairavimas darbe								
Rūkymas								
Alkoholio vartojimas								
Aukšti reikalavimai sau								
Nepakankama pagalba								
Pasirengimo stoka								
Apribota veiksmų ir sprendimų erdvė								

Tęsinys kitame puslapyje

12. Ar Jums suteikta didkrecijos teisė (savo nuožiūra priimti sprendimus darbo aplinkoje) sukelia stresą darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Taip
    b) Ne
    c) Neturiu nuomonės

    Kaip pasireiškia stresas Jums dėl suteiktos diskrecijos teisės pasinaudojimo? (ĮRAŠYKITE).....
    .....

13. Ar jaučiate įtampą dėl savo pareigybės statuso po darbo? (APIBRAUKITE)
    a) Taip
    b) Ne

    Kaip įtampa pasireiškia? (ĮRAŠYKITE).....
    .....
    .....

14. Kaip manote, kurie padariniai dažniausiai pasireiškia pareigūnams, patyrusiems stresą darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Savižudybės;
    b) Alkoholizmas;
    c) Depresija;
    d) Nusikalstama veikla
    e) Skyrybos šeimoje
    f) Stiprūs sveikatos sutrikimai

    Kita (ĮRAŠYKITE).....

15. Ar organizacijos, kurioje dirbate, vadovybė imasi priemonių, siekiant sumažinti stresinius veiksnius darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Taip
    b) Ne
    c) Nežinau

16. Ar vykstate į kursus, ar kitokio pobūdžio užsiėmimus apie streso valdymo galimybes darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Taip
    b) Ne

17. Ar teikiate savo pasiūlymus vadovybei dėl streso malšinimo galimybių darbo aplinkoje?
    a) Taip
    b) Ne

    Kokie Jūsų pasiūlymai? (ĮRAŠYKITE)
    - .....
    - .....

    Ar praktikoje jie buvo įgyvendinti? (ĮRAŠYKITE) .....

18. Kaip manote, kur labiau pasireiškia negatyvūs patiriamo streso požymiai? (APIBRAUKITE)
    a) Darbo aplinkoje (neigiami darbo rezultatai, pasyvumas ir t.t.)
    b) Šeimoje (pastovūs nesutarimai dėl darbo krūvio, grafiko ir pan.)
    c) Draugų būryje (agresija, muštynės ir pan.)

Tęsinys kitame puslapyje

19. Kaip vertinate, Lietuvos teisinę sistemą, reguliuojančią streso valdymo pagrindus darbo aplinkoje? (APIBRAUKITE)
    a) Stipri teisinė bazė;
    b) Silpna teisinė bazė
    c) Teisinė bazė tinkama, tačiau neefektyviai įgyvendinama
    d) Neturiu nuomonės

20. Kaip manote, ar tinkamas streso teisinis reguliavimas turi įtakos šio reiškinio sumažėjimui (t.y. streso pasireiškimui)?
    a) Taip
    b) Iš dalies
    c) Ne
    d) Neturiu nuomonės

21. Pateikite savo pasiūlymus dėl streso darbe, t.y. kokių priemonių reikia imtis, siekiant sumažinti stresinių veiksnių ir jų įtaką pareigūnams:
    a) .....
    b) .....
    c) .....

Ačiū už dalyvavimą anketinėje apklausoje
Vaida Šapkova
Kont. tel. 867199254

9 priedas

Klausimynas Utenos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Visagino policijos komisariato vadovybei

1. Jūsų pareigos?.....
2. Kiek metų dirbate vadovaujančiose pareigose?.....
3. Ar stresas darbo aplinkoje Jums yra dažnas reiškinys?.....
4. Kokie pagrindiniai, darbo aplinkoje esantys veiksniai, sukelia Jums stresines situacijas?...
   .....
   .....
   .....
5. Kokie dažniausiai nusiskundimai būna iš Jūsų pavaldinių, dėl patiriamo streso darbo aplinkoje? .....
   .....
   .....
6. Kokių priemonių Jūsų policijos komisariatas imasi, siekiant sumažinti stresorius darbo aplinkoje? Kurios iš priemonių, Jūsų manymu, yra efektyviausios?.....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
7. Ar pareigūnams suteikta diskrecijos teisė, sukelia stresą darbo aplinkoje? Kaip ji pasireiškia Jums ir Jūsų pavaldiniams?.....
   .....
   .....
   .....
8. Ką galite pasakyti apie pareigūnų streso darbo aplinkoje teisinį reglamentavimą Lietuvoje?.....
   .....
   .....

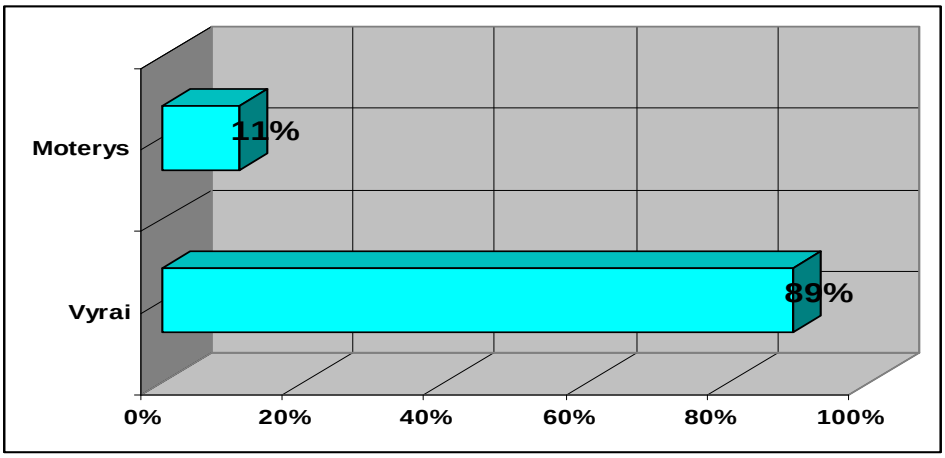
9. Kokių teisinių priemonių imatės, kad policijos pareigūnų darbe esantys stresoriai paveiktų kuo mažiau?.....
.....
.....

10. Kuriais Lietuvos ir ES teisės aktais vadovaujatės ir įgyvendinate, siekiant sumažinti pareigūnų stresą darbo aplinkoje? Kurie iš jų, Jūsų manymu, yra efektyviausi?.....
.....
.....

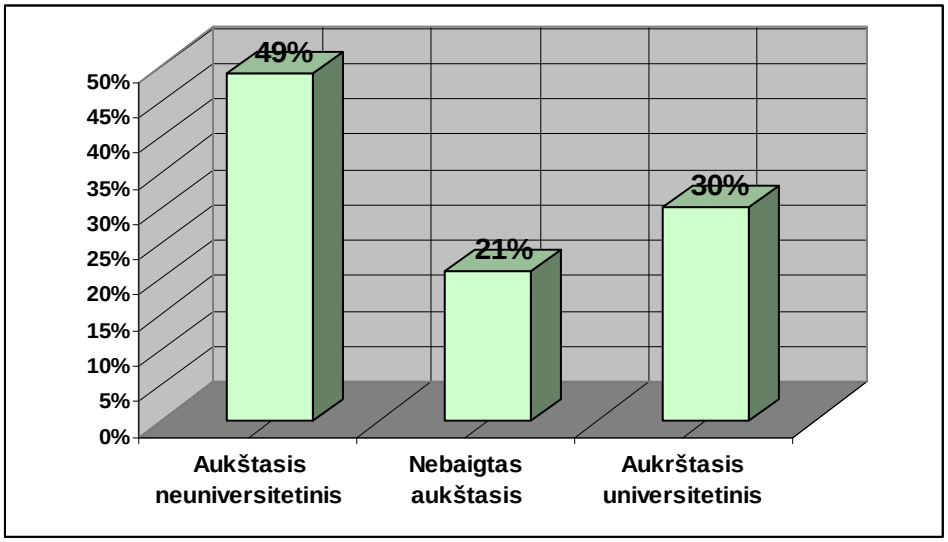
11. Kokius pasiūlymus galėtumėte pateikti dėl pareigūnų streso darbo aplinkoje teisinio reglamentavimo (tobulinimo Lietuvoje atžvilgiu)?.....
.....
.....
.....

10 priedas

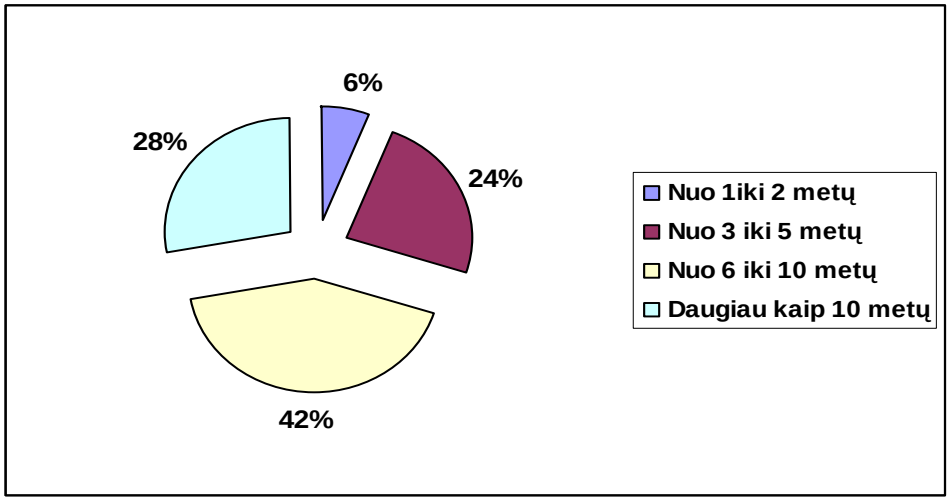
Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Respondentų pasiskirstymas pagal lytį



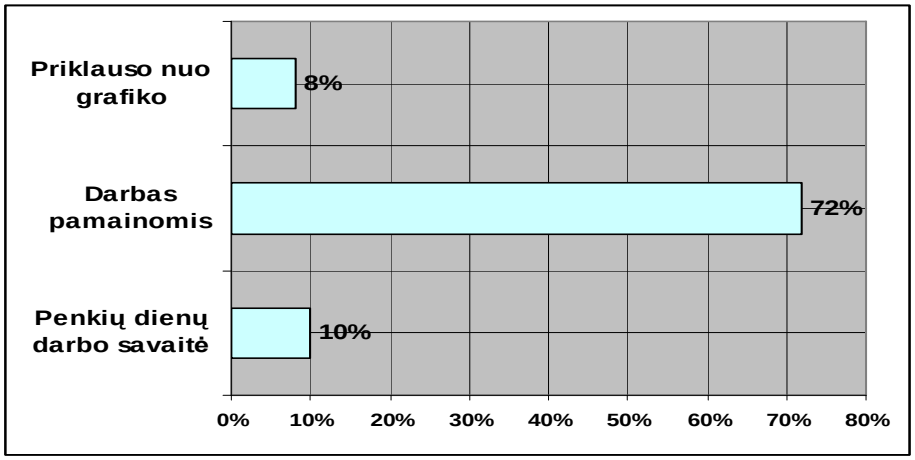
b) Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą



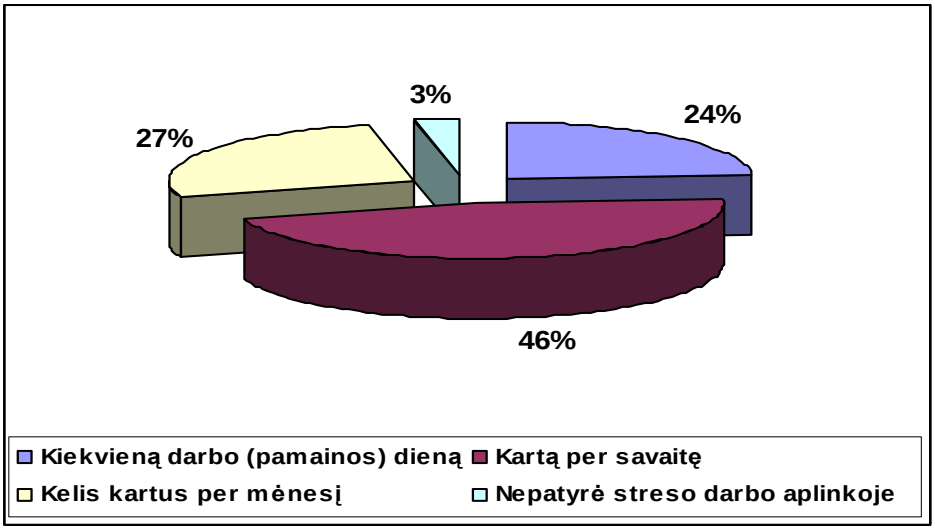
c) Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą policijos veikloje

11 priedas

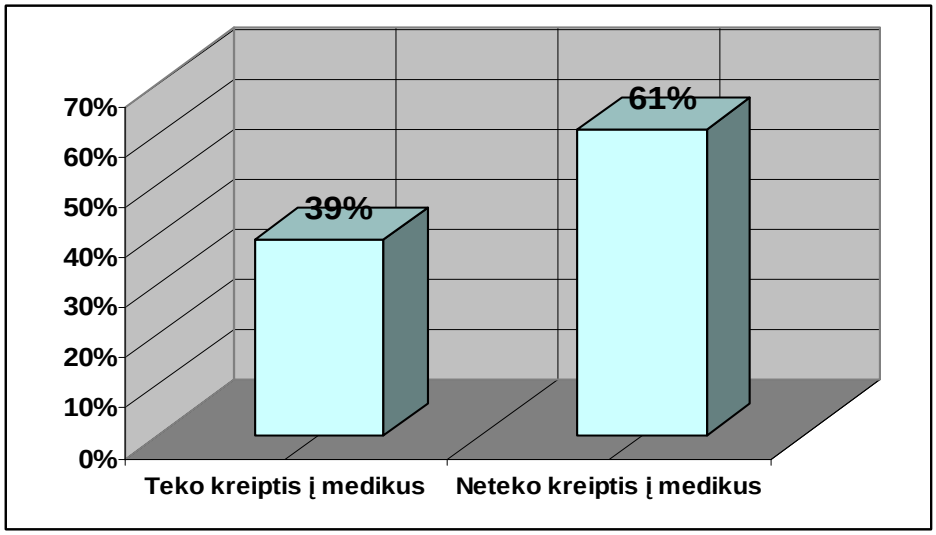
Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Respondentų pasiskirstymas pagal darbo laiką



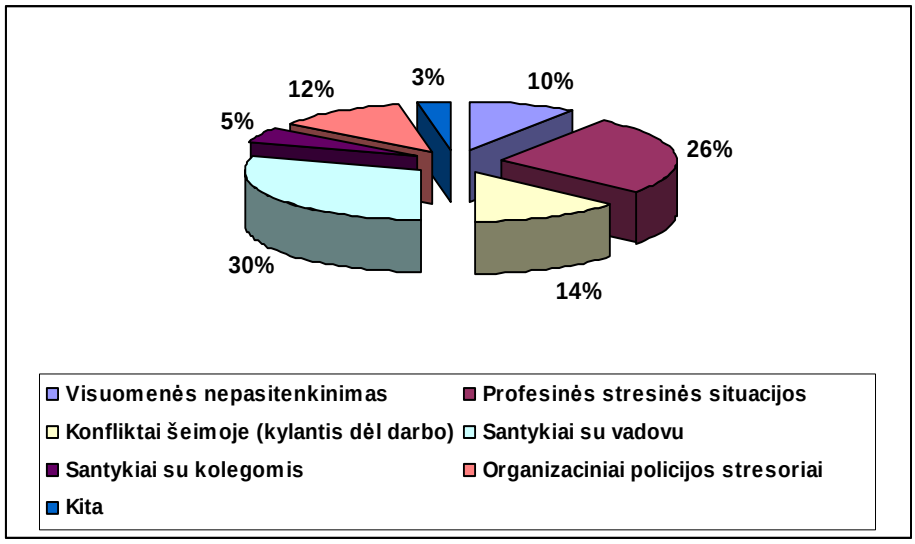
b) Respondentų jaučiamo streso dažnumas



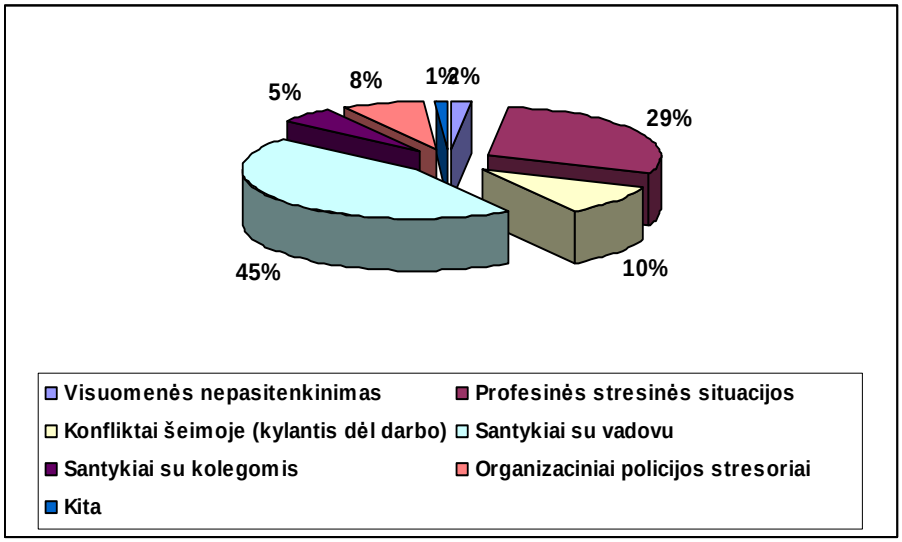
c) Medikų pagalba pareigūnams, patyrusiems stresą

12 priedas

Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Veiksniai, dėl kurių policijos pareigūnai dažniausiai patiria stresą



b)Veiksniai, kurie turi didžiausios įtakos policijos pareigūnas streso atžvilgiu

13 priedas

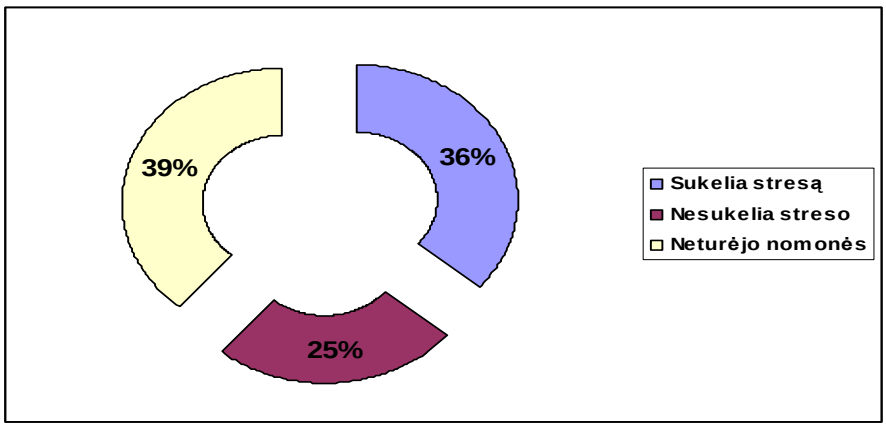
Anketinės apklausos duomenų suvestinė

Stresorių dažnumas ir jų vertinimas policijos veikloje

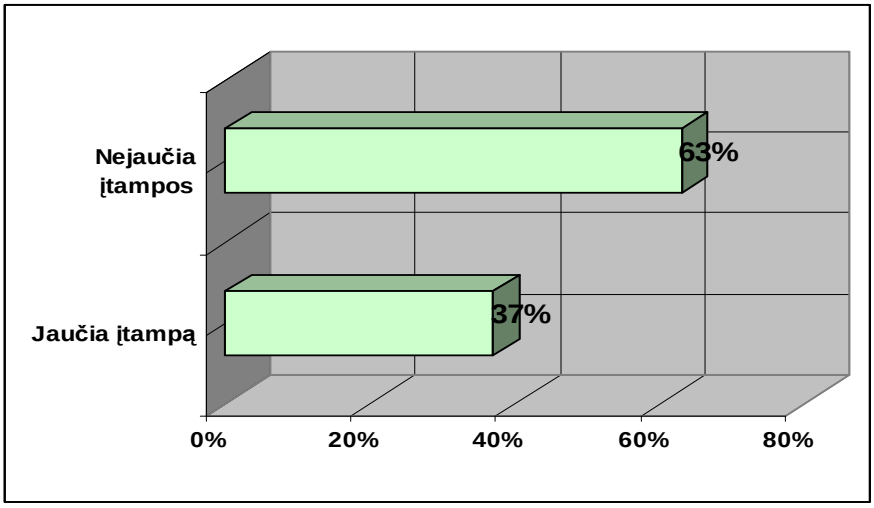
Galimi stresoriai	Dažnumas				Įvertinimas			
	niekada	kartais	dažnai	labai dažnai	netrukdo	mažai trukdo	gana trukdo	labai trukdo
Griežti terminai	2%	18%	**62**%	18%	2%	16%	**57**%	25%
Laiko stoka, skuba	5%	15%	**50**	30%	1%	4%	**80**%	10%
Komandiruotės	**18**%	42%	27	13%	17%	23%	**42**%	18%
Netikslūs, prieštaringi nurodymai ir reikalavimai	1%	**99**%	-	-	1%	-	1%	**98**%
Didelė atsakomybė	-	2%	**68**%	30%	-	2%	**55**%	53%
Lenktyniavimas karjeroje, konkurencija	12%	**70**%	10%	8%	2%	8%	**81**%	9%
Konfliktai su kolegomis	2%	28%	**59**%	11%	2%	16%	**60**%	22%
Nemalonumai (pyktis) su vadovu	-	2%	**69%**	29%	-	2%	**60%**	38%
Nemalonumai su visuomenės nariais	-	2%	**70%**	18%	-	2%	16%	**72%**
Nepagrįsta kritika mano atžvilgiu	3%	**82%**	10%	5%	1%	9%	**81%**	9%
Informacijos užtvindymas (gausa)	-	1%	**90%**	9%	-	6%	**80%**	14%
Naujos užduočių ar atsakomybės sritys	-	14%	**56%**	30%	-	2%	**80%**	8%
Vairavimas darbe	5%	4%	**90%**	1%	6%	**80%**	2%	2%
Rūkymas	19%	31%	21%	**29%**	**63%**	17%	16%	4%
Alkoholio vartojimas	2%	28%	**49%**	21%	10%	**63%**	17%	10%
Aukšti reikalavimai sau	-	15%	**80%**	5%	3%	**81%**	10%	6%
Nepakankama pagalba	-	**63%**	27%	10%	-	3%	2%	**95%**
Pasirengimo stoka	-	**96%**	2%	2%	-	2%	**60%**	38%
Apribota veiksmų ir sprendimų erdvė	-	12%	**80%**	8%	-	5%	**92%**	3%

14 priedas

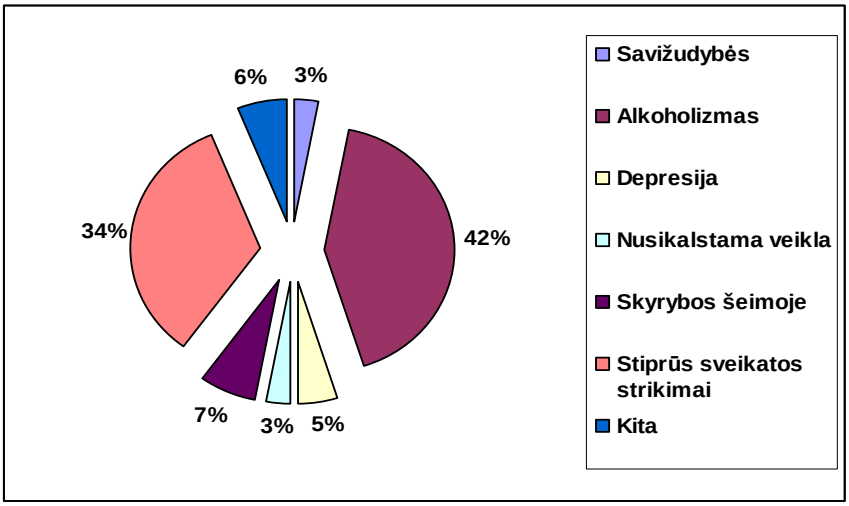
Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Diskrecijos teisės įtaka streso pasireiškimui darbo aplinkoje



b) Streso pasireiškimas po darbo



c) Pagrindiniai padariniai, kurie pasireiškia pareigūnams, patyrus stresą darbo aplinkoje

15 priedas

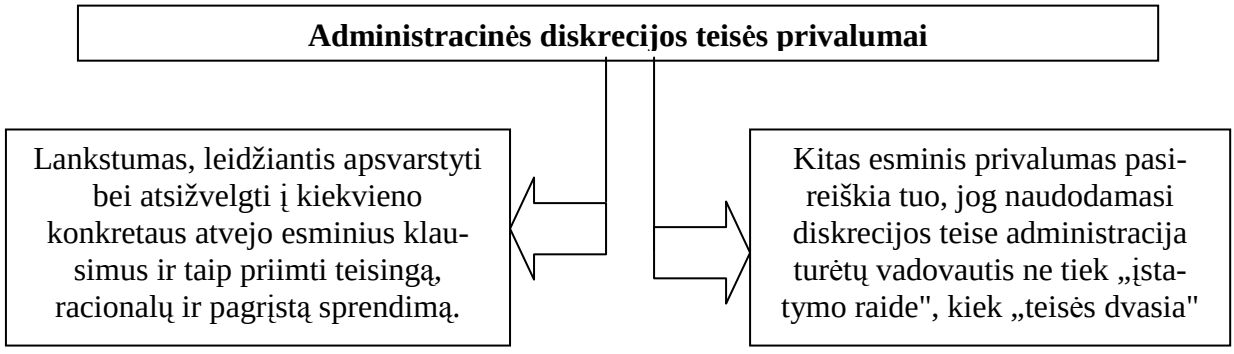
Administracinės diskrecijos samprata

Peteris M. Shuckas įstatymą vaizdingai lygina su skeletu, o administracinę diskrecija - pareigūno laisvę pasirinkti vieną iš daugelio galimų sprendimų variantų, neperžengiant nustatytų ribų - muskulatūra[145]. Jis teigia, jog diskrecijos teisė atgaivina viešojo administravimo institucijas, suteikia joms energijos, mobilumo ir galimybę keistis.

Administracinės institucijos įgyvendina savo funkcijas ir veikia pagal joms suteiktus įgaliojimus, tačiau neretai administracinių procedūrų aktai arba teisės aktai, suteikiantys konkrečius įgaliojimus viešojo administravimo pareigūnams, nustato tik minimalius standartus ir reikalavimus, kurių privalo laikytis administracija. Šie teisės aktai dažnai suformuluoti nelabai konkrečiai, todėl viešojo administravimo institucijos tarsi užpildo susidariusias procedūrines ir materialines spragas, neperžengdamos įstatymų nustatytų ribų. Tokia veiksmų laisvė ir vadinama administracinės institucijos diskrecija. „Diskrecinė valdžia arba diskrecinė galia - tai valstybės institucijoms ir jų tarnautojams suteikta teisė tam tikrose situacijose savo nuožiūra veikti arba susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų"[146].

Pasak D. J. Galligano, diskrecinė valdžia dažnai apibūdinama kaip viešojo administravimo institucijos galimybė rinktis iš alternatyvių veikimo būdų[147]. Galima teigti, jog turėti diskrecija plačiausia prasme reiškia turėti tam tikrą autonomijos sferą, kurioje galima savo nuožiūra priimti sprendimus. Mokslininkai diskrecinį valdymą laiko dabarties viešojo valdymo skiriamuoju bruožu, turinčiu tiek privalumų, tiek trūkumų[148] .

Kai kurie autoriai išskiria tokius administracinės diskrecijos teisės privalumus, kuriuos darbo autorė pateikė sekančiame paveiksle:



Administracinės diskrecijos teisės privalumai[149]

[145] Shuck P. M. Foundations of Administrative Law. - New York: Oxford University Press, 1994. P. 155
[146] Black's Law Dictionary / Gardner B. A. (Ed. in chief) 7th edition. - St. Paul, Minn, 1999. P.479
[147] Galligan D. J. Discretionary Powers. - Oxford: Clarendon Press, 1996. P. 7
[148] Cane P. An Introduction to Administrative Law/3rd Edition. - New York, Oxford: Clarendon Press, 1996. P.135
[149] Sudaryta darbo autorės pagal Cane P. An Introduction to Administrative Law/3rd Edition. - New York, Oxford: Clarendon Press, 1996. p.135

Taigi, kaip matyti iš pateikto paveikslo duomenų administracinė diskrecija turi teigiamų bruožų, kurie pasižymi lankstumu, galimybe priimti tinkamą sprendimą konkrečioje situacijoje ir interpretuoti teisę neperžengiant nustatytų reikalavimų.

Kita vertus, diskrecijos teisė padaro piliečius tam tikra prasme priklausomus nuo valdininkų „malonės", ypač jeigu pastarieji nėra įpareigoti pateikti motyvaciją, kodėl diskrecijos teise buvo naudotasi vienu ar kitu būdu. Be to, diskrecijos teisę gana sudėtinga suderinti su tokių svarbių principų, kaip patikimumas ir nuspėjamumas, įgyvendinimu, mat „diskrecija atveria kelią nenuosekliems ir prieštaringiems sprendimams"[150].

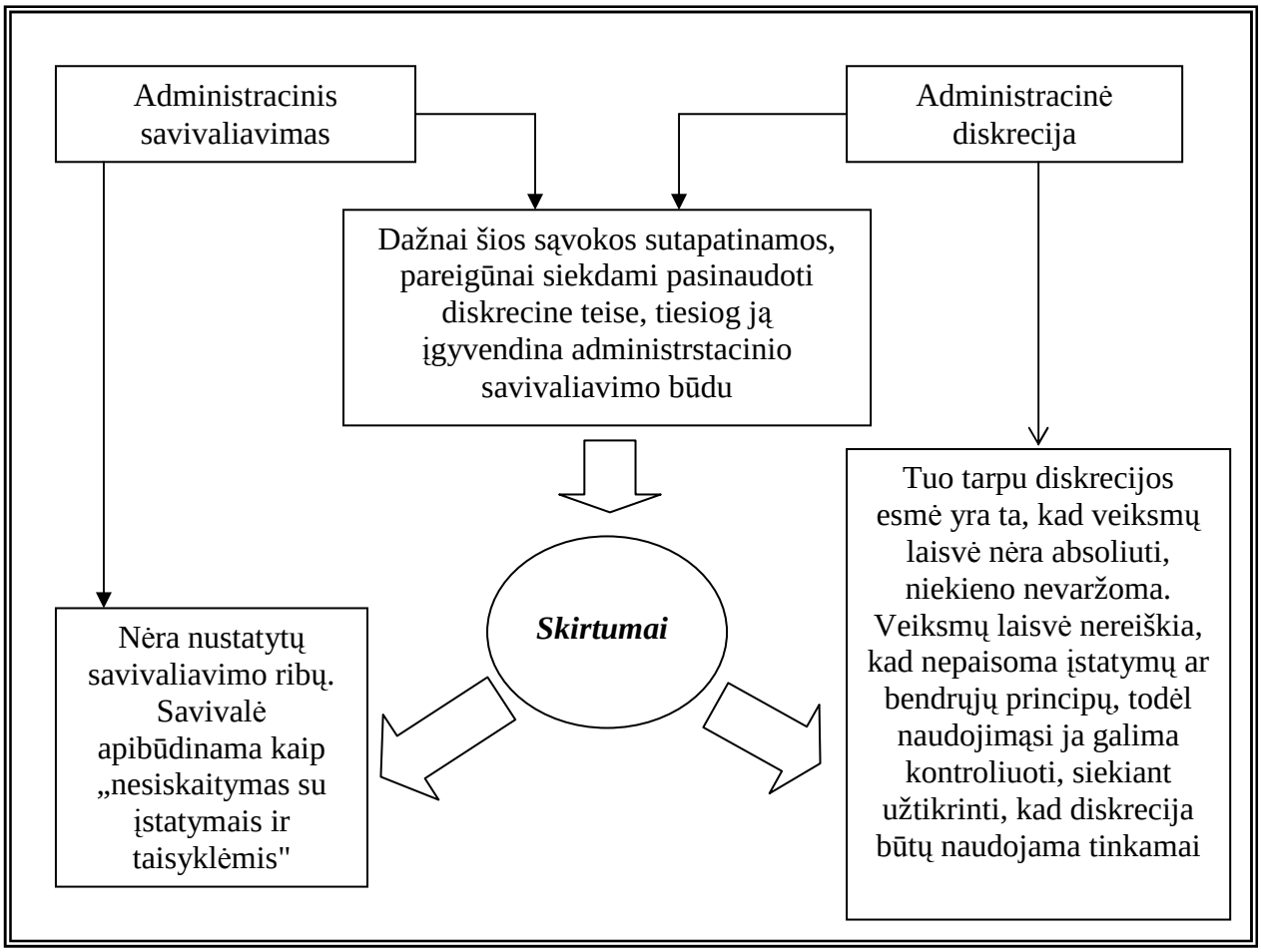
Anot Urmono A. Pranevičienės B. tokia administracinės diskrecijos kritika neturi pagrindo, kadangi iš tikrųjų diskrecija gali būti naudojama tik tiems tikslams, kuriems buvo suteikta konkrečiai administracinei institucijai, ir tik taip, kaip reikalauja įstatymai bei teisės principai[151]. Tokiai pozicijai darbo autorė pritaria, nes diskrecija ir jos naudojimasis neturi viršyti įstatymo ribų.

[150] Cane P. An Introduction to Administrative Law/3rd Edition. - New York, Oxford: Clarendon Press, 1996. p.135
[151] Urmonas A., Pranevičienė B. Administracinės diskrecijos esmė ir diskrecijos kontrolės galimybės / Jurisprudencija, 2002, t. 32(24). P. 59

16 priedas

Administracijos savivaliavimo ir administracinės diskrecijos skirtumai

Reikia pažymėti, jog tarp administracijos savivaliavimo ir tarp administracijos naudojimosi diskrecinėmis galiomis egzistuoja esminis skirtumas, kurį darbo autorė pateikia žemiau pateiktame paveiksle, iš kurio matyti, kad nėra nustatytos administracinio savivaliavimo ribos. Savivalė apibūdinama kaip „nesiskaitymas su įstatymais ir taisyklėmis“. Tuo tarpu diskrecijos esmė yra ta, kad veiksmų laisvė nėra absoliuti, niekieno nevaržoma. Veiksmų laisvė nereiškia, kad nepaisoma įstatymų ar bendrųjų principų, todėl naudojimąsi ja galima kontroliuoti, siekiant užtikrinti, kad diskrecija būtų naudojama tinkamai.

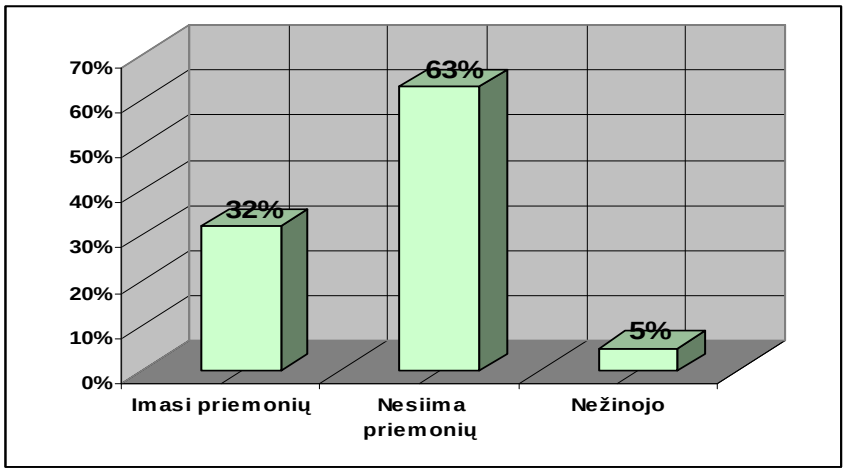


Administracijos savivaliavimo ir administracinės diskrecijos skirtumai[152]

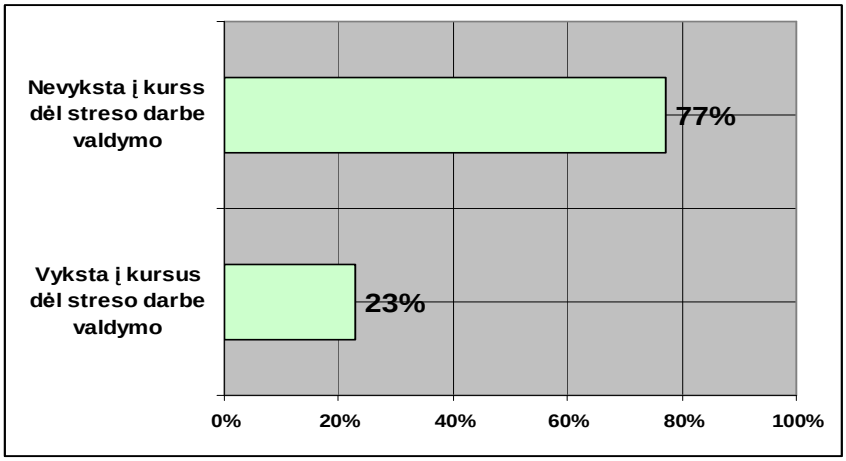
[152] Sudaryta darbo autorės pagal Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas / Red. Keinys S. - Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000. P. 680 ir Urmonas A., Pranevičienė B. Administracinės diskrecijos esmė ir diskrecijos kontrolės gfalimybės / Jurisprudencija, 2002, t. 32(24). P. 59

17 priedas

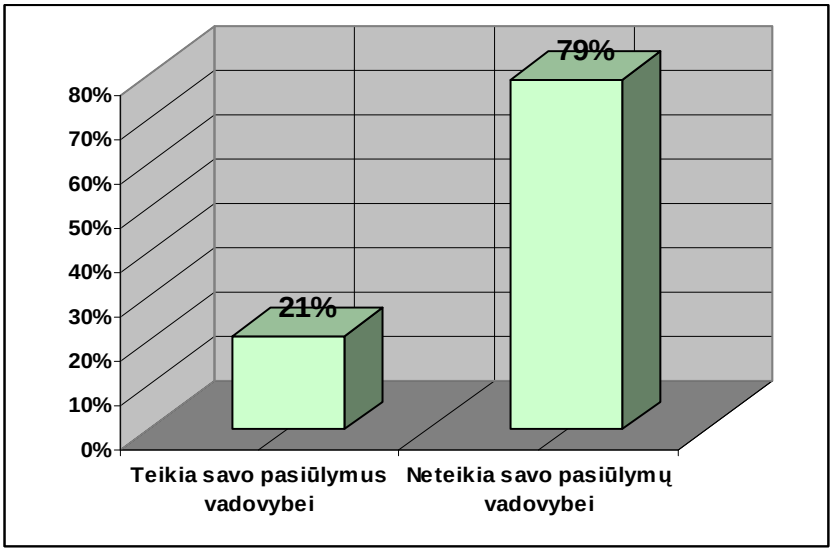
Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Policijos vadovybės veiksmai, siekiant sumažinti stresą darbo aplinkoje



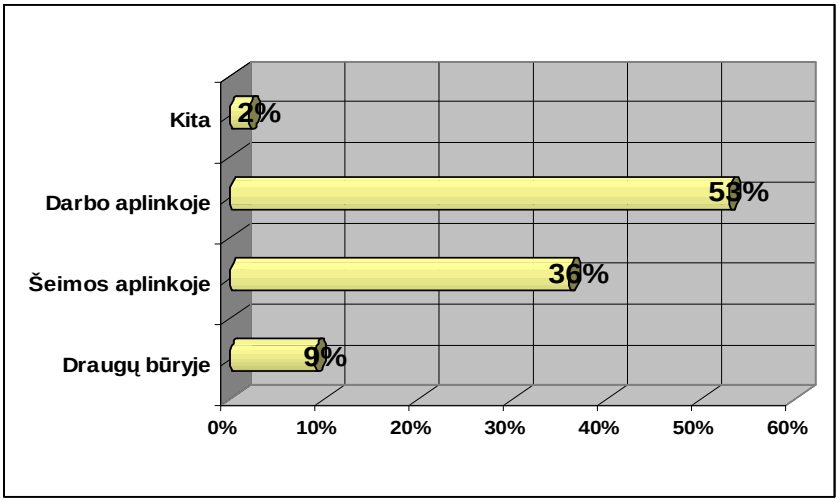
b) Respondentų išvykimas į kursus dėl streso valdymo darbo aplinkoje



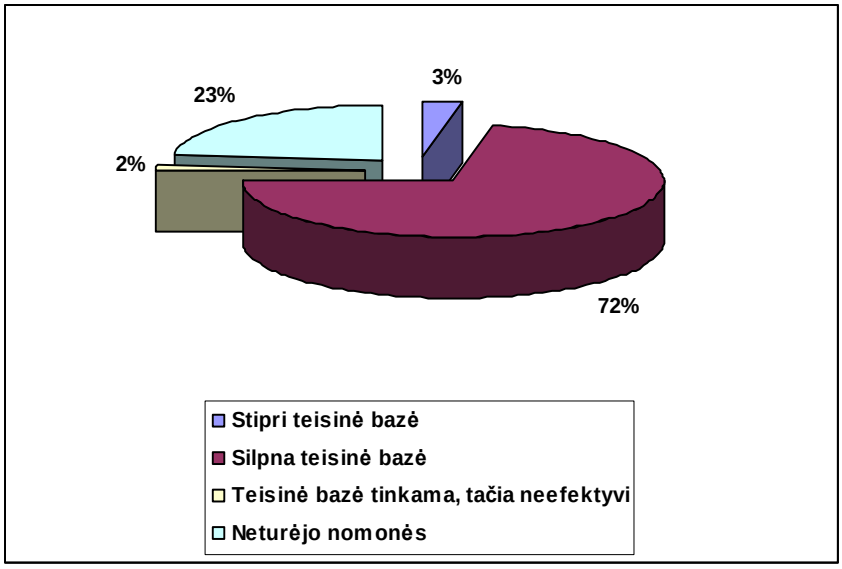
c) Respondentų pasiūlymų teikimas vadovybei dėl streso valdymo darbo aplinkoje

18 priedas

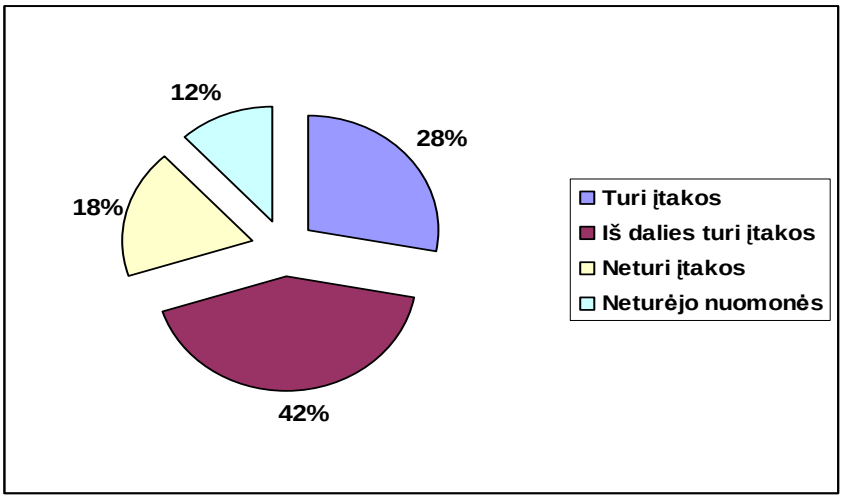
Anketinės apklausos duomenų suvestinė



a) Sritys, kuriose pasireiškia policijos pareigūnų negatyvūs streso padariniai



b) Lietuvos teisinės bazės vertinimas streso darbe valdymo atžvilgiu



c) Tinkamos teisinės bazės įtaka, siekiant sumažinti stresinius veiksnius darbo aplinkoje