

DARBUOTOJŲ, KURIŲ DARBO POBŪDIS SUSIJĘS SU DIDESNE PROTINE, EMOCINE ĮTAMPA, DARBO LAIKO SUTRUMPINIMAS: TEISINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Vaida Dumčiūtė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Studentų mokslinės draugijos Darbo teisės skyriaus narė
Saulėtekio al. 9, 1 rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 71
El. paštas: vaida.dumciute@tf.vu.lt

Straipsnyje analizuojama darbo laiko sutrumpinimo tam tikroms darbuotojų grupėms reglamentavimas. Daugiausia dėmesio skiriama Vyriausybės nutarimui, detalizuojančiam, kokiems konkrečiai darbuotojams yra trumpinamas darbo laikas, nagrinėti.

In dem Artikel wird die abgekürzte Arbeitszeit den Arbeitnehmern, den die Arbeit sich mit der grösseren psychische Anspannung verbindet wird, behandelt. Die grösste Aufmerksamkeit wird im Artikel der Analyse des Beschlusses der Regierung gewidmet, in dem man ausführlich gesagt wird, welche Arbeiter kürzter als andere Gruppe der Arbeitnehmer arbeiten können.

Įvadas

Dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga – tai vienas iš tikslų, keliamų darbo teisei ir kartu visai valstybei. Gyvendamas teisi- nėje visuomenėje, valstybėje žmogus turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jam bus užtikrin- tos visos sąlygos, garantuojančios, jog da- lyvaujdamas darbo teisiniuose santykiuose nepatirs nepatogumų (jei taip būtų galima įvardyti), susijusių su saugos ir sveikatos reikalavimais, keliamais tam tikrai katego- rijai darbuotojų ar dirbantiesiems tam tikro pobūdžio darbą.

Šiam straipsnyje kaip tik ir analizuo- jami tam tikros darbuotojų grupės darbo teisinių santykių ypatumai – darbuotojų, dirbančių darbą, kuriam reikia didesnės

protinės, emocinės įtampos, darbo laikas ir jo režimas.

Tai ypač aktualu, kai ekonominė situ- acija, technologinė pažanga visose gy- venimo srityse reikalauja iš darbuotojo didžiulės atsakomybės. Tačiau, kad būtų galima reikalauti didžiausio produktyvu- mo, profesionalumo, pirmiausia reikia užtikrinti tokių darbuotojų teisinę saugą. Darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalyje kal- bama apie sutrumpintą darbo laiką tos dar- buotojų grupės, kuri pasireiškia tam tikru specifiškumu, t. y. tuo, jog atsižvelgiant į šių žmonių darbo pobūdį iš jų reikia dides- nių protinių, emocinių pastangų.

Apibrėžiant, kas yra „didesnė protinė, emocinė įtampa“, reikėtų remtis Darbo kodekso 3 dalies komentare pateikta nuo-

mone, kad ši sąvoka nereiškia, jog yra pažeidžiami darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, bet darbų pobūdis, darbo svarba, darbo klaidų sukeliama padariniai ir atsakomybė yra tie veiksniai, kurie lemia stresinių situacijų susidarymą, vadinasi, būtinas ir ypatingas dėmesys tokiems darbuotojams [3, p. 179]. Iš tokių darbuotojų reikalaujama daugiau pastangų, ypatingos atidos, didesnės atsakomybės nei iš kitų kategorijų darbuotojų, todėl pirmiausia tokių darbuotojų sveikatai apsaugoti, taip pat atkurti prarastą darbingumą, reikia papildomo saugiklio, o tai ir pasireiškia jų darbo laiko trumpinimu.

Palikti darbo sutarties šalių valiai šios darbuotojų kategorijos darbo laiko reglamentavimą būtų klaida. Klaida, kuri gali sukelti rimtų padarinių ne tik patiems darbuotojams, bet ir aplinkiniams.

Streso veiksnys darbe

Reikėtų pakalbėti apie stresą darbe kaip vieną iš veiksnių, neabejotinai lydinčių tuos darbuotojus, kurių darbo pobūdis, susijęs su didesne protine ar / ir emocine įtampa. Stresas darbe yra viena iš aplinkybių, pabloginančių darbo aplinką, taip pat ten dirbančių žmonių sveikatą. Į šią problemą buvo atkreiptas dėmesys 2002 metais, kai Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra surengė Europos saugos ir sveikatos savaitę „Stresas darbe“. Šiam renginiui pritarė visos Europos Sąjungos valstybės narės, Europos Komisija, Parlamentas, darbdaviai ir darbuotojų organizacijos. Iš Europos Sąjungoje dar anksčiau (2000 m.) organizuotų tyrimų, paaiškėjo, kad 16 procentų vyrų ir 22 procentų moterų širdies ir kraujagyslių ligų lemia būtent stresas dar-

be [8]. Įrodyta, kad stresinės situacijos gali sukelti skrandžio ar dvylikapirštės žarnos opas, didinti kraujospūdį, silpninti imuninę sistemą. Apie 28 procentus su darbu susijusių sveikatos sutrikimų sukelia stresas [7, p. 1].

Kokia padėtis Lietuvoje? Higienos instituto Darbo medicinos centro mokslinių tyrimų skyrius atliko apklausą, kurioje dalyvavo apie 2700 skirtingų profesijų atstovų: mokytojų, mokslo darbuotojų, medikų. Atlikto tyrimo objektas – stresą darbe sukeltantys veiksniai, streso poveikis širdies ir kraujagyslių pokyčiams, įtaka bendram darbingumui. Rezultatai parodė, kad apie pusę mokytojų darbe jaučia nuolatinę įtampą. Jaunesniems nei 40 metų gydytojams, mokytojams ir kai kurių kitų kategorijų darbuotojams stresą sukelia tiesioginių vadovų atmesnias požiūris į jų problemas darbe [4]. Tikriausiai nereikia nė sakyti, kad tai mažina galimybes gerai atlikti savo darbą.

Europos Komisija parengė priemones, užtikrinančias darbuotojų saugą ir sveikatą. 1989 m. Tarybos direktyvoje (89/391) išdėstytos pagrindinės sveikatos ir saugos darbe nuostatos bei numatyta, jog darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų žalos dėl darbo, įskaitant stresą darbe. Laikydamosi šios direktyvos nuostatų dėl streso darbe išvengimo arba sumažinimo, darbdaviai, konsultuodamiesi su darbuotojais ir jų atstovais, turi stengtis vykdyti streso darbe prevenciją, įvertinti streso darbe riziką, analizuoti, koks yra spaudimas darbe, galintis sukelti didelį ir ilgalaikį stresą, bei numatyti, kas gali būti tokio streso paveiktas, imtis tinkamų veiksmų išvengti padarinių.

Kiekvienas žmogus yra pažeidžiamas atsižvelgiant į spaudimą, kurį patiria tam tikru laiku. Jei įmonės darbuotojai dažnai nebūna darbe, didelė darbuotojų kaita, darbo laiko grafikų pažeidimai, drausmės problemos, bauginimai darbe, agresyvus bendravimas, nelaimingi atsitikimai darbe, prastas sprendimų priėmimas, klaidos, darbuotojų piktnaudžiavimas tabako gaminiais, alkoholiu, taip pat atsiradusios sveikatos problemos, pavyzdžiui, nugaros, širdies problemos, didelis kraujospūdis, nusilpusi imuninė sistema – visa tai požymiai, kad tokioje įmonėje ar įstaigoje yra streso darbe problema [9]. Ieškant išeičių iš šios padėties, pravartu pažvelgti, kokie yra darbuotojų ir vadovų, žemesnio ir aukščiausiojo lygmens vadovų santykiai, ar yra bauginimo arba prievartos požymių. Turi būti parengtos procedūros, ką daryti esant nepriimtinais elgesiui, pavyzdžiui, drausminės ir skundų teikimo procedūros. Siekta, kad vyratų tokia santykių kultūra, jog darbuotojai galėtų pasitikėti vieni kitais ir vertintų vieni kitus.

Darbo laikas ir jo trumpinimas Lietuvos darbo kodekse

Siekiant tikslumo, prieš pradėdant kalbėti apie darbo laiko trumpinimą tam tikrai darbuotojų grupei, apibrėžtina, kas yra darbo laikas.

Darbo laikas pagal Darbo kodekso 142 straipsnį, yra laiko tarpas, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Į tai įeis ne tik faktiškai dirbtas laikas, kai dar-

buotojas dirbs tiesioginį darbą, bet ir su juo susiję procesai, pavyzdžiui, budėjimas darbe, namuose, tarnybinė komandiruotė.

Remiantis Darbo kodekso 145 straipsniu, galima išskirti keturis darbo laiko trumpinimo pagrindus: dėl darbuotojo amžiaus, kenksmingų darbo sąlygų, darbo režimo, ypatingo darbo pobūdžio. Būtent pastarasis pagrindas yra šio tyrimo objektas.

Sutrumpinto darbo laiko kai kurioms darbuotojų grupėms detalizavimas Vyriausybės nutarime

Lietuvoje įtvirtintas diferencijuotas teisinis tų darbuotojų grupių, kurių darbo pobūdis ypatingas, reguliavimas. Ši diferenciacija numatyta Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ [2]. Šiame nutarime, saugant dirbančiųjų sveikatą, dėl priežasčių, kurios jau aptartos, yra trumpinamas darbo laikas atitinkamai darbuotojų grupei, nustatant tam tikrą darbo valandų skaičių per savaitę. Galima išskirti grupes darbuotojų, kurie per savaitę dirba atitinkamai 39, 36, 33 ir 30 valandų:

- pirma, *39 valandas per savaitę* dirba tie sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis kartu su sveikatos priežiūros specialistais (būtina sąlyga – jie neturi patekti į tas grupes darbuotojų, kuriems nustatyta 36, 33 ir 30 valandų darbo savaitė);

- antra, *36 valandas per savaitę* dirba mokytojai, auklėtojai, mokyklų priešmokyklinio ugdymo pedagogai, specialieji pedagogai, dėstytojai, meninio ugdymo specialistai, mokyklų socialiniai pedagogai (gali būti numatytos išimtis, kai dirbama daugiau kaip 36 valandas per savaitę. Tas išimtis nustato švietimo ir mokslo ministras, suderinęs su Finansų ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Valstybinių aukštųjų mokyklų dėstytojų konkretų darbo laiką reglamentuoja universitetų senatų arba kolegijų akademinė tarybų nustatytos tvarkos, o nevalstybinių aukštųjų mokyklų – statutai), farmacijos specialistai, bet tik tie, kurių veikla susijusi su vaistų ir vaistinių medžiagų kokybės kontroliavimu (tyrimu), gaminimu, pakavimu, priėmimu ir / ar komplektavimu bei išdavimu, taip pat tie sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie teikia sveikatos priežiūros paslaugas sergantiems psichikos ligomis, užkrečiamosiomis ligomis, taip pat tie, kurių darbas susijęs su intensyviaja terapija (skubia pagalba), krauju ar jo preparatais, nuodingosiomis cheminėmis medžiagomis;
 - trečia, *33 valandas per savaitę* dirba sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie teikia sveikatos priežiūros paslaugas asmenims, laikomiems Kalėjų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžiose įstaigose, taip pat gydytojai, kurie visą darbo laiką priiminėja pacientus arba jų darbas susijęs su elektromagnetinių bangų šaltiniais, ultragarsinės diagnostikos aparatais ir kt.;
 - ketvirta, *30 valandų per savaitę* dirba sveikatos priežiūros darbuotojai, kurių darbo pobūdis susijęs su jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais, antros spinduliavimo galingumo klasės lazeriniais aparatais, radioaktyviuosiomis medžiagomis, lavonų skrodimu.
- Kaip matyti iš anksčiau išdėstytų teiginių, didžiausią grupę darbuotojų, kuriems turi būti trumpinamas darbo laikas, sudaro sveikatos priežiūros darbuotojai. Su kokiomis darbo laiko nustatymo problemomis susiduriama šios profesinės grupės darbo proceso organizavimo metu?
- Yra Darbo kodekso 145 straipsnis, jį detalizuoja Vyriausybės nutarimas, atrodytų, yra reguliuojama, tačiau dažnai viskas sprendžiama paprasčiau, formaliai atsižvelgiant į imperatyvias nuostatas.
- Iš Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2004 m. pateiktos ataskaitos „Apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ matyti, jog darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimų nemažėja. Palyginti su 2003 metais, 16 procentų padaugėjo inspektavimų ir nustatyta 26 procentais daugiau pažeidimų [11, p. 151]. Iš principo tokią padėtį lemia darbdavių požiūris. Ypač tai aktualu privačiame sektoriuje, kur pelno siekti yra svarbiausia, o tik paskui – darbuotojų interesai ir jų užtikrinimas. Užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti yra gana sunku, nes ekonominė Lietuvos situacija (gyvenimo lygis, nekilnojamojo turto kainos ir kt.), socialinė apsauga nėra tokio lygio, kad darbuotojai, kuriems pagal darbo pobūdį reikia trumpiau dirbti, neieškotų būdų

išnaudoti likusį laiką papildomam darbui. Taip atsiranda darbo teisinių santykių daugetas, kai sudaromos dvi ir daugiau darbo sutarčių, kur dirbama po dvylika valandų per dieną.

Išvados

Lietuvoje darbo proceso organizavimo srityje darbuotojai jaučiasi nesaugūs, silpnas

profesinių sąjungų vaidmuo, atstovaujant darbuotojų interesams. Siektinus tikslus būtų galima įgyvendinti nuolat stebint saugos darbe komitetų veiklos veiksmingumą, stiprinant socialinį dialogą sektoriuose ir regionuose, skatinant profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijų dalyvavimą, kuriant ir platinant nacionalinę informavimo apie saugą ir sveikatą programą.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valskybės žinios. 2002. Nr.64-2569.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.

3. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OLL 191, 1989 m. birželio 12 d.

4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2003.

5. Pajarskienė B. Stresas darbe ir sveikata. Moksliniai-praktiniai darbai. Serija: Darbo medicina. Vilnius: Higienos institutas. 1995. T.6.

6. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija. 2003, t. 40(32), p. 85–91.

7. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija. 2003, t. 40(32), p. 41–45.

8. Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, t. 74(66), p. 57–65.

9. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros informacinis biuletenis „Faktai“ Nr. 22 „Stresas darbe“.

10. Trečiasis Europos šalių darbo sąlygų tyrimas – 2000. Europos gyvenimas ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Liuksemburgas, 2000. (Third European survey on working conditions, 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg, 2001). <http://www.eurofound.ie/publications/EFO121.htm>. Žiūrėta 2007 04 10.

11. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose. 2004. <http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>

DIE ABGEKÜRZTE ARBEITSZEIT DEN ARBEITERN, DEN DIE ARBEIT MIT DER GRÖßERE PSICHISCHE ANSPANNUNG SICH VERBINDET WIRD: RECHTLICHE UND PRAKTISCHE ASPEKTE

Vaida Dumčiūtė

Z u s a m m e n f a s s u n g

Im vorliegenden Artikel wird die abgekürzte Arbeitszeit den Arbeitnehmern, den die Arbeit mit der grösseren psychische Anspannung sich verbindet wird, behandelt. Die Arbeitszeit ist ein Teil des Arbeitsrecht, die sehr wichtig ist. Das kann man verstehen, um die Regulierung der Konventionen des Internationale Arbeits Organisation in diesem Bereich zu sehen.

In litauischem Arbeitsgesetzbuch haben wir die Regulierung der Arbeitszeit und die Regulierung der abgekürzte Arbeitszeit wird im Beschluss der Regierung gefunden. Im litauischen Recht ist die abgekürzte Arbeitszeit als Institut wissenschaftlich und mit rechtliche Aspekte ist alles in Ordnung. Probleme findet man sich in praktische Situation. Das ist Gegenstand dieser Untersuchung.

Įteikta 2007 m. rugsėjo 25 d.

Priimta publikuoti 2008 m. kovo 7 d.