



Latvijas Republikas tiesībsargs

RAKSTURĪGAIS UN AKTUĀLAIS MOBINGA UN BOSINGA LIETĀS

Tiesībsarga biroja vecākā juriste Elīna Ūsiņa

«**Miers ir** kas vairāk par konfliktu neesamību, tas drīzāk **liecina par spēju atrisināt konfliktus mierīgā ceļā.**
Patiess miers ir taisnīgums un brīvība.
Patiess miers liek atzīt un respektēt cilvēktiesības.»

- Ronald Reagan -

Sekmējot mieru darba tiesiskajās attiecībās, tiesībsargs sargā un aizstāv šādas Satversmē garantētās pamattiesības:

- ✓ Satversmes 91.pantā nostiprināto vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu darba tiesiskajās attiecībās;
- ✓ Satversmes 94.panta pirmajā teikumā nostiprinātās tiesības uz personas neaizskaramību;
- ✓ Satversmes 95.pantā nostiprinātās tiesības uz goda un cieņas aizsardzību.

Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu:

- ✓ ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, **taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem**, kā arī uz taisnīgu darba samaksu;
- ✓ tas viss ir nodrošināmas **bez** jebkādas tiešas vai netiešas **diskriminācijas** - **neatkarīgi no** personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

No Darba likuma 28.panta otrās daļas izriet arī **darba devēja pienākums**: maksāt **nolīgto** darba samaksu un nodrošināt **taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus** darba apstākļus.

Piemērs: sūdzība par palīdzības liegšanu un ilgstošu psiholoģisku vardarbību pret darbinieku ar invaliditāti

- **Pretenzija:** 38 gadus vecs vīrietis ar 2.grupas invaliditāti strādā par kasieri saimniecības preču lielveikalā. Darba laikā paliek slikti (sūdzība par spēcīgi paaugstinātu asinsspiedienu), lūdz izsaukt neatliekamo medicīnisko palīdzību. Vadība pasaka: “Nevajag būt tik emocionālam, tad nebūs slikti” un aizliedz izsaukt ātro palīdzību, liekot nostrādāt līdz darba dienas beigām vai rakstīt atlūgumu. Baidoties zaudēt darbu, vīrietis iztur. Pēc darba apmeklē ārstu, kas konstatē bīstami augstu spiedienu. Ģimenes anamnēzē no paaugstināta asinsspiediena jau ir miruši tuvinieki.
- **Rezultātā:** vīrietis par notikušo iesniedz sūdzību Valsts darba inspekcijā un Tiesībsarga birojā.
- **Papildus atklājās:** šī nav pirmā epizode, naidīga, izsmējīga un neiecietīga attieksme ir jau ilgtermiņā, vadībai nepatīk, ka darbā cilvēks ar invalīdi. Lai aizstāvētu savas tiesības, vīrietis no darba brīvajā laikā studē jurisprudenci. Vadība to zina un tīši izkārtu viņa maiņu tieši lekciju laikā.



Sociālpsiholoģiskais klimats darbā tiek uzskatīts par **labvēlīgu**, ja pastāv:

- ✓ savstarpējā uzticēšanās un prasīgums;
- ✓ brīva komunikācija (uzskatu un jūtu izpausme) jautājumu apspriešanā;
- ✓ starp darbiniekiem un dažādām struktūrnodaļām pastāv **sapratne** un **sadarbība**.



«**Darbs ir** mērķtiecīga darbība, kurā cilvēks realizē savu potenciālu, pašapliecinās, attīsta savas spējas, raksturu un gribu. Šajā attiecību veidā dominē formālas attiecības – noteikts lomu sadalījums, skaidri pienākumi, - un tajās ir maz emociju. [...] Darba kolektīva psiholoģiskajā veselībā svarīga vieta ir vārdam **tolerance**. Tā ir spēja sadarboties, pieņemt pretējas vērtības. [..]»

Dr. Ē.Rutkovska, “Darbs un cilvēku attiecības tajā,” 2015.gads, rakstu sagatavoja RSU Psihosomatikas klīnikas speciālisti.

Ko darbinieks dara, ja ir konfliktsituācija darbā un nolemj to risināt? Vēršas:

1) **Darba vietā** – pie kolēģa pāridarītāja, tiešā vadītāja, Personāla nodaļā, pie iestādes vadības, Ētikas komisijā, pārraudzības iestādē;



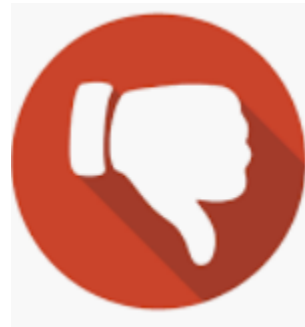
2) Policijā;

3) Arodbiedrībā;

4) Valsts darba inspekcijā;

5) **Tiesībsarga birojā;**

6) Tiesā.





Ko vēlas panākt ar sūdzību?

- ✓ saņemt atzinumu (apstiprinājumu), ka darba devējs rīkojās nepareizi/prettiesiski;
- ✓ tikt vaļā no neciešamās priekšniecības (lai viņu atlaiž, aizrotē);
- ✓ atgūt zaudēto amatu;
- ✓ principa pēc (jo ir dusmas, aizvainojums, nicinājums, atriebības kāre);
- ✓ lai veiktu resorisko pārbaudi, iebiedētu ar pārbaudes lietu, sodītu vai pāraudzinātu vainīgo;
- ✓ lai panāktu taisnības sajūtu/ atjaunotu taisnību;
- ✓ lai pasargātu citus no līdzīgas pārestības/netaisnības;
- ✓ lai nepaliktu upura lomā...

Piemērs: sūdzība no bērnu dārza auklītes, kas neizturēja pārbaudes laiku

Pretenzijas:

- ✓ izēsta (atlaista) no darba, jo sūdzējās par savu kolēģi, kas pret bērniem izturējās cietsirdīgi un visiem deva vienu un to pašu māneklīti bez dezinfekcijas;
- ✓ zem psihoemocionāla spiediena parakstījusi atlaišanas dokumentus;
- ✓ nekad nav pārkāpusi darba disciplīnu.



Konstatētais:

- ✓ auklīte neatbilda ieņemamajam amatam, pārkāpusi darba disciplīnu (kavējusi darbu, bieži atstājusi bērnus nepieskatītus, jo skrējusi pie sava bērna citā grupiņā, korigējusi citas auklītes darbu u.c.), saņemtās citu kolēģu sūdzības. Negatīvs darba novērtējums;
- ✓ bērnu dārzs pārkāpa darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību (uzteikumu nosūtīja darba nespējas laikā), taču, atskāršot neatbilstību likumam, operatīvi kļūdu novērsa;
- ✓ nav kontējama nevienlīdzīga vai prettiesiska attieksme no darba devēja puses mobinga/bosinga veidā (Tiesībsarga biroja un Valsts darba inspekcijas slēdziens).

Kāda ir
mobinga un
bosinga
emocionālā un
juridiskā
anatomija? Kas
ir to cēloņi un
tipiskie upuri?



Mobings / bosings

- Nav vienas oficiāli atzītas mobinga un bosinga definīcijas, šo terminu satura izvērsti skaidrojumi meklējami: **tiesību doktrīnā, judikatūrā, atzinumos un pētījumos**;
- Psihologiskā vardarbība (terors) darba vietā vai laikā, kad darbinieks pilda darba pienākumus =
 - **mobings** (no angļu *mobbing, to mob* - “nomākt, uzbrukt”) - **darbinieku īstenots psiholoģiskais terors**, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski naidīgā un neētiskā veidā vēršas pret kādu savu kolēģi;
 - **bosings** (no angļu *bashing, to bash* – “uzbrukt”) - **darba devēja/ vadības īstenots psiholoģiskais terors**;
- Mobingu un bosingu raksturo/analizē no **psiholoģijas, medicīnas, tiesību u.c. aspekta**, un tie var izpausties dažādas formās.

Mobinga cēloņi



- ✓ Mobings parasti **sākas ar konfliktu**;
- ✓ Ja **konflikts netiek savlaicīgi un efektīvi risināts**, tad tā persona, kurai ir augstāks statuss, lielāka vara, spēks, citu kolēģu atbalsts un autoritāte, savu oponentu var pārvērst **mobinga upurī**;
- ✓ **Ar laiku mobings kļūst apzināts, bet tā sākums parasti ir spontāns**. Tas var izpausties jebkurā organizācijas līmenī un nozarē, profesijā.



Mobinga upuri

... traktoristi, apsargi, medmāsas, sociālie darbinieki, ministriju un padotības iestāžu amatpersonas/darbinieki, vadītāji/direktori, pašvaldību darbinieki, pulciņu vadītāji, pavāri, kasieri, juristi...

... sievietes, vīrieši...

.... jauni, veci, pusmūžā...

....ar pamatizglītību, augstāko izglītību, maģistra grādu...



Mobinga cēloņi & upuri:

- 1) spēcīgākie darbinieki, spilgtas, radošas, kādā īpašā veidā pārākas/savādākas personības, kas rada draudus jeb konkurenci kolēģiem vai pat vadītājam, kas **izaicina** iestādes/ sistēmas tradīcijas/ ierasto darba organizāciju/ stagnāciju/ formālismu = **visbiežākie mobinga upuri**;
- 2) vadībai iepriekš pietuvināti darbinieki, kas kādu izskaidrojamu/neizskaidrojamu iemeslu dēļ ir pēkšņi pievīlušies vadības cerības un zaudējuši tās uzticību un labvēlību (**jo sevišķi juristi**);



Mobinga cēloņi & upuri:

3) cilvēki, kas pārāk atšķiras no pārējiem darbiniekiem ar savām personības iezīmēm, uzskatiem, vērtībām. Līdz ar to viņi neatbilst iestādes standartkultūrai un iekšējām tradīcijām. Upuris parasti neinteresējas par tenkām, neiesaistās baumošanā, nerunā žargonā, nedzer, nepauž savus uzskatus vai ģērbjas neierasti;

4) ja darbs ir monotons, rutinēts, katru dienu viens un tas pats, tad cilvēkiem kļūst garlaicīgi darbā un mobings parādās kā neētiska izklaide, bērnišķīga un ļauna spēlēšanās ar smagām psiholoģiskām sekām.



Mobinga identificēšanas un pierādīšanas problemātika

- Judikatūrā ir atzīts, ka praksē **mobings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība** – it īpaši ņemot vērā, ka mobingu īstenojošās personas **attieksme** pret upuri pati par sevi **var nebūt prettiesiska**. To apstiprina arī TB prakse;
- **Prettiesisks ir rīcības mērķis** - padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba;
- Mobinga objektam mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad nedraudzīga apiešanās jau izvēršas sistēmā.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014.gada 26.marta spriedums lietā Nr.A42607608.

Mobinga tipiskās pazīmes darbinieku sūdzībās:



1) darbinieka izpausmes brīvības (komunikācijas) apdraudējumi:

vadītājs vai kolēģi ierobežo iespējas izpausties, darbinieks tiek regulāri pārtraukts, uzklieģšana vai skaļas lamas, pastāvīga un sīkumaina kritika par darbu vai privāto dzīvi, telefonisks terors (zvani/sms ārpus darba), mutiski vai rakstiski draudi, kontaktēšanās noliegums ar skatienu vai žestiem, neiekļaušana kopējā sarakstē, iekšējo komunikācijas tīklu bloķēšana;



2) sociālo attiecību apdraudējumi: apiešanās ar darbinieku kā ar “tukšu vietu”, nesarunāšanās, vārda nedošana sanāksmēs, neļaušana citiem viņu uzrunāt/informēt, darbinieka telpas novietošana ļoti tālu no kolēģiem/klientiem neērtā vietā. **Slēpatais mobings** – visgrūtāk pierādāms;



3) sociālā stāvokļa apdraudējumi: aprunāšana, baumošana, padarīšana citu acīs par smieklīgu, psihiski slimu, uzjautrināšanās par kādu fizisku trūkumu, privāto dzīvi, tautību, gaitas, balss vai žestu atdarināšana, lai uzjautrinātos, reliģiskās vai politiskās pārliecības ierobežošana, piespiešana veikt darbu, pārkāpjot darbinieka pašapziņu, darbinieka lēmumu apstrīdēšana, seksuāla uzmākšanās vai vārdiski izteikti seksuāli piedāvājumi;



4) darba un dzīves situāciju kvalitātes apdraudējumi: darba uzdevumu nedošana, bezjēdzīgu darba uzdevumu uzdošana, uzdevumu uzdošana, kas ir krietni par vieglu darbinieka prasmēm, pastāvīgi pilnīgi jaunu darba uzdevumu uzdošana, uzdevumu uzdošana, kas krietni pārsniedz darbinieka prasmes un tādējādi diskreditē to citu acīs, regulāru rakstisku paskaidrojumu pieprasījumu paralēli veicamajiem darbiem, mākslīgas reorganizācijas, nepiemērotās rotācijas un citu tiesisku mehānismu izmantošana, lai izēstu;



5) veselības apdraudējumi:

- ✓ pienākums veikt veselībai kaitīgu darbu vai strādāt veselībai kaitīgos apstākļos;
- ✓ fiziska spēka pielietošana vai cita veida fiziska rakstura kaitniecība;
- ✓ seksuāla rakstura “roku palaišana”.



Darba process: izmaiņas iestādes vai darbinieka dzīvē kā instruments/iemesls, lai atbrīvotos no nevēlama darbinieka?!

Izmaiņas iestādē:

- ✓ reorganizācija;
- ✓ rotācija;
- ✓ amatu pārkvalifikācija;
- ✓ algu pārskatīšana;
- ✓ kabinetu maiņa u.c.

Izmaiņas darbinieka dzīvē:

- ✓ ilgstoša slimība;
- ✓ darba trauma;
- ✓ invaliditāte;
- ✓ grūtniecība;
- ✓ maternitāte.



Kāpēc reorganizāciju/strukturālās pārmaiņas/rotāciju bieži saista ar mobingu?

Pretenzijas:

- ✓ apstrīd strukturālo izmaiņu veikšanas nepieciešamību, kārtību, biežumu un sekas, kuru rezultātā zaudēts amats/bonusi/mazāka alga;
- ✓ reorganizācija vai rotācija kā tiesisks instruments darba devējam, lai atbrīvotos no nevēlama darbinieka;
- ✓ citam kolēģim nepamatota priekšrocība turpināt darba tiesiskās attiecības;

Konstatētais:

- ✓ darba devējs nav pietiekami izskaidrojis darbiniekiem plānotās reorganizācijas/strukturālo izmaiņu veikšanas nepieciešamību un kārtību/kaut kas ir noklusēts;
- ✓ reorganizācijas process nav īstenots caurskatāmi;
- ✓ rotācija nav racionāli pamatota un neatbilstoša kvalifikācijai.

Lai konstatētu mobingu, ir vēlams identificēt šādus kumulatīvus mobinga elementus:

- konkrētas personas vai personu (darba kolēģu un/vai priekšnieka) negatīvu, neētisku, naidīgu vai aizvainojošu darbību attiecībā uz kādu konkrētu personu (cietušo);
- darbības sistemātiskumu un atkārtotanos (darbībām ir regulārs raksturs ilgstošā laika periodā);
- pāridarītāja pārākumu, kas izpaužas, piemēram, kā vadoša amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste un uzkūdišana;
- faktu, ka pārējie kolēģi un vadība pieņem vai atbalsta šādu darbību.

Svarīgi ir nepieļaut emocionāla rakstura konflikta eskalēšanos par tiesiska rakstura drāmu, kas iziet ārpus iestādes/uzņēmuma, jo:

- 1) tas **patērē** daudz fiziskus, garīgus, emocionālus un finansiālus **resursus**;
- 2) tas nereti **bojā** abu pušu **reputāciju** darba tirgū;
- 3) emocionālas problēmas nevar atrisināt ar tiesiskiem līdzekļiem un vēršanos ar sūdzībām tiesību aizsardzības iestādēs!!!

Kā izvairīties no konflikta darba procesā?

Darba devējs	Darbinieks
Ārējo tiesību aktu (Darbs likums, Atlīdzības likums, MK noteikumi utt.) 100% ievērošana praksē + augsti labas pārvaldības/korporatīvās kultūras standarti;	Ievērot saistošos iekšējos un ārējos normatīvos aktus, pieklājības un ētikas normas;
Detalizēts, skaidrs un aktuāls iekšējais normatīvais regulējums; tā pieejamība un 100% ievērošana praksē;	Pret kolēģi izturēties tā, kā pašam gribētos, lai pret pašu izturas, pateikties kolēģiem par padarītu darbu vai palīdzību;
Cieņa, tolerance, empātija, bezkaislība, savaldība, prasme vadīt stresa & konflikta situācijas, taisnīgums, prasīgums, godīgums, cilvēciskums, labvēlība, kārtība, profesionalitāte, vienlīdzība;	
Uz konfliktiem netiek aizvērtas acis, tie tiek risināti nekavējoties. Pastāv efektīva konfliktu risināšanas iespēja un kārtība iestādes iekšienē;	Neiesaistīties intrigās un konfliktos un neveicināt to rašanos un eskalāciju;
Maksimāla atklātība pret darbiniekiem: skaidro un pamato darbiniekam nesaprotamās lietas vai jautājumus, kuros vadībai ir atšķirīgs viedoklis;	Nebūt pasīvam vērotājam; Uzklausīt un atbalstīt kolēģi, kurš jūtas iebiedēts, nedrošs;
Publiski neizceļ kādu atsevišķu darbinieku (ar uzslavām vai nopelniem), uzver, ka katrs darbinieks ir vērtīgs komandas darbā;	Būt lojālam pret darba devēju;
Pateikšanās darbiniekam par padarītu darbu, atbilstošā situācijā uzslava par labu darbu.	Neaprunāt un netiesāt savus kolēģus un/ vai vadītāju.

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

- Thomas Crum -

Perspektīvas maiņa vienmēr palīdz!

- **Pirms rīkoties konfliktsituācijā, ir jāatgūst iekšējais miers un spēja uz situāciju paskatīties kritiski:**
 - **apzināties** negatīvās domas, kas liek iestrēgt upura lomā;
 - **identificēt** un atzīt arī savas kļūdas (piedot sev);
 - **apzināties** savu vērtību (stiprās puses, iepriekš dzīvē gūtos panākumus un atzinību);
 - **ierobežot** traucējošās domas un veikt aktivitātes, kas iepriekš ir likušas justies labi un jēgpilni;
 - **mainīt** attieksmi pret situāciju – uztvert to kā izaugsmes un pieredzes resursu, kā iespēju ļauties pārmaiņām un drosmīgai rīcībai, kā sākumu kaut kam jaunam.

- ✓ Ja no konfliktsituācijas negūst mācību, kaut ko sevī vai savā rīcībā nemaina, situācijas atkārtojas no vienas darba vietas uz nākamo!
- ✓ Sarežģītie cilvēki mūsu dzīvē nav nejaušība, tie nereti palīdz kaut vērtīgu saprast par mums pašiem un pat mainīt dzīvi vajadzīgā gultnē un virzienā...





Latvijas Republikas tiesībsargs

Paldies par uzmanību!!!