

MOBINGAS ŠVIETIMO ĮSTAIGOJE
2022 sausio 24 d.

PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE BEI JO
PREVENCIJA. VALSTYBINĖS DARBO
INSPEKCIJOS REKOMENDACIJOS. I

Raimonda Joskaudienė

TURINYS

- 1. Psichologinė įtampa, smurtas darbo aplinkoje. Kaip atpažinti?
- 2. Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir jų vertinimo būdai.
- 3. Prevencinės priemonės.
- 4. Darbdavio pareigos.VDI rekomendacijos

PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE

Sąvokos apibrėžimo neturime

Nesant psichologinio smurto ir mobingo darbe sąvokų apibrėžimų, atsakingų asmenų atžvilgiu yra sudėtinga taikyti atsakomybę – iš esmės ji galima tik dėl mobingo pasekmių: neteisėto atleidimo, nepagrįsto nušalinimo nuo darbo, darbo sąlygų pakeitimo ir kt.

Mobingas galėtų būti suprantamas kaip jėgų disbalansas darbo vietoje, pasireiškiant nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kai pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

...

- Pastebima, kad dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.
- Taikomą psichologinį smurtą ir mobingą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: pirma, tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įmonės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Paminėtina, kad psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

DAŽNIAUSIAI PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE PASIREIŠKIA KAIP (SĄRAŠAS NEBAIGTINIS):

- **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
- **pasielgimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- **šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);
- **pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atbigojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktyvi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriamas priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- **riksmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

KAS NĖRA MOBINGAS

- Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;
- Darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;
- Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.
- Visais atvejais, **tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.**

ĮRODYMAS

- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtinta pareiga imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.
- Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujančiais LR DK nuostatomis, jeigu jie atitinka LRDK30 straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
- Visomis LRCPK 177 straipsnyje nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis.

...

- Kadangi visi įrodymai yra vertinami individualiai, todėl kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusiojo asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:
- dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- išsaugoti SMS žinutes;
- išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
- turimas nuotraukas;
- vaizdo ar garso įrašus;
- liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.
- Tam tikrais atvejais, psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie psichologinio smurto auką skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams.

GYNYBA

Nepavykus išspręsti psichologinio smurto viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis į:

- Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;
- Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.
- Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;
- Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

PREVENCIJA

- Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, darbuotojų atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas.
- - VDI rekomenduotina pradėti spręsti psichologinio smurto/mobingo problemas įmonės/įstaigos/organizacijos viduje ir taip skatinti socialinį dialogą. Tai yra, asmenims patyrusiems horizontalų smurtą – smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai – būtina kreiptis į tiesioginį vadovą.
- Asmenims patyrusiems vertikalų smurtą – smurtauja tiesioginis vadovas – būtina kreiptis į įmonės/įstaigos/organizacijos vadovą.
- Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.

DARBUOTOJŲ IR DARBDAVIŲ ATMINTINĖ

- DARBDAVIAI PRIVALO:
 - - Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
 - - Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;
 - - Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
 - - Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
 - - Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
 - - Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
 - - Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
 - - Kurti pagarba grįstą bendravimą;
 - - Nepalikti neišspręstų konfliktų;
 - - Nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
 - - Užtikrinti teisingumą ir saugumą;
 - - Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
 - - Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
 - - Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
 - - Organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
 - - Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
 - - Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą/Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

...

- Darbuotojai turi teisę:
- - Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- - Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- - Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- - Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- - Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- - Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- - Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- - Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
- - Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- - Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- - Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

VIDINIAI DOKUMENTAI IR PROCESAI

- - VIDAUS TVARKOS DOKUMENTAI
- - ETIKOS KODEKSAS
- - **Prieš psichologinį smurtą nukreipta politika**
- - PRANEŠIMAI
- - KOMISIJOS
- - ĮGALIOTI ASMENYS
- - Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/AI-241.

PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTAŲ NUKREIPTĄ POLITIKĄ SUDARO:

- 1. įmonės vienareikšmiškai išreikštų nuostatų dėl psichologinės saugos garantijų bei psichologinio smurto darbe netoleravimo viešas deklaravimas;
- 2. informacinių susitikimų, seminarų bei mokymų organizavimas;
- 3. informacijos apie psichologinio smurto apraiškas pateikimas;
- 4. darbuotojų įtraukimas į šios problemos sprendimų priėmimą;
- 5. atsakingo asmens, kuriuo pasitikėtų visi darbuotojai, už priešsmurtinę veiklą paskyrimas;
- 6. smurto darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarkos patvirtinimas;
- 7. informacijos apie galimą pagalbą smurto aukoms viešinimas.

IŠSKIRIAMI PIRMINIAI, ANTRINIAI IR TRETINIAI SMURTO DARBE PREVENGINIAI VEIKSMAI:

- I. pirminė prevencija – veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t.y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas; lanksčių darbo grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas. Registruojant smurto atvejus ir juos išsamiai analizuojant išmokstama veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe. Pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant problemas mažina psichologinio smurto darbe riziką bei ugdo organizacinę kultūrą.

••

- 2. antrinė prevencija – prieš smurtą nukreiptos įmonės politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą nukreiptą strategiją, organizuojamus mokymus vadovams ir darbuotojams psichologinio smurto temomis. Darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas; kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi: suprasti ir paašškinti įmonės priešsmurtinę strategiją; pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe; padėti nukentėjusiems darbuotojams; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką

...

- 3. tretinė prevencija – visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.
- 4 Darbdaviai turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams, kurie gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažina smurtą patyrusių darbuotojų psichologinę traumą ir dėl to patiriamą stresą lygį. Smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą. Tokiais atvejais naudinga psichologo konsultacija (ypač jei sunku išsiaiškinti smurto priežastis) bei teisinė pagalba.
- Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė, gali būti taikoma kai abi pusės turi būti objektyviai išklaustos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją. Jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.



- Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas.
- Tam tikslui pasiekti, vadovai turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti visus darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus, bet tam turi būti sutvarkyta ir Asmens duomenų apsauga.

SIŪLYMAI

- Darbo kodekse siūloma numatyti, kad darbdavys darbovietėje yra atsakingas už mobingo prevenciją.
- Pagal siūlomą projektą, „mobingas – bet koks ir bet kokios formos įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojantis elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas. Darbo ginčą nagrinėjanti institucija, atsižvelgusi į aplinkybes, gali mobingu pripažinti nedaugkartinio pobūdžio šiurkštaus pobūdžio veiksmus, jei šie pažeidė asmens teises.“

AČIŮ