



LATVIJAS REPUBLIKAS

TIESĪBSARGS

Mobīngam un bosingam darbā **NAV** vietas!

Neļauj tam slēpties ēnā,
izgaismo to,
aizstāvi sevi!



2022. gads

**Kolēgi Tevi izstumj, ignorē vai aprunā?
Priekšniece vienmēr sarunās ar Tevi ir strupa un nelaipna
un stāsta citiem kolēģiem privātas lietas par Tevi?
Iespējams, Tu esi mobinga upuris.**

Kas ir mobings un bosings?

Šajā bukletā skaidrosim, kas ir mobings un bosings darba vidē, kādi ir to cēloņi un sekas, kā pierādīt, ka pret Tevi vērsts mobings vai bosings, kādi likumi Tevi aizsargā un kā risināt šādas konfliktsituācijas. Atbildes radīsim, soli pa solim sekojot viena cilvēka – iepirkumu speciālistes Elzas – stāstam par mobingu darba vietā kādā valsts iestādē.

Kas tad īsti ir mobings un bosings? Vārdi “mobings” un “bosings” apzīmē pastāvīgu psiholoģisko vardarbību darba attiecībās - uzbrukumus cilvēka pašapziņai, pašcieņai un profesionālajai kompetencei.

MOBINGS ir darbinieku īstenots psiholoģisks terors, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski naidīgā veidā vēršas pret kādu citu kolēģi. Savukārt **BOSINGS** ir darba devēja vai vadības īstenots psiholoģisks terors pret darbinieku. Pāridarītājs, kas ir pārākā pozīcijā, nereti arī uzkūda un iesaista citus kolēģus/padotos. Bieži ērtības labad gan mobingu, gan bosingu darba vidē apzīmē ar vārdu “mobings”.

Svarīgi atcerēties, ka ar jēdzienu “mobings” nevar apzīmēt vienreizēju, atsevišķu psiholoģiskās vardarbības gadījumu. Mobings ir atkārtotu vai turpinātu **DARBĪBU KOPUMS** ar vienotu mērķi. Tas, cik laika nepieciešams, lai konstatētu, ka noticis mobings, atkarīgs no šo darbību biežuma un intensitātes. Jo tās ir intensīvākas, jo īsāks laika posms nepieciešams.

Nereti emocionālas nesaskaņas darbā darbinieks nepamatoti interpretē kā mobingu, taču ne katru darba devēja striktu prasību var tā vērtēt. Jebkurā darba vidē tiek doti noteikta veida rīkojumi un uzdevumi, līdz ar to darbinieki zināmā mērā tiek psiholoģiski ietekmēti. Jāatceras, ka **PRETTIESISKA** ir tikai tāda psiholoģiska ietekmēšana, kas ir vērsta uz cilvēka nemitīgu pazemošanu.

Kā izpaužas mobings?

Mobings ir sistemātiska, naidīga, aizvainojoša un neētiska attieksme. Kā šī attieksme izpaužas dzīvē? Kādas pazīmes liecina par mobingu?

- Mobings var izpausties kā darbinieka/kolēģa **KOMUNIKĀCIJAS IEROBEŽOŠANA**. Viņu regulāri pārtrauc, uzkliedz, pazemo vai publiski lamā, sīkumaini kritizē viņa darbu vai privāto dzīvi. Tāpat darbinieku izslēdz no kopējām sarakstēm un bloķē no iekšējiem komunikācijas tīkliem.
- Var tikt **GRAUTAS ATTIECĪBAS AR KOLĒĢIEM**. Darbinieku ignorē, nesarunājas, nedod viņam vārdu sanāksmēs, citiem neļauj viņu uzrunāt un iesaistīt vai novieto viņa darba vietu tālu no kolēģiem. Šo sauc par slēpto mobingu, un tas ir visgrūtāk pierādāmais mobinga veids.
- Mobings var izpausties arī kā **SOCIĀLĀ STĀVOKĻA APDRAUDĒJUMI**. Darbinieka profesionālās spējas vai personīgās īpašības tiek noniecinātas un apsmietas, viņu citu acīs padara par smieklīgu vai pat psihiski slimu, viņu aprunā, atdarina viņa gaitu, balsi vai žestus. Darbiniekam liek veikt darbu, kas ir pretrunā ar viņa reliģisko pārliecību, morāles un ētikas normām.
- Mobinga izpausme ir arī **DARBA KVALITĀTES NEGATĪVA IETEKMĒŠANA**. Darbinieku apkrauj ar nesamērīgu darba apjomu un neadekvātiem termiņiem vai tieši otrādi – nedod nekādus uzdevumus. Uzdotie uzdevumi var būt bezjēdzīgi, mākslīgi radīti, krietni par vieglu darbinieka prasmēm vai tieši pretēji – tie var krietni pārsniegt darbinieka kompetenci un prasmes, diskreditējot viņu citu acīs. Dažkārt īsteno reorganizāciju, lai panāktu darbinieka aiziešanu.
- Mobings var izpausties arī kā **VESELĪBAS UN DZĪVĪBAS APDRAUDĒJUMS**. Darbinieku piespiež veikt veselībai kaitīgu darbu vai strādāt veselībai kaitīgos apstākļos. Īsteno telefonisku teroru (zvanus vai ziņas ārpus darba), izsaka izrēķināšanās draudus vai pat pielieto fizisku spēku, tostarp, seksuālu vardarbību, “roku palaišanu”.

Elzas stāsts. Elza ievēro, ka viņas kolēģe, kurai ir tuvas attiecības ar priekšnieci, ar līdzīgiem amata pienākumiem strādā daudz mazāk, bet saņem lielāku algu.

Uzskatot, ka tas nav taisnīgi, Elza pasūdzas iestādes Personāla vadības nodaļā. Par to uzzina gan kolēģe, gan priekšniece. Kolektīvā sākas Elzas aprunāšana, kuru veicina viņas kolēģe un atbalsta priekšniece. Laika gaitā arī pārējie kolēģi, izdabājot priekšniecei, nekautrējas paust savu necieņu pret Elzu darba e-pastos un čātā. Elza sāk saņemt anonīmas

īsziņas, kurās tiek izteikti ar darba pienākumiem saistīti draudi. Viņu pārsēdina uz kabinetu citā stāvā (tālāk no pārējiem kolēģiem), aizbildinoties, ka notiek biroja telpu optimizācija. Pēc ilgstošas prombūtnes Elza atskārš, ka, viņai nezinot, darba kabinetam ir nomainīta atslēga.



Kas ir mobinga cēloņi?

Aiz mobinga bieži vien slēpjas cilvēku raksturu un temperamentu nesaderība, ētiskuma un empātijas trūkums vai atšķirīga izpratne par darba organizāciju un saziņas kultūru. Šīs nesaderības var izraisīt pārpratumus, kas savukārt var pāraugt konfliktā. Ja konflikts netiek savlaicīgi un efektīvi risināts, tad cilvēks ar augstāku statusu, lielāku varu, ietekmi, spēku, citu kolēģu atbalstu un autoritāti savu oponentu var pārvērst par mobinga upuri. Mobinga sākums parasti ir spontāns un neapzināts, tomēr ar laiku tas var pāraugt apzinātā psiholoģiskā vardarbībā. Mobingu var "barot" arī monotons un garlaicīgs darbs, kad mobings var kļūt par neētisku izklaidi, bērnišķīgu un jaunu spēli.

PAR MOBINGA UPURI VAR KĻŪT IKVIENS, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, tautības vai kādas citas pazīmes, un ar mobingu var saskarties jebkurā nozarē, profesijā un amatā. Visbiežākie mobinga upuri mēdz būt spēcīgākie darbinieki, kas rada konkurenci kolēģim vai pat vadītājam (piemēram, norāda uz kļūdainu darba devēja rīcību) un vēlas mainīt ierasto darba procesu, jo, piemēram, uzskata to par novecojušu. Bieži cieš arī vadībai iepriekš pietuvināti darbinieki, kas kādu iemeslu dēļ ir zaudējuši vadības labvēlību. Tāpat cieš cilvēki, kas pārāk atšķiras no pārējiem darbiniekiem ar savām personības iezīmēm, uzskatiem, vērtībām (piemēram, neiesaistās baumošanā, nerunā žargonā, nelieto alkoholu, ģērbjas neierasti), kā arī cilvēki, kuriem trūkst saskarsmes iemaņu (piemēram, izteikti introverti vai personas, kuras mēdz teikto uztvert pārāk personīgi).

Elzas stāsts. Sākotnēji Elza domā, ka iemesls atšķirīgajai - pat dīvainajai - attieksmei pret viņu ir saistīts ar viņas ilgstošo prombūtni darba nespējas dēļ. Tomēr ar laiku, analizējot kolēģu komentārus un asās piezīmes, viņa saprot, ka nelabvēlīgā attieksme sākās pēc tam, kad viņa konstatēja nevienlīdzīgu attieksmi darba pienākumu sadalē un atlīdzībā un par to pasūdzējās. Pret sevi īstenoto mobingu un bosingu Elza uztver kā izrēķināšanos par iebildēm pret priekšnieces darba organizāciju un personāla politiku. Elza ar katru dienu arvien stiprāk izjūt, ka darba kolektīvā valda vēlme panākt viņas aiziešanu no darba.



Kādas ir mobinga sekas?

Pasīva un ilgstoša palikšana mobinga upura lomā atstāj nelabvēlīgas sekas. Psiholoģiskais terors nopietni **GRAUJ UPURA PSIHISKO, FIZISKO UN EMOCIONĀLO VESELĪBU**, jo viņš nepārtraukti izjūt stresu, bailes, dusmas un izmisumu. Mobinga rezultātā var rasties miega un uztveres traucējumi, modrības zaudēšana un traumatisms, fiziskas un psihiskas slimības, emocionāli ievainojumi, mazvērtības kompleksi un atkarības, dzīvesprieka zudums, depresija, neapmierinātība, skumjas, aizdomīgums un nespēja uzticēties, nervozitāte, nespēja koncentrēties, baiļu lēkmes, kļūdas darbā, izdegšana, pat domas par pašnāvību u.c.

Arī pārējie darbinieki, kas ir liecinieki mobingam vai pat jūt spiedienu piedalīties mobingā, var izjust šīs pašas emocijas. Mobings iedragā darba vides kultūru, radot nedrošības sajūtu, demotivējot pārējos darbiniekus un tādējādi mazinot gan atsevišķu cilvēku, gan visa kolektīva dzīves kvalitāti un produktivitāti.

Elzas stāsts. Elza ievēro, ka no darbā piedzīvotā stresa un nemitīgās spriedzes pasliktinās viņas veselības stāvoklis. Sākotnēji tā ir tikai trauksmes sajūta un miega traucējumi, bet vēlāk Elza konstatē, ka saasinājušās arī hroniskas slimības. Fizisku un emocionālu ciešanu pārņemta, neizgulējusies un neatpūtusies, Elza izjūt nogurumu un nespēju koncentrēties darbā.

Viņa sāk zaudēt modrību, neuzmanības dēļ vairākkārt paklūp, krīt un pat gūst dažādas traumas, tajā skaitā darbavietā. Braucot mājās no darba, Elza pie stūres aizdomājas par problēmām darbā un nonāk avārijas situācijā.



Vai mobings ir aizliegts ar likumu?

Nav speciāla likuma, kas regulētu mobingu un sniegtu vienu precīzu recepti tā identificēšanai un novēršanai, jo šī jēdziena saturs nemitīgi mainās un papildinās. Tas nebūt nav slikti, jo tādējādi var tikt aptverts plašāks to gadījumu loks, kas varētu tikt atzīti par atbilstošiem jēdzienam “mobings”.

DARBINIEKU PRET PSIHOLOĢISKU TERORU AIZSTĀV VIRKNE LIKUMU.

Darba devējam ir pienākums nepieļaut mobinga iespējamību darba vidē, nodrošinot taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (Darba likuma 7. panta pirmā daļa un 28. panta otrā daļa). Tāpat vairāki tiesību akti garantē tiesības, kas mobinga gadījumā ir pārkāptas:

- vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu (Satversmes 91.pants, Darba likuma 7. un 29.pants);
- tiesības uz personas neaizskaramību (Satversmes 94.pants);
- tiesības uz goda un cieņas aizsardzību (Satversmes 95.pants, Civillikuma 1635.pants);
- tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, kā arī tiesības strādāt un saglabāt darbu (Satversmes 106.pants) u.c.

Bieži vien mobinga upuris nevēlas ziņot par kolēģu vai priekšnieka psiholoģisku vardarbību, jo baidās no attriebības. Mēdz būt gadījumi, kad pēc sūdzības iesniegšanas uz darbinieku tiek izdarīts spiediens, viņš tiek vēl vairāk izolēts no kolektīva, viņa viedoklis netiek uzklauts, tiek samazināta viņa alga, jo pēkšņi viņa darba novērtējums pasliktinās, viņš tiek disciplināri sodīts vai pat atlaists. **ŠĀDA RĪCĪBA IR AIZLIEGTA!**

Nebaidies risināt konfliktu, jo **LIKUMS IR TAVĀ PUSĒ!** Darba likuma 9. pantā noteikts aizliegums izraisīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, ja darbinieks izlēmis aizstāvēt savas tiesības, vēršoties tiesību aizsardzības iestādēs. Turklāt darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par to, ka darba devējs pārkāpis šo aizliegumu, tieši otrādi – darba devējam ir pienākums pierādīt, ka tas NAV izraisījis nelabvēlīgas sekas.

Elzas stāsts. Elza nojauš, ka notiekošais psiholoģiskais terors darbā ir pretlikumīga rīcība, kuru darba devējs ne tikai pieļauj, bet arī atbalsta. Viņa intuitīvi saprot, ka ir piedzīvojusi savu pamattiesību pārkāpumu, proti, Satversmē un Darba likumā garantēto tiesību aizskārumu un vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu. Vēlreiz pārlasot šos likumus internetā, Elza noprot, ka darba devējs ne tikai nav nodrošinājis vienlīdzīgu attieksmi, taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, bet arī ir īstenojis un pieļāvis Elzas goda un cieņas aizskārumus, kā arī draudus viņas neaizskaramībai, dzīvībai un veselībai.



Ko darīt, ja esi mobinga upuris?

Ja pret Tevi darbā tiek īstenota emocionālā vardarbība,

TEV IR TIESĪBAS PAŠAM IZVĒLĒTIES, KO DARĪT TĀLĀK :

1. aiziet prom no darba un toksiskās vides. Ņem vērā – aiziešana nav glāvējums. Tā ir izvēle saudzēt savu fizisko un psihisko veselību un rīkoties atbilstoši savām spējām;
2. palikt, samierināties, censties izturēt un gaidīt, kad tas beigsies;
3. cīnīties un aizstāvēt savas tiesības (to var darīt, gan paliekot, gan aizejot no darba).

KONFLIKTU VAR RISINĀT GAN DARBA VIETĀ, GAN ĀRPUS TĀS. Darba vietā konfliktu vari mēģināt risināt, aicinot pāridarītāju uz sarunu, lai saprastu naidīgās attieksmes iemeslu un izrunātu iespējamo pārratumu. Vari arī vērsties pie atbildīgās struktūras - tiešā vadītāja, personālvadības speciālista, iestādes vadības, darba drošības speciālista, Ētikas komisijā, pārraudzības iestādē, pie iestādes psihologa/mediatora – un informēt atbildīgo vai lūgt palīdzību. Ārpus darba vari meklēt speciālista vai uzticības personas atbalstu - juridisku, medicīnisku, psiholoģisku, emocionālu vai garīgu. Lai ziņotu par iespējamu tiesību pārkāpumu, vērsies tiesību aizsardzības iestādēs: policijā, arodbiedrībā/profesionālajā organizācijā, Valsts darba inspekcijā, Tiesībsarga birojā vai tiesā. Atkarībā no iestādes, būs jāiesniedz iesniegums, sūdzība vai prasības pieteikums.

Lai izvēlētos, ko darīt, vispirms mēģini saprast, ko ar savu rīcību vēlies panākt – atrisināt konfliktu, sodīt pārkāpēju, gūt kompensāciju vai rast emocionālu atvieglojumu. Ņem vērā, ka emocionāli ievainojumi, psiholoģiskas traumas un aizvainojumi bieži vien nepazūd, līdz ar atzinuma vai tiesas sprieduma izdošanu. Tam var būt nepieciešams papildu atbalsts un darbs ar sevi.

Elzas stāsts. Elza uzskata, ka ir izdarījusi visu iespējamo darba vietas iekšienē, lai novērstu nelikumīgo rīcību. Panākt taisnību nav iespējams, jo kolektīvs atbalsta priekšnieci. Lai pasargātu savu veselību, Elza pieņem lēmumu aiziet no darba. Vienlaikus viņa saprot, ka, ja par piedzīvoto neziņos, pārkāpumi turpināsies, turklāt viņas situācijā varētu nonākt kāds cits upuris. Elza nevēlas to pieļaut, tāpēc nolemj rīkoties. Viņa iesniedz sūdzību Valsts darba inspekcijai par darba tiesību pārkāpumiem, iesniegumu Tiesībsarga birojā par piedzīvoto psiholoģisko terorbu un nevienlīdzīgo attieksmi darbā un ziņojumu bijušās darba vietas pārraudzības iestādei (ministrijai). Elza vērsas arī Valsts policijā saistībā ar anonīmajām draudu īsziņām, kā arī tiesā par mobinga un bosinga konstatāciju un morālā kaitējuma kompensāciju.



Kā pierādīt, ka esi mobinga upuris?

Kā pierādīt, ka pret Tevi tiek veikts mobings? Vai tas vispār ir iespējams?

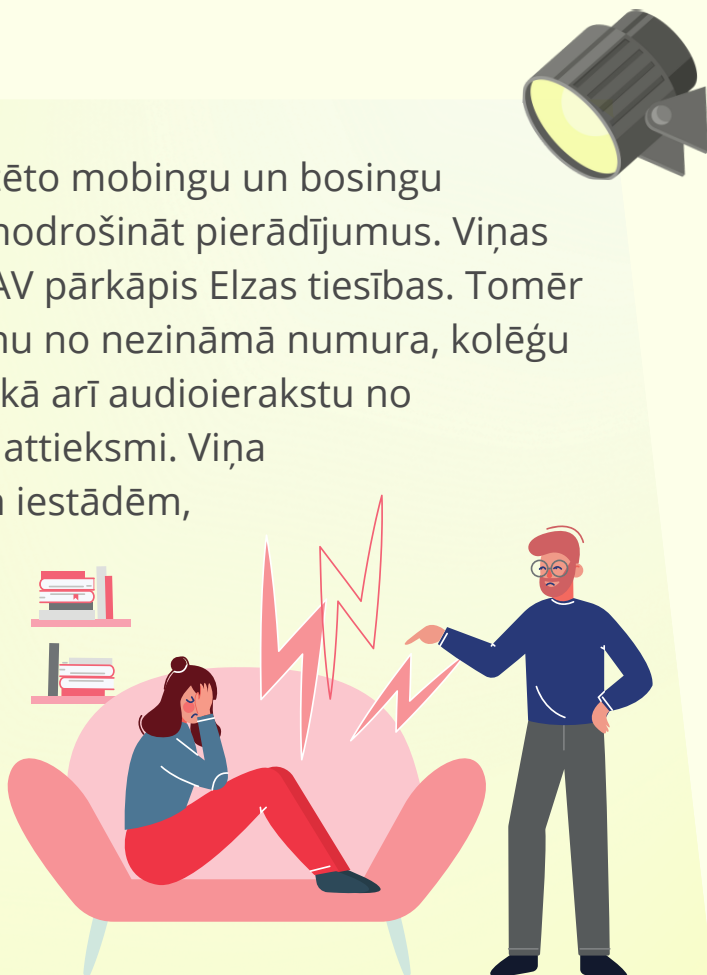
MOBINGU IR IESPĒJAMS PIERĀDĪT, TOMĒR UPURIM NAV PIENĀKUMA TO DARĪT.

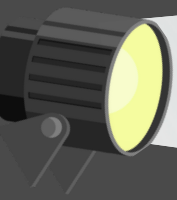
Darba likuma 29. panta trešajā daļā ietverts „apgrieztās pierādīšanas princips”. Tas nozīmē, ka darba devējam ir pienākums pierādīt, ka nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai nav radītas nelabvēlīgas sekas. Šo principu piemēro mobinga un bosinga gadījumos. Proti, darbinieks norāda uz apstākļiem vai darbībām, kas, viņaprāt, liecina par psiholoģiskā terora izpausmēm. Darba devēja pienākums ir pierādīt, ka šīs darbības atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam un ka darbinieka tiesības netika pārkāptas. Ja darba devējs to nevar pierādīt, tiek konstatēts mobings vai bosinga. Apgrieztās pierādīšanas princips attiecas ne tikai uz tiesvedības procesu, bet arī, ja darbinieks vērsas, piemēram, Valsts darba inspekcijā vai Tiesībsarga birojā.

Lai arī pierādīšanas nasta mobinga un bosinga lietās gulstas uz darba devēja pleciem, darbinieka ievākti **PIERĀDĪJUMI VAR BŪT NODERĪGI**. Tie var būt, piemēram, dokumenti, e-pastu sarakstes, draudu īsziņas, video vai audioieraksti, kas liecina par īstenotu psiholoģisku teroru darbavietā.

Levācot pierādījumus, nedrīkst aizmirst par personas datu aizsardzību. Tev ir tiesības, piemēram, veikt slepenu sarunu ierakstīšanu, lai aizsargātu savas tiesības, ja pastāv būtisks to aizskāruma risks. Tev nav tiesību šo ierakstu pārpublicēt sociālajos tīklos vai izplatīt to kolēģiem.

Elzas stāsts. Elza zina, ka, ziņojot par pieredzēto mobingu un bosingu atbildīgajām iestādēm, viņai nav pienākuma nodrošināt pierādījumus. Viņas bijušajam darba devējam jāpierāda, ka tas NAV pārkāpis Elzas tiesības. Tomēr Elza jau bija saglabājusi saņemto draudu īsziņu no nezināmā numura, kolēģu un priekšnieces rakstītos neētiskos e-pastus, kā arī audioierakstu no sanāksmēm, kurās piedzīvojusi nevienlīdzīgu attieksmi. Viņa sarūpētos pierādījumus iesniedz atbildīgajām iestādēm, un tie palīdz atklāt un pierādīt mobingu un bosingu. Piemēram, Valsts policija atklāj, ka anonīmo draudu īsziņu sūtīja priekšniecei pietuvinātā kolēģe, par kuras neatbilstošo darba apjomu un algu Elza bija sūdzējusies. Kolēģei iestājas tiesiskas sekas, un viņa ir spiesta nožēlot savu rīcību un atvainoties Elzai.





*"Mūsu dzīves kvalitāte nav atkarīga no tā,
vai mūsu dzīvē ir vai nav konflikti, bet gan no tā,
kā mēs uz tiem reaģējam."*

/Tomass Krams/

Strīdus darba attiecībās jācenšas risināt nekavējoties - tiklīdz ir pirmais signāls par domstarpībām, - lai konflikts nerada pārrāvumu ētiskā, lietišķā un cieņpilnā saskarsmē.

Kā veidot labvēlīgu darba vidi, kas veicinātu efektīvu konfliktu risināšanu un neļautu tiem pāraugt mobingā?

IETEIKUMI DARBA DEVĒJAM:

- 100% ievērot normatīvos aktus, kas regulē darba attiecības, drošību, atbildību u.c.;
- sargāt iestādes vērtības, kultūru, vairot empātiju, toleranci un emocionālo inteliģenci;
- neignorēt "toksiskas" izpausmes darba kolektīvā un par kolēģu labbūtību runāt ne tikai ikgadējās novērtēšanas laikā;
- izveidot tādu konfliktu risināšanas kārtību, kas iedziļinās būtībā – kas nav tikai "uz papīra";
- sniegt psiholoģisku un praktisku atbalstu darbiniekiem, kas cieš no emocionālas vardarbības.

IETEIKUMI DARBINIEKIEM:

- ievērot pieklājības un ētikas normas;
- pret kolēģiem izturēties tā, kā pašam gribētos, lai pret Tevi izturas;
- neiesaistīties intrigās, aprunāšanās un konfliktos, neveicināt to rašanos;
- pamanot, ka kāds kolēģis cieš no psiholoģiskas vardarbības, nebūt pasīvam vērotājam.

JA ESI KĻUVIS PAR MOBINGA UPURI:

1. Nestreb karstu! Pirms izlem, kā rīkoties, palūkojies uz situāciju no malas.
2. Saproti, ka tas varēja notikt ar jebkuru cilvēku. Tā nav Tava vaina!
3. Mēģini identificēt negatīvās domas, kas liek iestrēgt upura lomā. Ierobežo šīs domas, darot lietas, kas Tev liek justies labi un apzināties savu vērtību.
4. Ar vēsu prātu izlem, kā vēlies risināt situāciju!
5. Izmanto šo situāciju, lai izzinātu sevi, augtu un kļūtu stiprāks!