

UJIMO / PRIEKABIAVIMO DAŽNIS VILNIAUS IR KLAIPĖDOS DARBO VIETOSE PAGAL EKONOMINES VEIKLAS IR PROFESIJAS

Birutė Pajarskienė¹, Ieva Vėbraitė¹, Jurgita Andruškienė², Arnoldas Jurgutis²

¹Higienos instituto Profesinės sveikatos centras, ²Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas

Santrauka

Tyrimo tikslas – nustatyti ujimo / priekabiavimo paplitimą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas.

Medžiaga ir metodai. Analizuoti tyrimo, kuris atliktas 2008–2010 m., atsitiktinai atrinktų 314 vilniečių ir 277 klaipėdiečių patirto ujimo / priekabiavimo duomenys pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Duomenims rinkti naudota anoniminė anketa, parengta pagal tarptautinių organizacijų rekomenduojamą prievartos darbe klausymą. Apskaičiuotas ujimo / priekabiavimo paplitimas pagal ekonominės veiklos rūšis ir profesines grupes remiantis ekonominės veiklos rūšių (EVRK 1.1) ir Lietuvos profesijų klasifikatoriais. Atlikta tiesioginė standartizacija pagal amžių, išsilavinimą, ekonominės veiklos rūšis ir profesines grupes.

Rezultatai ir išvados. Nustatėme, kad per 12 mėnesių laikotarpį 25,4 proc. tyrime dalyvavusių vilniečių ir klaipėdiečių darbe patiria ujimą / priekabiavimą. Palyginus Vilniaus ir Klaipėdos grubius ujimo / priekabiavimo darbe dažnio pagal lytį ir standartizuotus pagal amžių, išsilavinimą, ekonominę veiklą ir profesiją rodiklius statistiškai reikšmingi ujimo / priekabiavimo paplitimo darbe skirtumai nenustatyti. Išsiaiškinta, kad sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai ujimą / priekabiavimą darbe patiria statistiškai reikšmingai dažniau, palyginti su švietimo, prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo, kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos ir privačių namų ūkių sektorių darbuotojais. Kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai bei jaunesnieji tarnautojai ujimą / priekabiavimą darbe patiria patikimai dažniau, palyginti su teisės aktų leidėjais, vyresniaisiais valstybės pareigūnais, įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovais. Jaunesnieji tarnautojai reikšmingai dažniau patiria ujimą / priekabiavimą, palyginti su paslaugų sektoriaus, parduotuvių ir turgaviečių darbuotojais.

Reikšminiai žodžiai: ujimas / priekabiavimas darbe, Vilnius, Klaipėda, ekonominė veikla, profesija.

ĮVADAS

Smurtui darbe priskiriami įvykiai, kurių metu darbuotojai dėl su jų darbu susijusių aplinkybių patiria prievartą, grasinimus ar įžeidinėjimus ir tai kelia grėsmę jų saugumui, gerovei ir sveikatai. Skirtingose kultūrose smurtas, ypač psichologinis, darbe suvokiamas nevienodai. Lietuvoje, kaip ir tarptautiniu mastu, nėra bendrai vartojamų psichologinio smurto darbe apraiškų sąvokų apibrėžimų. Mokslinėje literatūroje šiam reiškiniui apibrėžti vartojama daugiau negu 10 terminų. Daugiausia iki šiol tyrinėjamas pasikartojantis ir ilgai trunkantis negatyvus elgesys darbe – ujimas (angl. *bullying / mobbing*) [1–5]. Nors Jungtinėje Karalystėje, Skandinavijoje ir Vokietijoje

šis negatyvus darbe reiškiny traktuojamas skirtingai, tačiau yra nuomonė, kad nepaisant kultūrinės įvairovės ir šalyse vartojamų skirtingų terminų, Europoje išlaikytas bendras conceptualus požiūris – agresyvus elgesys darbe vyksta tęsiasi ilgą laiką, o smurto auka negali apsiginti [6]. Ujimui darbe priskiriamas ne trumpiau kaip 6 mėnesius besitęsiantis ir ne rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantis piktnaudžiavimas valdžia, socialinė izoliacija, nepagrįsta atlikto darbo ar asmens kritika, darbui būtinos informacijos slėpimas, šmeižtas ar žeminimas [1, 2, 4–6], perdėtas darbuotojų darbo kontroliavimas, pernelyg didelio darbo krūvio ar nerealių darbo atlikimo terminų skyrimas [1, 2, 4–9]. Kai kurie autoriai ujimui priskiria rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantį, bet ilgą laiką trunkantį negatyvų elgesį [10]. Akcentuojamos sąsajos su diskriminuojančiais veiksmais – konfliktų eskalavimu, priešišku elgesiu, fiziniu ir psichologiniu smurtu [11].

Nors yra didelė įvairovė negatyvaus elgesio darbe apibrėžimų ir tokio elgesio pasireiškimo būdų,

Adresas susirašinti: Birutė Pajarskienė,
Higienos instituto Profesinės sveikatos centras,
Etmonų g. 3/6, 01129 Vilnius.
El. p. birute@dmc.lt

išskiriami penki uжимui darbe būdingi požymiai. Tai smurto pasireiškimas tarpasmeniniu konfliktu, pastovus nepageidautinų veiksmų kartotinumai, konfliktuojančių pusių nelygiavertiškumas, tyčinis, piktybiškai agresyvus elgesys ir įvairiausių negatyvių veiksmų naudojimas [1]. Esminis psichologinio smurto ir konflikto darbe skiriamasis požymis yra prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką, kai darbinio konflikto metu darbuotojai šiuo požūriui yra lygūs ir prievartą patiriantis asmuo gali apsiginti [1, 4–6].

Pasikartojantį ir ilgą laiką trunkantį užgaulų elgesį darbe tyrinėjantys mokslininkai, kaip ir jį patyrusieji darbuotojai, dėl galimų tokio elgesio pasekmių šį reiškinį priskiria traumuojančiam įvykiui ar stipriausiam socialiniam darbo stresoriui, nes netinkamas vadovo, kolegos ar pavaldinio elgesys smurto aukai gali sukelti labai rimtas socialines, psichologines ir psichosomatines pasekmes. Darbe patirtas uжимas ar priekabiavimas darbuotojus veikia ir sukrečia stipriau, palyginti su tuo, kaip veikia visos kitos stresų darbe keliančios priežastys kartu sudėjus [6]. Smurto darbe auka pažeidžiama per profesinę sritį (viešą pažeminimą, nuomonės menkinimą, kaltinimus dėl pastangų stygiaus, skiriant beprasmes, kompetencijos neatitinkančias užduotis arba atimant dalį sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas), asmeninę reputaciją (užgaulias pastabas, plūdimąsi, užgauliojimą, grasinimą, menkinimą, užuominas dėl amžiaus, apkalbas) bei izoliaciją (psichosocialinį išskyrimą, galimybių apribojimą, nuomonės ignoravimą, priešiškus atsakymus į klausimus, reikalingos darbui informacijos nuslėpimą) [1, 2, 4–9]. Mokslinių tyrimų duomenimis, uжимas yra susijęs su stresu, nuovargiu, dirglumu, potrauminio streso sindromu, nerimu, depresija, širdies ir kraujagyslių ligomis, psichosomatiniais simptomais, miego sutrikimais, galvos, skrandžio, nugaros skausmais, savižudybėmis [2, 6, 12–14]. Tarp patiriančiųjų smurtą nustatyti dažnesni nemigą koreguojančių, raminamųjų vaistų, alkoholinių gėrimų ir tabako gaminių vartojimo bei agresijos atvejai [2, 6, 8, 15]. Organizacija negatyvaus elgesio pasekmes patiria per darbuotojų pasitenkinimo darbu ir produktyvumo mažėjimą, daugėjančias nedarbo dienas ir darbuotojų kaitą [2, 6, 13, 16].

Lietuvos saugos ir sveikatos darbe teisės aktai įpareigoja darbdavius sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais [17], taip pat ir dėl psichosocialinės darbo aplinkos [18]. Tačiau Europos įmonių (ESENER) apklausos rezultatai rodo, kad net apie

93 proc. apklausoje dalyvavusių Lietuvos įmonių vadovų uжimo ar priekabiavimo darbe nelaiko susirūpinimą keliančia problema [19]. Ketvirtuoju Europos darbo sąlygų tyrimu nustatyta, kad 2005 m. Lietuva pagal darbe patirtą uжимą / priekabiavimą (angl. *bullying / harassment*) pretendavo į pirmąjį ketvertuką po Suomijos, Olandijos ir Liuksemburgo. Lietuvos dirbantieji uжimo / priekabiavimo darbe aukomis per 12 mėnesių darbo laikotarpį tapo 1,5 karto dažniau, palyginti su Estija, ir 2 kartus dažniau, palyginti su Latvija. Lietuvos darbo vietose jauni iki 30 metų darbuotojai per 12 mėnesių laikotarpį beveik du kartus dažniau darbe patyrė uжимą / priekabiavimą, palyginti su šio amžiaus bendrijos šalyse dirbančiais, ir 2,4 karto dažniau, palyginti su Latvijos darbuotojais [20]. 2010 m. Europos darbo sąlygų tyrimo duomenimis, Lietuvos paslaugų sektoriuje dirbančių darbuotojų ir dirbančių moterų darbe patirto uжimo / priekabiavimo dažnis išliko didesnis, palyginti su ES paslaugų sektoriumi ir darbuotojomis moterimis [21]. Akivaizdu, kad siekiant paskatinti prieš smurtą nukreiptos politikos Lietuvos darbo vietose formavimą svarbu ištirti darbe patiriamo uжimo / priekabiavimo mastą ir viešinti moksliniais tyrimais pagrįstas žinias.

Tyrimo tikslas – nustatyti uжimo / priekabiavimo paplitimą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas.

TYRIMO OBJKTAS IR METODAI

Šiame straipsnyje pateikiama dalis 2008–2010 m. Vilniuje ir Klaipėdoje atlikto tyrimo „Psichologinio smurto darbo vietose paplitimas, pasireiškimo formos ir rizikos veiksniai“ duomenų.

Duomenims rinkti naudota anoniminė anketa, parengta pagal tarptautinių organizacijų rekomenduojamą prievartos darbe klausimyną [22]. Naudota atsitiktinė tiriamųjų atranka. Vilniaus ir Klaipėdos mikrorajonuose pasirinkta po 2 gatves. Daugiabučių gatvėse atrinktas kas 2 namas ir jame kas 3-ias butas. Vienbučių namų rajonuose atrinktas kas 2 namas. Kiekviename bute pildyta tik viena anketa. Priėmimo į tyrimą kriterijus – apklausos metu ne mažiau nei metus toje pačioje darbovietėje dirbantis asmuo.

Anketoje pateikti Pasaulio sveikatos organizacijos ir Tarptautinės darbo organizacijos uжimo ir priekabiavimo darbe apibrėžimai. Uжimas apibrėžtas kaip pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti, pakenkti darbuotojui ar darbuotojų grupei. Priekabiavimas – bet koks nepageidautinas elgesys darbe, žeidžiantis žmogaus orumą dėl amžiaus, negalios, ŽIV būklės, šeimyninės padėties,

lyties, seksualinės orientacijos, rasės, kalbos, religijos, politikos, profesinių sąjungų, kitos nuomonės ar įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, dėl sąsajų su mažuma, turtu, kilme ar kita padėtimi [22]. Atveju laikytas dirbantysis, kuris anketoje nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių darbe buvo ujamas ir / arba patyrė priekabiavimą (toliau – ujimas / priekabiavimas). Pateikti klausimai apie tiriamojo darbo vietą, lytį, amžių, išsilavinimą, šeiminių padėčių, darbo trukmę ir darbo krūvį. Vilniuje nuo 2008 m. gegužės mėn. iki 2009 m. gegužės mėn. atrinkti ir apklausti 357 darbuotojai, o Klaipėdoje nuo 2009 m. gruodžio mėn. iki 2010 m. lapkričio pradžios – 344. Analizei panaudoti 314 vilniečių ir 277 klaipėdiečių kokybiškai užpildytų anketų duomenys.

Duomenys analizuoti statistinėmis programomis SPSS 13.0 ir WinPepi 9.7. Nustatytas tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių, lytį, išsilavinimą, šeiminių padėčių, darbo trukmę ir darbo krūvį (etata). Ujimo / priekabiavimo darbe paplitimas apskaičiuotas absoliučiais skaičiais ir procentais, nurodant 95 proc. pasikliautinius intervalus (95 proc. PI). Rezultatų skirtumo patikimumui įvertinti taikytas χ^2 arba Fišerio (kai nors vienas tikėtinas stebėjimų skaičius mažesnis už penkis) testas. Apskaičiuojant ujimo / priekabiavimo paplitimą pagal ekonominės veiklos rūšis ir profesines grupes naudotas ekonominės veiklos rūšių (EVRK 1.1) [23] ir Lietuvos profesijų [24] klasifikatorius. Dėl nepakankamo tiriamųjų skaičiaus sujungtos žemės ūkio, medžioklės, miškininkystės; žuvininkystės; kasybos, karjerų eksploatavimo; apdirbamosios gamybos; elektros, dujų ir vandens tiekimo bei statybos ekonominės veiklos; taip pat transporto, sandėliavimo ir ryšių; finansinio tarpininkavimo; nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos; kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo; privačių namų ūkių veikla. Į vieną profesinę grupę sujungti kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai; kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai; nekvalifikuoti darbininkai ir ši grupė pavadinta „kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai“. Siekiant kontroliuoti iškraipiančius veiksnius, atlikta Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietų ujimo / priekabiavimo rodiklių tiesioginė standartizacija pagal išsilavinimą ir amžių. Kaip geriausiai atspindintį mūsų tyrimo laikotarpį standartu pasirinkome 2009 m. Lietuvos dirbančiuosius pagal Lietuvos statistikos departamento pateiktus duomenis. Atsižvelgiant į tai, kad 2009 m. Lietuvos statistikos departamento naudojamas ekonominės veiklos klasifikatorius yra pakeistas, atlikta tiesioginė standartizacija pagal ekonominę

veiklą ir profesines grupes standartine populiacija laikant Lietuvos statistikos departamento pateiktus 2008 m. Lietuvos dirbančiųjų duomenis [25].

REZULTATAI

Analizavome 591 darbuotojo (314 vilniečių ir 277 klaipėdiečių) anketoje užpildytus duomenis. Pagal 1 lentelėje pateiktus demografinius ir darbo vietos rodiklius matyti, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių darbuotojų yra iki 45 metų amžiaus ir įgiję aukštąjį išsilavinimą. Apie pusę vilniečių moterų bei klaipėdiečių vyrų ir moterų yra vedę / ištekęjusios. 44,2 proc. vilniečių vyrų nėra vedę, 43,4 proc. jų – vedę. Apie pusės tiriamųjų darbo patirtis paskutinėje darbovietėje yra 1–3 metai. Didžioji dauguma paskutinėje darbovietėje dirba visu etatu.

Šiuo tyrimu nustatėme, kad per 12 mėnesių darbo laikotarpį 25,4 proc. tyrime dalyvavusių vilniečių ir klaipėdiečių darbe patiria ujimą / priekabiavimą (95 proc. PI 21,9–29,1). Standartizuotas ujimo / priekabiavimo rodiklis pagal ekonominę veiklą siekė 26,0 proc. (95 proc. PI 21,4–30,6). Išsiaiškinome, kad sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai darbe patiria ujimą / priekabiavimą (39,7 proc., 95 proc. PI 28,8–51,5) statistiškai reikšmingai dažniau ($\chi^2 = 8,53$, $p = 0,003$), palyginti su švietimo (17,5 proc., 95 proc. PI 9,9–27,6), reikšmingai dažniau ($\chi^2 = 6,57$, $p = 0,010$), palyginti su prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo (21,0 proc., 95 proc. PI 13,5–30,3), ir reikšmingai dažniau ($\chi^2 = 5,37$, $p = 0,020$), palyginti su kita komunaline, socialine ir asmenine aptarnavimo ir privačių namų ūkių veikla (21,7 proc., 95 proc. PI 13,4–32,1). Taip pat sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje nustatytas 2 kartus didesnis ujimo / priekabiavimo dažnis, palyginti su viešbučių ir restoranų (20,9 proc., 95 proc. PI 10,0–36,0), ir 1,5 karto didesnis, palyginti su viešo valdymo ir gynybos, socialinio draudimo ekonomine veikla (25,9 proc., 95 proc. PI 15,0–39,7).

Statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti palyginus Vilniaus ir Klaipėdos bei kiekvieno miesto atskirai darbo vietų grubius ujimo / priekabiavimo paplitimo pagal lytį ir standartizuotus pagal amžių, išsilavinimą, ekonominę veiklą ir profesiją ujimo / priekabiavimo rodiklius. Tačiau pagal 2 lentelėje pateiktus grubius ir standartizuotus pagal amžių, išsilavinimą, ekonomines veiklos rūšis ir profesines grupes ujimo / priekabiavimo darbe paplitimo rodiklius matyti, kad moterų, neatsižvelgiant į tai, kuriame

1 lentelė. Tiriamųjų charakteristika

Rodikliai	Vilnius Abs. skč. (proc.)			Klaipėda Abs. skč. (proc.)		
	Visi (n = 314)	Vyrai (n = 113)	Moterys (n = 201)	Visi (n = 277)	Vyrai (n = 84)	Moterys (n = 193)
Amžius, vidurkis ± SN	37,17 ± 12,89	33,53 ± 13,27	39,22 ± 12,24	34,45 ± 10,87	34,59 ± 10,76	34,39 ± 10,95
Amžius:						
18–24	67 (21,4)	36 (31,9)	31 (15,5)	64 (23,5)	16 (19,3)	48 (25,4)
25–34	90 (28,8)	40 (35,4)	50 (25,0)	82 (30,1)	28 (33,7)	54 (28,6)
35–44	62 (19,8)	14 (12,4)	48 (24,0)	62 (22,8)	21 (25,3)	41 (21,7)
45–54	55 (17,6)	11 (9,7)	44 (22,0)	53 (19,5)	14 (16,9)	39 (20,6)
55–75	37 (12,5)	12 (10,6)	27 (13,5)	11 (4,0)	4 (4,8)	7 (3,7)
Išsilavinimas:						
Nebaigtas vidurinis	8 (2,5)	7 (6,2)	1 (0,5)	4 (1,4)	2 (2,4)	2 (1,0)
Vidurinis	61 (19,4)	31 (27,4)	30 (14,9)	75 (27,1)	24 (28,6)	51 (26,4)
Aukštesnysis	60 (19,1)	18 (15,9)	42 (20,9)	66 (23,8)	20 (23,8)	46 (23,8)
Aukštasis	185 (58,9)	57 (50,4)	128 (63,7)	132 (47,7)	38 (45,2)	94 (48,7)
Šeimyninė padėtis:						
Nevedęs / netekėjusi	95 (30,3)	50 (44,2)	45 (22,4)	72 (26,1)	21 (25,0)	51 (26,6)
Vedęs / ištekėjusi	157 (50,0)	49 (43,4)	108 (53,7)	143 (51,8)	39 (46,4)	104 (54,2)
Išsiskyręs / išsiskyrusi	27 (8,6)	3 (2,7)	24 (11,9)	18 (6,5)	6 (7,1)	12 (6,3)
Našlys / našlė	15 (4,8)	2 (1,8)	13 (6,5)	4 (1,4)	0	4 (2,1)
Gyvenu partnerystėje	20 (6,4)	9 (8,0)	11 (5,5)	39 (14,1)	18 (21,4)	21 (10,9)
Darbo patirtis metais, vidurkis ± SN	7,60 ± 8,94	7,02 ± 9,74	7,93 ± 8,46	7,08 ± 7,53	6,73 ± 6,17	7,23 ± 8,06
Darbo patirtis (metais)						
1–3	151 (48,1)	62 (54,9)	89 (44,3)	131 (47,3)	39 (46,4)	92 (47,7)
4–6	52 (16,6)	21 (18,6)	31 (15,4)	46 (16,6)	12 (14,3)	34 (17,6)
7–9	21 (6,7)	3 (2,7)	18 (9,0)	25 (9,0)	9 (10,7)	16 (8,3)
10 ar daugiau	90 (28,7)	27 (23,9)	63 (31,3)	75 (27,1)	24 (28,6)	51 (26,4)
Etatas:						
Ne visas	20 (6,4)	8 (7,2)	12 (6,0)	43 (16,0)	8 (9,8)	35 (18,7)
Visas	291 (93,6)	103 (92,8)	188 (94,0)	226 (84,0)	74 (90,2)	152 (81,3)

mieste jos dirba, darbe patirto psichologinio smurto dažnis didesnis už vyrų.

Statistiškai reikšmingi skirtumai, palyginus Vilniuje ir Klaipėdoje dirbančių vyrų ir moterų darbe patirto ujimo / priekabiavimo dažnius pagal ekonomines veiklas, nenustatyti (3 lentelė). Tačiau išsiaiškinta, kad švietimo sektoriuje dirbančios vilnietės darbe ujamoms / prie jų priekabiuojama 1,8 karto dažniau, palyginti su švietimo srityje dirbančiomis klaipėdietėmis. Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje dirbančios klaipėdietės moterys 1,6 karto dažniau patiria tokio pobūdžio psichologinį smurtą, palyginti su vilnietėmis, taip pat dirbančiomis šiame sektoriuje. Vilniaus transporto, sandėliavimo ir ryšių, finansinio tarpininkavimo, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje dirbančių vyrų ujimo / priekabiavimo darbe paplitimas 1,7 karto didesnis, palyginti su Klaipėdoje šiame sektoriuje dirbančiais vyrais.

Pagal ekonominę veiklą dažniausiai ujimą / priekabiavimą darbe patiria sveikatos priežiūros ir

socialinio darbo sektoriuje dirbančios klaipėdietės (44,4 proc.). Šiame sektoriuje dirbančios klaipėdietės statistiškai reikšmingai dažniau tapo ujimo / priekabiavimo aukomis, palyginti su švietimo ($\chi^2 = 6,990$, $p = 0,008$), viešbučių ir restoranų ($\chi^2 = 3,93$, $p = 0,048$) dirbančiosiomis. Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo darbuotojų moterų grubus ujimo / priekabiavimo darbe paplitimo rodiklis 3,6 karto didesnis, palyginti su tomis, kurios dirba transporto, sandėliavimo ir ryšių, finansinio tarpininkavimo, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje; 1,8 karto didesnis, palyginti su dirbančiosiomis prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo srityje; 1,7 karto didesnis, palyginti su standartizuotu pagal ekonomines veiklas Klaipėdos moterų ujimo / priekabiavimo darbe paplitimo rodikliu. Prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo ekonominėse veiklose dirbančios klaipėdietės ujimą / priekabiavimą darbe patiria 1,7 karto dažniau už švietimo

sektorius darbuotojas. Pastarųjų darbuotojų moterų uji- mo / priekabiavimo darbe grubus dažnio rodiklis 1,8 karto mažesnis už Klaipėdoje dirbančių moterų standartizuotą pa- gal ekonomines veiklas rodiklį. Vyrai klaipėdiečiai, dirbantys žemės ūkio, medžioklės, miškininkystės, žuvininkystės, kasy- bos, karjerų eksploatavimo, apdirbamosios gamybos, elektros, dujų ir vandens tiekimo, statybos veiklose, 1,8 karto dažniau darbe patiria ujmą / priekabiavimą, palyginti su tais klaipė- diečiais vyrais, kurie dirba transporto, sandėliavimo ir ryšių, finansinio tarpininkavimo, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje.

Vilniuje transporto, sandėliavimo ir ryšių, finansinio tar- pininkavimo, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje dirbančios moterys ujmą / priekabiavimą darbe pa- tiria 1,8 karto dažniau, palyginti su vilnietėmis, kurios dirba prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo ekonominėse veiklose; 1,7 karto daž- niau, palyginti su viešojo valdymo ir gynybos, socialinio drau- dimo sektorius dirbančiosiomis; 1,6 karto dažniau, palygin- ti su kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo, privačių namų ūkių veiklos dirbančiosiomis. Nustatėme, kad moterys, kurios dirba kitoje komunalinės, socialinės ir asme- ninės aptarnavimo, privačių namų ūkių veikloje, ujmą / prie- kabiavimą patiria 1,6 karto dažniau, palyginti su vyrais. Šio sektorius vilniečių vyrų grubus uji- mo / priekabiavimo darbe paplitimo rodiklis 1,7 karto mažesnis, palyginti su standarti- zuotu vilniečių vyrų pagal ekonominės veiklos rūšis paplitimo rodikliu; 1,9 karto mažesnis, palyginti su dirbančiųjų trans- porto; finansinio tarpininkavimo; verslo veiklose; 1,7 karto mažesnis, palyginti su dirbančiųjų žemės ūkio, medžioklės, miškininkystės, žuvininkystės, kasybos, karjerų eksploatavi- mo, apdirbamosios gamybos, elektros, dujų ir vandens tieki- mo veiklose; 1,6 karto mažesnis, palyginti su prekybos, trans- porto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo sektoriuje dirbančiais vilniečiais vyrais.

Išanalizavę uji- mo / priekabiavimo dažnį pagal profesines grupes, nustatėme, kad teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovai statis- tiškai reikšmingai rečiau ($\chi^2 = 5,02, p = 0,025$) patiria smurtą darbe (13,5 proc., 95 proc. PI 5,6–25,8) už kvalifikuotus ir ne- kvalifikuotus darbininkus (32,1 proc., 95 proc. PI 22,4–43,2) ir reikšmingai rečiau ($\chi^2 = 7,14, p = 0,008$) už jaunesniusius tarnautojus (40,0 proc., 95 proc. PI 24,9–56,7). Pastarieji uji- mą / priekabiavimą darbe patiria patikimai dažniau ($\chi^2 = 5,10, p = 0,024$), palyginti su paslaugų sektorius ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojais (17,7 proc., 95 proc. PI 9,2–29,5); 1,7 karto dažniau; palyginti su įrenginių ir mašinų operato- riais bei surinkėjais (23,1 proc., 95 proc. PI 9,0–43,6); 1,6 karto dažniau, palyginti su specialistais (25,0 proc., 95 proc. PI 19,5– 31,1); 1,5 karto dažniau, palyginti su jaunesniaisiais specialis- tais ir technikais (26,8 proc., 95 proc. PI 18,3–36,8).

2 lentelė. Ujimo / priekabiavimo paplitimo Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose rodikliai

Ujimas / priekabiavimas	Vilnius						Klaipėda					
	Vyrai (n = 113)			Moterys (n = 201)			Vyrai (n = 84)			Moterys (n = 193)		
	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI
Ujimas / priekabiavimas	113	28	24,8	17,1–33,8	201	54	26,9	20,9–33,6	84	17	20,2	12,3–30,4
Standartizuotas pagal amžių	113	28	25,6	16,8–34,4	200*	54	26,6	20,4–32,8	83*	17	19,3	11,2–27,5
Standartizuotas pagal išsilavinimą	113	28	24,7	15,1–34,3	201	54	28,4	19,2–37,6	84	17	19,4	8,0–30,9
Standartizuotas pagal ekonomi- nės veiklos rūšis	113	28	25,0	16,0–33,9	201	54	28,6	19,4–37,8	84	17	22,7	12,8–32,6
Standartizuotas pagal profesines grupes	113	28	26,1	16,9–35,3	201	54	30,5	22,8–38,2	84	17	19,4	9,8–29,0

*1 respondentas nenurodė savo amžiaus; **4 respondantai nenurodė savo amžiaus.

3 lentelė. Ujimo / priekabiavimo paplitimas pagal ekonominę veiklą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose

Ekonominės veiklos rūšis	Vilnius						Klaipėda									
	Vyrai (n = 113)			Moterys (n = 201)			Vyrai (n = 84)			Moterys (n = 193)						
	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI				
Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė, žuvininkystė.	35	9	25,7	12,5–43,3	9	3	33,3	7,5–70,1	27	8	29,6	13,8–50,2	6	2	33,3	4,3–77,7
Kasyba, karjerų eksploatavimas, apdirbamoji gamyba, elektros, dujų ir vandens tiekimas. Statyba	17	4	23,5	6,8–49,9	37	8	21,6	9,8–38,2	14	1	7,1	0,2–33,9	32	8	25,0	11,5–43,4
Prekyba, transporto priemonių remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas.	2	1	50,0	1,3–98,7	10	3	30,0	6,7–65,3	4	0	0	0	0	5	18,5	6,3–38,1
Viešbučiai ir restoranai	24	7	29,2	12,6–51,1	26	10	38,5	20,2–59,4	18	3	16,7	3,6–41,4	8	1	12,5	0,3–52,7
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai. Finansinis tarpininkavimas. Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla	5	1	20,0	0,5–71,6	30	7	23,3	9,9–42,3	7	3	42,9	9,9–81,6	12	3	25,0	5,5–57,2
Viešasis valdymas ir gynyba, socialinis draudimas	5	0	0	0	35	9	25,7	12,5–43,3	5	0	0	0	35	5	14,3	4,8–30,3
Švietimas	5	3	60,0	14,7–94,7	25	7	28,0	12,1–49,4	3	1	33,3	0,8–90,6	45	20	44,4	29,6–60,0
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	20	3	15,0	3,2–37,9	29	7	24,1	10,3–43,5	6	1	16,7	0,4–64,1	28	7	25,0	10,7–44,9
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.	113	28	24,8	17,1–33,8	201	54	26,9	20,9–33,6	84	17	20,2	12,3–30,4	193	51	26,4	20,4–33,2
Privačių namų ūkių veikla	113	28	25,0	16,0–33,9	201	54	28,6	19,4–37,8	84	17	22,7	12,8–32,6	193	51	25,8	15,0–36,5
Standartizuotas rodiklis pagal ekonominės veiklos rūšis																

4 lentelė. Ujimo / priekabiavimo paplitimas pagal profesines grupes Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose

Profesinė grupė	Vilnius												Klaipėda					
	Vyrai (n = 113)				Moterys (n = 201)				Vyrai (n = 84)				Moterys (n = 193)					
	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI	Tiriamųjų skč.	Abs. skč.	Proc.	95 proc. PI		
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovai	15	2	13,3	1,7–40,5	16	2	12,5	1,6–38,4	10	2	20,0	2,5–55,6	11	1	9,1	0,2–41,3		
Specialistai	39	7	17,9	7,5–33,5	105	28	26,7	18,5–36,2	26	7	26,9	11,6–47,8	58	15	25,9	15,3–39,0		
Jaunesnieji specialistai ir technikai	10	3	30,0	6,7–65,3	29	4	13,8	3,9–31,7	9	1	11,1	0,3–48,3	49	18	36,7	23,4–51,7		
Jaunesnieji tarnautojai	5	3	60,0	14,7–94,7	17	5	29,4	10,3–56,0	2	1	50,0	1,3–98,7	16	7	43,8	19,8–70,1		
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	1	0	0	0	13	4	30,8	9,1–61,4	7	0	0	0	41	7	17,1	7,2–32,1		
Kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai	28	9	32,1	15,9–52,4	20	11	55,0	31,5–76,9	20	4	20,0	5,7–43,7	16	3	18,8	4,1–45,7		
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	13	4	30,8	9,1–61,4	1	0	0	0	10	2	20,0	2,5–5,6	2	0	0	0		
Kita	2	0	0	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–		
Visi	113	28	24,8	17,1–33,8	201	54	26,9	20,8–33,6	84	17	20,2	12,3–30,4	193	51	26,4	20,4–33,2		
Standartizuotas rodiklis pagal profesines grupes	113	28	26,1	16,9–35,3	201	54	30,5	22,8–38,2	84	17	19,4	9,8–29,0	193	51	23,4	16,9–29,9		

Palyginę vyrų ir moterų profesinių grupių uji- mo / priekabiavimo dažnį Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatėme (4 lentelė). Tačiau išsiaiškinome, kad Vilniaus darbo vietose dirbančios kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbininkės smurto darbe aukomis tampa 2,9 karto dažniau, palyginti su šių profesijų klaipėdietėmis. O vilniečiai kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai 1,6 karto dažniau darbe patiria ujamą / priekabiavimą, palyginti su Klaipėdoje dirbančiais kvalifikuotais ir nekvalifikuotais darbininkais. Jaunesniosios specialistės ir technikės Klaipėdos darbo vietose ujamą / priekabiavimą patiria 2,7 karto dažniau už jaunesniąsias specialistes ir technikes, kurios dirba Vilniuje.

Vilniečių darbo vietose kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbininkės ujamą / priekabiavimą patiria 1,7 karto dažniau, palyginti su kvalifikuotais ir nekvalifikuotais darbininkais vyrais, ir statistiškai reikšmingai dažniau, palyginti su teisės aktų leidėjomis, vyresniosiomis valstybės pareigūnėmis, įmonių, įstaigų, organizacijų vadovėmis ($\chi^2 = 5,24$, $p = 0,022$), palyginti su jaunesniosiomis specialistėmis ir technikėmis ($\chi^2 = 7,62$, $p = 0,006$) ir palyginti su specialistėmis ($\chi^2 = 5,03$, $p = 0,025$). Kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkių uji- mo / priekabiavimo grubus paplitimo rodiklis 1,8 karto viršija standartizuotą pagal profesines grupes moterų uji- mo / priekabiavimo paplitimo rodiklį. Kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai ujamą / priekabiavimą darbe patiria 2,4 karto dažniau, palyginti su teisės aktų leidėjais, vyresniaisiais valstybės pareigūnais, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovais, ir 1,8 karto dažniau, palyginti su specialistais vyrais. Jaunesniosios tarnautojos 2,4 karto dažniau darbe tampa psichologinio smurto aukomis už teisės aktų leidėjas, vyresniąsias valstybės pareigūnes, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadoves, ir 2,1 karto dažniau už jaunesniąsias specialistes ir technikes. Specialistės 2,1 karto dažniau darbe patiria ujamą / priekabiavimą, palyginti su teisės aktų leidėjomis, vyresniosiomis valstybės pareigūnėmis, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kt. vadovėmis. Jaunesniųjų specialisčių ir technikių darbo vietose uji- mo / priekabiavimo dažnis 1,9 karto mažesnis, palyginti su specialisčių, ir 2,2 karto mažesnis už standartizuotą pagal profesines grupes uji- mo / priekabiavimo darbe paplitimo rodiklį.

Klaipėdos darbo vietose nustatytas dažnesnis ($p = 0,047$) jaunesniųjų tarnautojų darbe patiriamas ujamą / priekabiavimas, palyginti su paslaugų

sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojomis. Jaunesniųjų tarnautojų moterų uji- mo / priekabiavimo grubus paplitimo rodiklis 2,3 karto didesnis, palyginti su kvalifikuotomis ir nekvalifikuotomis darbininkėmis; 1,7 karto didesnis, palyginti su specialistėmis; 1,9 karto didesnis, palyginti su standartizuotu pagal profesines grupes klaipėdiečių moterų uji- mo / priekabiavimo darbe dažniu. Jaunesniųjų specialisčių ir technikių darbe patirto uji- mo / priekabiavimo dažnis 2,1 karto viršija paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojų; 2 kartus – kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkių ir 1,6 karto – standartizuotą pagal profesines grupes darbuotojų moterų uji- mo / priekabiavimo dažnį.

REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu nustatyta, kad kas ketvirtas tyrime dalyvavęs Vilniaus ir Klaipėdos darbuotojas per 12 mėnesių laikotarpį darbe patiria užgaulų pasikartojantį elgesį ir / arba priekabiavimą dėl amžiaus, negalios, ŽIV būklės, šeimyninės padėties, lyties, seksualinės orientacijos, rasės, kalbos, religijos, politikos, profesinių sąjungų, kitos nuomonės ar įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, dėl sąsajų su mažuma, turtu, kilme ar kita padėtimi. Jaunesnieji tarnautojai, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai šio pobūdžio smurtą darbe per 12 mėn. laikotarpį patiria dar dažniau – beveik kas antras. Naudodami atsitiktinę gyventojų atranką planavome darbuotojus apklausti dešimtyje miestų, tačiau sunkmetis dėl sumažėjusių finansinių galimybių stipriai pakoregavo tyrimo planą ir tyrimas buvo atliktas tik Vilniuje ir Klaipėdoje. Literatūros šaltiniuose yra duomenų, kad pasikartojančio užgaulaus elgesio dažnis šalies regionuose gali ženkliai skirtis. Pvz., Ispanijoje vienuose regionuose jis tesiekia 1 proc., kituose – 11 proc. [16]. Remdamiesi mūsų tyrimo rezultatais galime teigti, kad vilniečių ir klaipėdiečių darbo vietose per 12 mėn. darbo laikotarpį pasikartojantis užgaulus ir žmogaus orumą žeidžiantis elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti, pakenkti darbuotojui ar darbuotojų grupei, reikšmingai nesiskiria, atsižvelgiant į lytį, amžių, išsilavinimą, ekonominę veiklą ir profesiją.

Duomenų interpretaciją pagal ekonomines veiklas ir profesines grupes riboja nepakankamas tyrime dalyvavusių darbuotojų, ypač vyrų, skaičius. Tačiau mums pavyko išskirti profesijas ir ekonominės veiklos sektorius, kuriuose ujamą / priekabiavimas reikšmingai dažnesnis. Nustatėme, kad sveikatos ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai dažniau darbe patiria ujamą / priekabiavimą, palyginti su švietimo,

prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo bei kita komunaline, socialine ir asmenine aptarnavimo ir privačių namų ūkių veiklomis. Taip pat išsiaiškinome, kad švietimo, viešbučių ir restoranų sektoriuose dirbančios klaipėdietės patikimai rečiau tampa ujjimo / priekabiavimo aukomis, palyginti su sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje dirbančiomis klaipėdietėmis. Tai neprieštarauja kitų tyrėjų išvadoms. Per 20 pastarųjų metų įvairiose šalyse atlikti ujjimo darbe moksliniai tyrimai rodo, kad didesnė rizika tapti smurto auka yra sveikatos ir socialinio darbo, viešo valdymo ir švietimo sektorių darbuotojams. Literatūros šaltiniai įvairiai aiškina ujjimo dažnio skirtumus sektoriuose. Viena iš prielaidų, kad privačiame restoranų ir viešbučių versle mažesnė ujjimo darbe rizika sietina su didesnėmis galimybėmis derinti darbdavio ir darbuotojų santykius. Šiose veiklose dominuoja trumpalaikės sutartys, tad kelis metus besitęsiantys konfliktai dažniausiai yra neįmanomi, nes darbuotojai pasitraukia iš šeimos verslo, jei tarpusavyje nesutariama. Didesnė sveikatos ir socialinio darbo sektoriuje smurto darbe rizika aiškinama subjektyvesniu darbo pobūdžiu, kuris pareikalauja didesnio emocinio įsitraukimo, asmeninės informacijos žinojimo, emocijų reiškimo ir tarpusavio santykių derinimo, palyginti su kitomis aptarnavimo veiklomis. Teigiama, kad kuo daugiau darbe subjektyvumo, tuo didesnė tikimybė, kad kas nors gali būti apkaltintas dėl nekokybiškai atlikto darbo ir kad bus susidurta su didesniais sunkumais įrodyti, jog darbas vis dėlto buvo atliktas tinkamai [6]. 2005 m. Europos darbo sąlygų tyrimu taip pat nustatytas didžiausias ujjimo / priekabiavimo dažnis paslaugų, ypač sveikatos apsaugos, sektoriuje [20]. Statistikos departamento prie LRV 2007 m. antrojo ketvirčio tyrimo duomenimis, daugiau kaip 5 tūkstančiai sveikatos ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojų (5 proc.) per 12 darbo mėnesių patiria smurtą ar smurto grėsmę iš asmenų, kuriems pagal darbo turinį teikia paslaugas [26]. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad sveikatos priežiūros sistemoje papildomu streso darbe šaltiniu gali tapti gydymo įstaigų restruktūrizavimo procesas. Restruktūrizacija neišvengiamai keičia įprastą psichosocialinę darbo aplinką. Keičiasi darbo reikalavimai ir atsakomybės pobūdis, didėja nesaugumo jausmas dėl darbo. Padidėjęs darbo krūvis kartu su galimybių priimti sprendimus apribojimu stipriai padidina streso darbe išgyvenimą ir gali nulemti dažnesnes medikų klaidas. Todėl medicinos darbuotojų smurto darbe rizika sietina ir su didesniu pažeidžiamumu dėl streso [6, 27, 28].

Klaipėdos sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje dirbančios moterys sudarė gausiausią pagal ekonomines veiklas grupę ir jų grubus ujjimo / priekabiavimo paplitimo darbe rodiklis 1,7 karto didesnis, palyginti su standartizuotu pagal ekonomines veiklas Klaipėdos moterų ujjimo / priekabiavimo darbe paplitimo rodikliu, kai Vilniuje šiame sektoriuje dirbančių moterų grubus rodiklis nesiekė standartizuoto pagal ekonomines veiklas Vilniaus moterų ujjimo / priekabiavimo darbe paplitimo rodiklio. Pastaraisiais metais Lietuvos tyrėjų atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad slaugytojos itin dažnai darbe patiria psichologinį smurtą [29]. Todėl negalime atmesti prielaidos, kad didesnė tyrime dalyvavusių Klaipėdos slaugytojų dalis ar mažesnė Vilniuje dalyvavusių slaugytojų dalis lėmė sveikatos priežiūros ir socialinio darbo darbuotojų darbe patirto ujjimo / priekabiavimo dažnio skirtumus. Kauno apskrities gydymo įstaigose atlikta bendrosios praktikos slaugytojų apklausa nustatė, kad per 6 mėnesių laikotarpį 12 proc. slaugytojų bent kartą per savaitę darbe patiria vieną iš 22 tirtų negatyvaus elgesio darbe formų. Dvi ir daugiau negatyvaus elgesio formas darbe patiria 17 proc. slaugytojų. Taip pat nustatyta, kad negatyvų elgesį darbe patiriančios slaugytojos 1,8 karto reikšmingai dažniau skundžiasi blogesne sveikata [30]. Slaugytojų, kurios dirba pamainomis, rizika patirti ujjimą darbe per 12 darbo mėnesių 1,6 karto didesnė. O dirbančiųjų operaciniame skyriuje slaugytojų rizika patirti kitų ligoninės skyrių darbuotojų ujjimą 3 kartus didesnė, dirbančiųjų pediatrijos, ortopedijos, radiologijos skyriuose rizika patirti skyriaus vadovo ar kitų skyriaus darbuotojų ujjimą yra 3 kartus didesnė, palyginti su kituose skyriuose dirbančiomis slaugytojomis [31].

Vilniečių ir klaipėdiečių moterų grubūs ir standartizuoti pagal ekonominės veiklos rūšis, profesines grupes, amžių ir išsilavinimą ujjimo / priekabiavimo darbe dažnio rodikliai reikšmingai nesiskiria, tačiau didesni už vyrų. Tai patvirtina ES darbo sąlygų tyrimų rezultatus [20, 21]. Yra nuomonė, kad moterys turi mažiau galimybių save apginti dėl menkesnio socialinio statuso, mažesnio agresyvumo ar dėl žemesnės užimamos darbinės pozicijos. Apskaičiuota, kad iš 8169 darbe patyrusiųjų ujjimą didžiąją smurtą patyrusiųjų dalį (62,5 proc.) sudarė moterys. Pastebėta, kad moterys dažniau patiria smurtą ne tik tuose sektoriuose, kur jos sudaro daugumą darbuotojų, pvz., sveikatos priežiūros sektoriuje, bet ir tuomet, kai jų darbo vietose yra mažuma, – versle ar policijoje [6]. Atlikus tyrimus Lietuvoje vienu tyrimu nustatyta, kad darbuotojų darbe patirto ujjimo dažnis

nepriklauso nuo jų lyties [32], o kitu – kad abiejų lyčių atstovams kyla vienoda grėsmė tapti diskriminuojančio užpuolimo auka [11]. JAV ir Jungtinėje Karalystėje dažnesnis uжимas darbe, palyginti su Skandinavijos šalimis, aiškina didesniu egalitarizmu ir feminizmu skandinavų darbo vietose [5].

Nesiekėme išsiaiškinti, kaip użimo / priekabiavimo dažnis susijęs su įmonės dydžiu, viešu ar privačiu sektoriumi. Literatūros šaltiniuose bendros nuomonės, kokio dydžio įmonėse, viešame ar privačiame sektoriuje darbuotojai dažniau tampa neetiško elgesio aukomis, nėra. 2005 m. Europos tyrimas parodė, kad użimo / priekabiavimo darbe atvejai dažnesni didelėse įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, valstybiniame sektoriuje dažniau negu privačiame [20]. Lietuvoje atlikti tyrimai rodo priešingą tendenciją – apie darbe patirtus diskriminuojančius veiksmus daugiau darbuotojų praneša privačiame sektoriuje [11], dauguma użimo atvejų vyksta mažose ir vidutinio dydžio įmonėse, kurių savininkai ar vadovai, palyginti su didelėmis kompanijomis, neturi pakankamai valdymo etikos žinių [32]. Apibendrinus 20 metų użimo ir priekabiavimo įvairiose šalyse studijas pastebėta, kad ši problema yra dažnesnė tarp dirbančiųjų protinį darbą, paslaugų sektoriaus darbuotojų, o smurtą prieš juos naudoja aukštesnes pareigas užimančios darbuotojai [6]. Tai patvirtina ir mūsų tyrimo rezultatai. Nustatėme, kad pagal profesijas rečiausiai użimą / priekabiavimą darbe patiria teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai. Šias pareigas einantys darbuotojai statistiškai patikimai rečiau darbe patiria użimą / priekabiavimą, palyginti su jaunesniaisiais tarnautojais ir darbininkais. Taip pat nustatėme, kad jaunesnieji tarnautojai ir Klaipėdoje dirbančios jaunosios tarnautojos użimą / priekabiavimą darbe patiria patikimai dažniau už paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojus.

ES darbo sąlygų tyrimų duomenimis, 2005 m. Lietuvoje użimą / priekabiavimą darbe dažniau patyrė 30–49 metų amžiaus, 2010 m. – iki 30 metų amžiaus darbuotojai. 2005 m. Lietuvos darbuotojai dėl amžiaus buvo diskriminuojami 2 kartus dažniau, palyginti su Estijos, ir 4 kartus dažniau, palyginti su Latvijos darbuotojais [20, 21]. Išsiaiškinome, kad 2008–2010 m. Vilniuje ir Klaipėdoje atliktame tyrime dalyvavusiųjų daugumą sudarė jaunesni nei 45 metų ir įgiję aukštąjį išsilavinimą, tačiau grubūs ir standartizuoti pagal amžių ir išsilavinimą użimo / priekabiavimo rodikliai šiuose miestuose reikšmingai nesiskiria. Žinia, aukštąjį išsilavinimą turintiems darbuotojams lengviau

suvokti smurto apraiškų darbe tyrimo svarbą ir apsispręsti dalyvauti tyrime. Kviečiant vilniečius dalyvauti tyrime, teko kalbėti su 1967 butų gyventojais, 718 jų neatitiko tiriamojo atrankos kriterijų, nes niekur nedirbo ar paskutinėje darbovietėje dirbo mažiau nei 12 mėnesių. 892 asmenys atsisakė dalyvauti tyrime, daugumos atsisakiusiųjų motyvas – tai nėra svarbu, negalėjimas ar nenoras anketai užpildyti skirti savo laiko. Tik 3 atsisakiusieji nurodė, kad tyrime nedalyvaus todėl, kad smurto darbe nėra patyrę.

Terminą „użimas“ pasirinkome, manydami, kad jis geriausiai atspindi tiriamą reiškinį – pasikartojantį ir ilgai trunkantį užgaulų elgesį darbe. Tiriamiesiems anketoje pateikėme tarptautiniame tyrime naudotus użimo ir priekabiavimo darbe apibrėžimus [22]. Nors użimui apibrėžti nebuvo taikomas griežto kartotinum, pvz., kartą per savaitę, kriterijus, tačiau 76,4 proc. użimą darbe patyrusiųjų darbuotojų nurodė, kad per 12 mėnesių laikotarpį użimą patyrė nuolat arba kartais. Apibendrinus įvairiose šalyse skirtingomis metodikomis atliktus użimo ir priekabiavimo darbe tyrimus nustatyta, kad 10–20 proc. ar net šiek tiek daugiau darbuotojų gali kartais susidurti su neigiamu socialiniu elgesiu darbe, kuris, nors ir neatitinka griežto użimo apibrėžimo, tačiau vis vien sukelia labai stiprų stresą [6].

Galime teigti, kad tyrimo Vilniuje ir Klaipėdoje rezultatai rodo, jog yra tokių darbo vietų, kuriose psichosocialinė darbo aplinka neatitinka sveikos ir saugios darbo aplinkos reikalavimų, o darbuotojų teises ir orumą pažeidžiantys veiksmai nevertinami kaip darbuotojų sveikatos problema. Deja, mažai tikėtina, kad kituose miestuose padėtis yra geresnė. Akivaizdu, kad moksliniais tyrimais pagrįstų žinių apie galimas użimo ir priekabiavimo darbe pasekmes darbuotojams ir pačiai organizacijai nepakanka. Kitos ES šalys, spręsdamos konkrečius smurto darbe klausimus, taip pat susiduria su sunkumais ir reikiamos informacijos stygiu [19], nors moksliniais tyrimais įrodyta, kad darbe patirtas użimas ar priekabiavimas susijęs ne tik su darbuotojų psichikos sveikatos [13, 33, 34], bet ir pačios organizacijos, kurioje tai vyksta, problemomis [2]. P.vz., 2003 m. apskaičiuota, kad tipinio użimo atvejo darbe kaina siekia apie 28 109 svarų sterlingų, net ir neįvertinus sumažėjusio produktyvumo, galimų pasekmių tiesiogiai nepatyrusiesiems smurto, visuomeniniams ryšiams ir pan. kaštų. Bet kokia paviešinta neigiama informacija apie įmonę, ypač dabartinėje sudėtingoje ekonominėje situacijoje, kenkia įstaigos ar įmonės reputacijai ir turi savo kainą [6]. Smurto darbe pasekmes patiria visi be išimties – darbuotojai,

darbdaviai ir organizacijos, tad tik veikiant nuosekliai ir sutelkus vadovų ir darbuotojų pastangas galima pakeisti situaciją Lietuvos darbo vietose. Būtina ugdyti vadovų kompetenciją konfliktų ir smurto darbe valdymo klausimais, nes visų lygių vadovų indėlis, sprendžiant psichosocialinės darbo aplinkos problemas, yra vienodai svarbus. Tik nusprendus, kokie darbuotojo teises ir orumą pažeidžiantys veiksmai nebus toleruojami ir kokios vertybės darbo vietose bus puoselėjamos, įmanoma sukurti prieš smurtą nukreiptą įstaigos strategiją bei ją sėkmingai taikyti kasdienėje smurto darbe kontrolės praktikoje [35].

IŠVADOS

1. Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose per 12 darbo mėnesių uжимą / priekabiavimą darbe patiria 25,4 proc. darbuotojų. Atsižvelgiant į ekonominę veiklą ir profesiją, vilniečių darbo vietose uжимo / priekabiavimo dažnis statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo klaipėdiečių.
2. Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai uжимą / priekabiavimą darbe patiria statistiškai reikšmingai dažniau, palyginti su švietimo, prekybos, transporto priemonių remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo, kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo ir privačių namų ūkių veiklos darbuotojais.
3. Kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai bei jaunesnieji tarnautojai uжимą / priekabiavimą darbe patiria patikimai dažniau, palyginti su teisės aktų leidėjais, vyresniaisiais valstybės pareigūnais, įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovais. Jaunesnieji tarnautojai reikšmingai dažniau patiria uжимą / priekabiavimą, palyginti su paslaugų sektoriaus, parduotuvių ir turgaviečių darbuotojais.

Straipsnis gautas 2012-03-22, priimtas 2012-05-24

Literatūra

1. Vartia-Vaananen M. Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health. Academic dissertation. University of Helsinki, Department of Psychology. 2002:8.
2. Workplace Violence and Harassment: a European Picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work. 2010. Prieiga per internetą: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>.
3. Salin D. Ways explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating, and triggering factors in the work environment. *Human Relations*. 2003;56:1213-1232.
4. Leymann H. The mobbing Encyclopaedia. Prieiga per internetą: <http://www.leymann.se/English/frame.html>.
5. Johnson SL. International perspectives on workplace bullying among nurses: a review. *International Nursing Review*. 2009;56(1):34-40.
6. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C. L. *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. Second Edition. 2011.
7. Rayner Ch, Hoel H. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of community & applied social psychology*. 1997;7:181-191.
8. Beswick J, Gore J, Palerman D. Bullying at work: a review of the literature WPS/06/04. *Health and safety laboratory*. 2006:29.
9. Moreno-Jiménez B, Rodríguez Muñoz A, Salin D, Morante Benadero ME. Workplace bullying in southern europe: prevalence, forms and risk groups in a spanish sample. *International Journal of Organisational Behaviour*. 2008;13(2):95-109.
10. Notelaers G, Vermunt JK, Baillien E, Einarsen S, De Witte H. Exploring Risk Groups Workplace Bullying with Categorical Data. *Industrial health*. 2011;49:73-88.
11. Žukauskas P, Vveinhardt J. Diagnosis of Mobbing as Discrimination in Employee Relations. *Engineering Economics*. 2009;4(64):103-113.
12. Soares A. Bullying: when work becomes indecent. Department of Organisation and Human Resources, Montreal. 2002:29.
13. Matthiesen SB. Bullying at work Antecedents and outcomes. Department of Psychosocial Science Faculty of Psychology University of Bergen, Norway. 2006:60.
14. Niedhammer I, Chastang JF, David S. Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French Summer survey. *Occupational Medicine*. 2008;58:15-24.
15. Rospenda KM, Richman JA, Shannon CA. Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. Results From a National Study. *Journal of Interpersonal Violence*. 2009;24(5):819-843.
16. Carnero MA, Martinez B. Economic and health consequences of the initial stage of Mobbing: the Spanish case. 2005:23.
17. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003;70-3170.
18. Profesinės rizikos vertinimo nuostatai. Valstybės žinios. 2003;100-4504.
19. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work. European Risk Observatory Report. European Agency for Safety and Health at Work. 2010.
20. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of living and working conditions. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.
21. Fifth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of living and working conditions. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>.
22. Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments. Survey questionnaire. Geneva. 2003.
23. Lietuvos statistikos departamentas. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 1.1). Prieiga per internetą: http://db.stat.gov.lt/statclass/classifications.aspx?CLASS_ID=100000003&CLASS_NAME=EVRK&owner=class.
24. Statistikos departamentas prie LRV. Lietuvos profesijų klasifikatorius. Prieiga per internetą: http://db.stat.gov.lt/statclass/classifications.aspx?CLASS_ID=100000060&CLASS_NAME=LPK&owner=class.
25. Statistikos departamentas prie LRV. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>.
26. Statistikos departamentas prie LRV. Nelaimingi atsitikimai darbe. Informacinis pranešimas, 2008 03 31. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6510>.
27. Jankauskas R, Jasiukevičiūtė T, Pajarskienė B, Stanislavovienė J. Restruktūrizavimo poveikis sveikatai. *Visuomenės sveikata*. 2009;2(45):7-14.
28. Kaliatkaitė J, Jasiukevičiūtė T, Bulotaitė L, Pajarskienė B, Jankauskas R. Slaugytojų psichosocialinė darbo aplinka ir sveikata restruktūrizuojamose ligoninėse. *Visuomenės sveikata*. 2011;2(53):11-20.
29. Pajarskienė B. Smurtas darbe. Smurto paplitimas ir jo prevencija Lietuvoje. 2011:56-69.
30. Vasilavičius P, Januškevičius V, Ustinavičienė R, Vainauskas S, Šidagytė R. Kauno apskrities gydymo įstaigų slaugytojų patiriamo neigtyvaus elgesio darbe sąsajos su sveikatos sutrikimais. *Visuomenės sveikata*. 2010;1(48):59-66.
31. Pajarskienė B, Mikutyte I. Vienos Lietuvos ligoninės slaugytojų rizika darbe patirti įžeidinėjimą / žeminimą ir ujimą. *Visuomenės sveikata*. 2009;3(46):64-70.
32. Bullying in the workplace – Lithuania-working conditions. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/LT06070591.htm>.
33. Finne LB, Knardahl S, Lau B. Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scand J Work Environ Health*. 2011;37(4):276-287.
34. Lallukka T, Rahkonen O, Lahelma E. Workplace bullying and subsequent sleep problems – the Helsinki Health Study. *Scand J Work Environ Health*. 2011;37(3):204-212.
35. Pajarskienė B, Vėbraitė I, Jasiukevičiūtė T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. *Visuomenės sveikata*. 2011;1(52):128-134.

Prevalence of bullying / harassment at workplaces of Vilnius and Klaipeda according to economic activities and occupations

Birutė Pajarskienė¹, Ieva Vėbraitė¹, Jurgita Andruškienė², Arnoldas Jurgutis²

¹Occupational Health Centre of Institute of Hygiene, ²Faculty of Health Sciences of Klaipeda University

Summary

Aim of study – to estimate the prevalence of bullying/harassment at workplaces of Vilnius and Klaipeda according to economic activities and occupations.

Study methods. Bullying / harassment data of research which was carried out in 2008–2010 of randomly selected 314 residents in Vilnius and 277 residents in Klaipeda were analysed by economic activities and occupations. The anonymous questionnaire prepared according to recommendable by international organizations workplace violence questionnaire was used to select data. The prevalence of bullying/harassment by economic activities and occupations was calculated according to classifiers of economic activities (EVRK 1.1) and Lithuanian occupations. Direct standardization by age, education, economic activities and occupational groups was conducted.

Results and conclusions. We found out that 25,4 percent of Vilnius and Klaipeda residents which participated in research experience bullying/harassment at work during 12 months period. When compared crude bullying / harassment at work rates of Vilnius and Klaipeda by sex and standardized rates by age, education, economic activity and occupation no statistically significant differences of bullying / harassment prevalence at work were found. It

was assessed that workers of health and social work sector experience bullying/harassment at work statistically significantly more often compared to workers of education, trade, repair of motor vehicles, personal and household goods, other community, social and personal service activities and activities of households sectors. Skilled and elementary workers and clerks suffer from bullying / harassment at work significantly more often than legislators, senior officials and managers. Clerks experience bullying / harassment significantly more often compared to service workers and shop and market sales workers.

Keywords: bullying/harassment at work, Vilnius, Klaipeda, economic activity, occupation.

Correspondence to Birutė Pajarskienė,
Institute of Hygiene,
Occupational Health Centre,
Etmonų 3/6, LT-01129 Vilnius, Lithuania.
E-mail: birute@dmc.lt

Received 22 March 2012, accepted 24 May 2012