

Profesjonų gidas

Šiame numeryje:

- 1 p.
Saugumas ir sveikata darbe: situacija Lietuvoje ir Europoje (1 dalis)
- 3 p.
Profesjonų politika dėl LGBT asmenų lygybės
- 4 p.
Profesjonų "išėjimas iš spintos" – geroji patirtis

Ketvirtajame „Profesjonų gido“ numeryje aptarsime Lietuvoje atlikto darbuotojų tyrimo apie saugumą ir sveikatą darbe duomenis, taip pat rasite geros profesjonų veiklos praktikos pavyzdžių.

Šių metų gegužės mėnesį buvo pristatyta Europoje vykdyta apklausa apie saugumą ir sveikatą darbe, kurią inicijavo Europos saugumo ir sveikatos darbe agentūra. Tyrimą vykdė rinkos tyrimų bendrovė Ipsos MORI, kuri rinko duomenis 31 Europos valstybėje nuo 2012 m. lapkričio iki 2013 vasario mėn. Iš viso apklausoje dalyvavo 16,622 darbuotojai.

Šio mėnesio numeryje pristatoma, kokia galėtų būti profesjonų politika dėl LGBT (lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transeksualų) asmenų įtraukimo į veiklas, pagarbos skatinimo ir palaikymo, taip pat aprašoma Lenkijos profesjonų ir profesjonų federacijų konfederacijos (OPZZ); Mokytojų profesjonų (ZNP) geroji patirtis.

Liepos mėnesio numeryje pristatysime europines tendencijas – profesjonų veiksmų kryptis mažinant diskriminaciją dėl amžiaus ir siekiant įveikti stresą darbo vietoje.

Saugumas ir sveikata darbe: situacija Lietuvoje ir Europoje (1 dalis)

Parengta pagal Europos darbuotojų apklausą apie saugumą ir sveikatą darbe, 2013. www.osha.europa.eu

Šių metų sausio mėnesį buvo apklausti 566 Lietuvos įmonių darbuotojai, dirbantys pilną darbo dieną, dalį darbo dienos

ir savarankiškai dirbantys asmenys. Tyrėjai pabrėžia, kad tai buvo ne visos populiacijos, o tik dirbančios jos dalies apklausa, grindžiama ne faktais, o subjektyvia nuomone. Tyrimas parodė, kad Lietuvoje tik ketvirtadalis dirbančiųjų tiki, jog darbuotojai, vyresni nei 60 metų, dažniau nei kiti praleidžia darbą dėl ligos arba dažniau patiria nelaimingus atsitikimus: ketvirtadalis (26%) apklaustųjų galvoja, kad vyresni nei 60 metų amžiaus darbuotojai dažniau patiria nelaimingus atsitikimus darbe (Europos vidurkis panašus – 22%), ir tik 27% tiki kad pagyvenę darbuotojai dažniau praleidžia darbą dėl ligos (Europos vidurkis yra kur kas aukštesnis ir sudaro 35%).

Daugiau negu trys ketvirtadaliai (78%) Lietuvos dirbančiųjų neabejoja, kad pagyvenę darbuotojai (vyresni nei 60 metų) sunkiau prisitaiko prie pokyčių darbe, negu jaunesni ir, lyginant su kitomis tirtomis Europos šalimis, pagal šį rezultatą atsiduria trečioje vietoje.

Lietuvos darbuotojai taip pat dažniau nei kitų Europos šalių atstovai vyresnio amžiaus darbuotojus laiko mažiau produktyviais darbo rinkos dalyviais (Lietuvoje taip galvoja 50% apklaustųjų, visoje Europoje – tik 28%). Tik nedidelė darbuotojų dalis žino apie darbo rinkos politikos priemones ir programas, skirtas padėti pagyvenusiems darbuotojams jų darbo vietoje. Lietuvoje tik 5% dirbančių informuotų apie tai, kad esama specialių priemonių, skirtų padėti pagyvenusiems darbuotojams, kurių amžius siekia pensinį amžių. Europoje apie tai žinančiųjų dvigubai daugiau – bendras vidurkis sudaro 12%. Įdomu pastebėti, kad fizinį darbą dirbantieji apie šias programas informuoti daugiau, negu dirbantys kvalifikuotą darbą (palyginimui - 9% fizinį ir 4% kvalifikuotą darbą dirbantieji). 62% Lietuvos darbuotojų, nežinančių apie priemones padėti vyresnio amžiaus darbuotojams, palaiko šių priemonių diegimą, tarp jų daugiau moterų (palyginimui – 65% moterų ir 58% vyrų).

Panaši Lietuvos dirbančiųjų proporcija (61%) netiki, jog 2020 metais išaugs vyresnio amžiaus darbuotojų proporcija, tuo tarpu trečdalis (34%) tiki, kad jų pagausės. Kuo respondentas vyresnis, tuo labiau tiki, jog vyresnio amžiaus darbuotojų proporcija tolydžio augs: vyresnio amžiaus (55 metų ir vy-

resni) darbuotojai dvigubai dažniau negu jauniausieji darbo rinkos dalyviai (18-34 metų) neabejoja išaugšančia vyresnio amžiaus darbuotojų proporcija jų darbo vietoje 2020 metais (atitinkamai (47% vyresnių ir 22% jaunesnių darbuotojų). Taip pat – moterys dažniau nei vyrai palaiko šią nuomonę (atitinkamai 39% ir 29%).

Darbo valandų skaičius arba darbo krūvis suvokiamas kaip labiausiai paplitusi darbe patiriama streso priežastis. Paprašyti pasirinkti iš šešių galimų streso darbo vietoje priežasčių, tik kiek daugiau nei pusė Lietuvos dirbančiųjų (53%) pasirinko darbo valandų skaičių arba darbo krūvį, kiek mažiau – reorganizaciją darbo vietoje arba neužtikrintumą dėl ateities (50%). Jaunesni (18-34 metų) darbuotojai dažniau negu kiti pasirinko darbo valandų skaičių arba darbo krūvį (62%), taip pat – neaiškų pasiskirstymą vaidmenimis ir atsakomybėmis (54%). Kvalifikuotą darbą dirbantieji dažniausia streso darbe priežastimi įvardijo reorganizaciją bei neužtikrintumą darbo vietoje. Dauguma darbuotojų (59%) teigė, jog stresas darbe pasitaiko ne itin dažnai, tačiau išsiskyrė nuomonės apie tai, kaip efektyviai su juo kovojama. 38% darbuotojų teigė, jog stresą darbe patiria labai dažnai, ir tai – mažesnė apklaustųjų proporcija lyginant su bendru Europos vidurkiu, kuris sudaro 51% (45% apklaustųjų Europoje teigia, jog stresas darbe pasitaiko retai). Beje, moterys Lietuvoje pasirodė jautresnės identifikuojant ir vertinant stresą: jos dažniau negu vyrai teigė, jog stresas darbo vietoje yra plačiai paplitęs (47% moterų ir 29% vyrų). Svarbu pastebėti, jog stresas dažniau juntamas didelėse įmonėse. Pusė apklaustųjų, atstovaujančių įmones, kuriose dirba daugiau negu 50 darbuotojų, teigė, jog stresas darbe juntamas dažnai, tuo tarpu iš mažų įmonių tokių buvo tik 35%. Lietuvos darbuotojai išsiskiria pagal tai, kaip jie vertina streso valdymą darbo vietoje – 46% darbuotojų teigia, jog stresas valdomas gerai, 41% - pasisako priešingai. Vyresni darbuotojai kritiškesni streso valdymui darbo vietoje: optimistiškiau streso valdymą vertina jaunesni darbuotojai – tokių tarpe jų yra 55%, 35-54 metų – 44% ir vyresnio amžiaus darbuotojai – tik 36%.

Profesajungų politika dėl LGBT asmenų lygybės

Ši dalis parengta remiantis Europos profesajungų konfederacijos (toliau – EPF) ataskaita "Išplečiant lygybę: profesajungų veiksmai organizuojant ir skatinant visų darbuotojų lygias teises, pagarbą jiems ir jų orumą nepriklausomai nuo jų lytinės orientacijos ir lytinio identiteto". http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_dosmestic_workers.pdf

Norėdamos skatinti LGBT asmenų lygybę, profesajungos politika gali turėti teigiamą poveikį, sukuriant palankią aplinką ir suteikiant svarbą bei žinomumą LGBT klausimams profesajungos narių tarpe.

EPF apklausa parodė, kad vis didesnė dalis profesajungų turi politines gaires dėl LGBT teisių.

2008 m. duomenimis 86% profesajungų turėjo specialias politines nuostatas dėl lygybės (38 organizacijos iš 44 respondentų). Ne visos jos atskirai išskyrė LGBT ir lytinį identitetą; 26 organizacijos (70%) atskirai pamini seksualinę orientaciją savo nuostatose dėl lygybės, labai mažai iš jų – atskirai pamini lytinį identitetą.

Ką gali daryti profesajungos, kad išvystytų ir įgyvendintų politines nuostatas dėl LGBT asmenų lygybės?

- Pradėti kalbėti LGBT klausimais, atskiruose vietiniuose skyriuose ir darbovietėse; tuo naudotis kaip pagrindu paramai dėl LGBT lygybės politikos nacionaliniu lygiu gauti;
- Būtina sąlyga, kad ir LGBT darbuotojai būtų viena iš pagrindinių jėgų, kovojančių dėl LGBT teisių lygybės;
- Užtikrinti, kad LGBT klausimai būtų įtraukti į politinių

sprendimų darbotvarkę, priimant tam tikras rezoliucijas dėl LGBT lygybės profesajungų kongresuose/suvažiavimuose ir konferencijose;

- Priimti ir įgyvendinti nuostatas, naikinančias diskriminaciją profesajungų struktūrose vietiniu, regioniniu ir nacionaliniu lygiu;
- Tose profesajungose, kur politinės nuostatos jau egzistuoja, užtikrinti, kad būtų numatomi finansiniai resursai ir aiškus pasiryžimas viešinti politines nuostatas bei įgyvendinti jas visose profesajungos srityse;
- Įtraukti LGBT lygybės klausimus į kolektyvines derybas;
- Naudotis patirtimi ir modeliu tų šalių, kuriose jau yra veikiančios LGBT asmenų lygybės nuostatos.

Kas turėtų būti įtraukiama į profesajungos politiką dėl LGBT asmenų lygybės?

- Aiškiai įvardinti profesajungos pasiryžimą siekti LGBT asmenų lygybės visais organizacijos lygiais ir nurodyti, kad LGBT lygybė yra profesajungos reikalas;
- Identifikuoti, kokiais būdais profesajunga stengsis siekti progreso LGBT lygybės srityje; pavyzdžiui, įsteigdama LGBT tinklą organizacijoje ar savitarpio grupę, per ugdymo ir mokymo programas, pozityvių veiksmų programas ir per pažinimo kampanijas, organizuojamas visos profesajungos lygiu;
- Aiškiai įvardinti, kaip politinės nuostatos bus viešinamos profesajungos nariams ir darbdaviams; pavyzdžiui, profesajungos naujienlaiškačiuose, žiniasklaidos priemonėse, seminarų, konferencijų ir susitikimų metu;
- Nustatyti koku būdu profesajunga stengsis įtraukti LGBT teisių klausimus į kolektyvines derybas;
- Užtikrinti, kad egzistuočių aiški organizacinė ir atsiskaitymo struktūra dėl LGBT lygybės klausimų progreso. Tai gali būti atskiro darbuotojo paskyrimas, kuriam būtų suteiktos tam tikros pareigos, arba šios pareigos suteiktos profesajungos darbuotojams vietiniu, regioniniu ir

nacionaliniu lygiu. Tai taip pat galėtų apimti tam tikrą mechanizmą, kaip užtikrinti LGBT asmenų atstovavimą profesjungos sprendimus priimančiose struktūrose;

- Užtikrinti, kad būtų numatyti aiškūs mechanizmai, kaip įtraukti LGBT lygybės klausimus į sprendimus priimančius ir įgyvendinančius struktūrų darbą vietiniu ir nacionaliniu lygiu;
- Identifikuoti mechanizmus, kaip įvertinti ir atsiskaityti už šios politikos įgyvendinimo progresą ir taip pat nuolat atlikti jo stebėseną.

Profesjonų “išėjimas iš spintos” – geroji patirtis

Tekstas paremtas organizacijos Social Europe ataskaita “Profesjonų praktikos antidiskriminacijos ir įvairovės srityse”, daugiau informacijos: http://opzz.org.pl/english/about_us.html, <http://www.znp.edu.pl/elements/main/angielski>, <http://www.csc-en-ligne.be/>

Ši atvejų analizė remiasi dviejų profesjonų praktikos pavyzdžiais: OPZZ (Lenkija) yra 89 profesjonų ir profesjonų federacijų konfederacija; ZNP - mokytojų profesjunga – didžiausia OPZZ narė.

Šie atvejai aprašyti remiantis dviem atskiromis iniciatyvomis, susijusiomis su LGBT žmonių teisėmis.

Pirmoji iniciatyva. Jos ėmėsi ZNP – mokytojų profesjunga 2006 m., siekdama paremti mokytojus gėjus ir lesbietes po homofobiškų komentarų, išsakytų, naujai išrinktos Vyriausybės narės. ZNP valdyba drauge su profesjungos tarptautinių ryšių koordinatoriumi ėmėsi bendrų veiksmų, pasitelkdami nevyriausybinių organizaciją “Kampanija prieš homofobiją (KPH)”. Buvo sukurta bendra strategija, skirta LGBT mokytojų teisėms apsaugoti. Ruošiant strategiją buvo surengti keli mokytojų profesjungos ir nevyriausybinių organizacijos “KPH” susitikimai. Šis bendradarbiavimas tapo ZNP mokytojų profesinės sąjungos ilgalaikės strategijos dalimi, kuria siekiama skatinti lygybę. Profesjunga parengė etikos kodeksą, kuris apima įvairius klausimus, tarp jų – ir diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos bei kitų pagrindų.

Antroji iniciatyva buvo įgyvendinta 2009 m. rugpjūtį, kai OPZZ (profesjonų konfederacija) – įsteigė specialią pareigybę – atsakingo už seksualinių mažumų klausimus. Pasiūlymą įsteigti šią pareigybę pateikė konfederacijos darbuotojas (KPH mokytojų profesjungos aktyvistas), anksčiau dirbęs Jungtinės Karalystės profesjungose, suteikdamas pagalbą lenkų kilmės darbuotojams migrantams. Konfederacijos darbuotojui Unison (Jungtinė Karalystė) veiklos LGBT klausimais pasirodė įgalinančios, paveikios ir reikalingos ir tapo geru pavyzdžiu OPZZ priimant panašią savo organizacijos strategiją. Pati OPZZ paramą LGBT iniciatyvoms suprato kaip vieną iš būdų potencialiai pritraukti daugiau narių.

Iššūkiai ir sprendimai: Pagrindinis iššūkis su kuriuo susidūrė profesjunga buvo gana stiprios homofobiškos nuotaikos Lenkijos visuomenėje. ZNP mokytojų profesjunga išleido keletą straipsnių LGBT diskriminacijos tema laikraestyje “Głos Nauczycielski” (“Mokytojų balsas”), sulaukta labai įvairių nuomonių, tarp jų – ir itin homofobiškų. Siekdama ugdyti profesjungos narius LGBT klausimais organizacijos vadovybė organizavo įvairius seminarus, susitikimus savo nariams. Be to, buvo organizuojamos darbo grupės kaip viena iš EuroPride veiklų, kurios vyko po EuroPride eitynių 2010 m. liepą Varšuvoje. ZNP parengė vienos dienos seminarą apie ugdymą ir LGBT teises, taip pat ir darbuotojų teises.

Už LGBT klausimus atsakingos pareigybės įsteigimas paskatino savitarpio pagalbos grupių profesjonų LGBT nariams susikūrimą, padėjo sustiprinti ryšius tarp LGBT profesjonų narių ir juos palaikančiųjų. Sukurta LGBT reikalų komisija OPZZ konfederacijoje įsipareigojo rengti 1-2 veiklas per metus visiems konfederacijos nariams, siejant jas su LGBT teisėmis.

Poveikis: Aprašytieji atvejai padarė postūmį profesjonų politikoje ir jų strateginėse kryptyse. ZNP mokytojų profesijoje veikla įgavo ir oficialaus dokumento formą - buvo priimtas etikos kodeksas. Šias iniciatyvas kol kas sunku įvertinti, nes jos pernelyg trumpai gyvuoja, tačiau jaučiamas poveikis šviečiant profesjonų narius, keliant jų sąmoningumą LGBT klausimais.

Leidinį parengė: Lietuvos žmogaus teisių centras, VšĮ Globali iniciatyva psichiatrijoje