



SIA “AC Konsultācijas”

Pētījums par vardarbības izplatību darba vidē

Pētījums veikts ESF+ projekta 4.3.4.3/1/24/I/001 “Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei” ietvaros

**1. pielikums: Ziņojums “Vardarbības izpratne un izplatība
Latvijā”**

2026. gada 20. februārī

SATURS

TERMINU SKAIDROJUMS	4
LIETOTIE SAĪSINĀJUMI	8
TABULU UN ATTĒLU RĀDĪTĀJS	10
IEVADS.....	13
1. IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU PĀRSKATS	15
2. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN TĀS PAMATOJUMS	26
2.1. Dokumentu analīze	26
2.2. Nodarbināto aptauja.....	26
2.3. No vardarbības darba vidē cietušo personu intervijas	29
2.4. Darba devēju aptauja.....	31
2.5. Darba devēju intervijas	33
3. NORMATĪVĀ REGULĒJUMA UN IESTĀŽU PRAKSES ANALĪZE ATTIECĪBĀ UZ VARDARBĪBĀ CIETUŠO ATBALSTU DARBA VIDĒ.....	36
3.1. Normatīvais regulējums un tiesu prakse	36
3.1.1. Vardarbības jēdziens	36
3.1.2. Starptautiskās normas	40
3.1.3. Nacionālais regulējums.....	47
3.1.4. Latvijas tiesu prakse	59
3.1.5. Starptautiskā pieredze	65
3.2. Iestāžu prakse un atbalsta mehānismi.....	70
3.3. Normatīvā regulējuma un iestāžu prakses apkopojums.....	78
4. NODARBINĀTO VIEDOKĻA ANALĪZE	83
4.1. Nodarbināto aptaujas analīze	83
Aptaujāto demogrāfiskie rādītāji	83
Vardarbības izpratne	89
Vardarbības pieredze	94
Rīcība vardarbības gadījumā.....	106
Vardarbības prevencijas un mazināšanas politika uzņēmumā/organizācijā	114
4.2. No vardarbības darba vidē cietušo interviju analīze.....	116
4.3. Nodarbināto viedokļu apkopojums	125
5. DARBA DEVĒJU VIEDOKĻA ANALĪZE	129
5.1. Darba devēju aptaujas analīze	129
Darba devēju raksturojums.....	129

Izpratne par vardarbības veidiem	134
Vardarbības gadījumi uzņēmumos/organizācijās	139
Rīcība un sniegtais atbalsts vardarbības gadījumā	139
Vardarbības prevencijas un mazināšanas politika uzņēmumā/organizācijā	143
5.2. Darba devēju interviju analīze.....	151
Vardarbības formas darba vidē	151
Sagaidāmā darbinieku rīcība, sastopoties ar vardarbību	156
Vardarbības cēloņi un riskantās situācijas	157
Prakses attiecībā uz noteikumu izstrādi, ieviešanu un uzturēšanu	158
Darba devēju loma vardarbības prevencijā kopumā.....	165
5.3. Darba devēju viedokļu apkopojums	168
SECINĀJUMI	174
IETEIKUMI	179
IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS	183
PIELIKUMI	194

TERMINU SKAIDROJUMS

Bosings	Darba devēja vai vadītāja īstenots psiholoģisks terors. ¹
Bulings	Mācību vidē īstenota apzināta psiholoģiska terorizēšana. ²
CATI	Ar datora palīdzību veikta telefonintervija. ³
CAWI	Aptauja, kurā respondents pats aizpilda anketu tiešsaistē, izmantojot datoru, planšeti vai viedtālruni. ⁴
Darba vide	Darba vide ietver gan darba vietu kā fizisku lokāciju (piemēram, biroju, ražotni, veikalu u.c.), gan citas ar darba pienākumu izpildi saistītas vietas (piemēram, izbraukumus pie klientiem, apmācību norises vietas, attālināta darba vidi u.c.), kā arī neformālu vidi, kurā norisinās ar darbu saistīti pasākumi. ⁵
Darbinieks	Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. ⁶
Digitālā vardarbība	Ar informācijas un komunikācijas tehnoloģiju starpniecību īstenota uzmākšanās, aizskaršana vai cita veida vardarbība, kas rada personai psiholoģisku kaitējumu, apdraud drošību vai cieņu. Tā var ietvert draudus, iebiedēšanu, seksuālu uzmākšanos, reputācijas bojāšanu vai datu ļaunprātīgu izmantošanu tiešsaistes vidē. ⁷
Ekonomiskā vardarbība	Ekonomiska vardarbība darba vidē ir jebkura darbība, rīcība vai bezdarbība ar darbu saistītos apstākļos, kas liedz vai nepamatoti ierobežo darbinieka ienākumus, apdraud viņa

¹ Kas ir mobings un bosings? Kā tas izpaužas dzīvē un kā pret to cīnīties? [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/tiesibu-jomas/kas-ir-mobings-un-bosings-ka-tas-izpauzas-dzive-un-ka-pret-to-cinities/>

² Bulings skolās nav viegli izskaužams. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lvportals.lv/norises/355878-bulings-skolas-nav-viegli-izskauzams-2023>

³ Pētījuma autoru definīcija.

⁴ Pētījuma autoru definīcija.

⁵ Autoru definīcija.

⁶ Darba likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

⁷ Pētījuma autoru definīcija.

	ekonomisko drošību vai izmanto finansiālu spiedienu un kontroli kā ietekmēšanas līdzekli, tādējādi radot vai potenciāli radot ekonomisku kaitējumu. Tā var izpausties, piemēram, kā nepamatota vai diskriminējoša algas samazināšana, piespiešana strādāt virsstundas bez samaksas, sociālo garantiju (piemēram, darbnespējas lapas vai apdrošināšanas) liegšana, kā arī citas līdzīgas darbības. ⁸
Fiziska vardarbība	Tīšs fizisks pāridarījums pret otru personu, prettiesiski izmantojot fizisku spēku, vai vardarbīga rīcība, kas izraisa ievainojumu/-us vai bailes. Fiziska vardarbība arī bieži iekļauj draudu izteikšanu. ⁹
Lielais uzņēmums	Uzņēmums, kurā strādā 250 un vairāk darbinieki un kura gada apgrozījums pārsniedz 50 miljonus EUR, vai balance pārsniedz 43 miljonus EUR.
Mikro uzņēmums	Uzņēmums, kurā strādā 2 līdz 9 darbinieki un kura gada apgrozījums (ieņēmumi noteiktā laika posmā) vai balance (pārskats par uzņēmuma aktīviem un pasīviem) nepārsniedz 2 miljonus EUR.
Mazais uzņēmums	Uzņēmums, kurā strādā 10 – 49 darbinieki un kura gada apgrozījums vai balance nepārsniedz 10 miljonus EUR.
Mobings	Apzināta psiholoģiska terorizēšana darba vietā. ¹⁰ Klasiskais mobings izpaužas “horizontāli” kā darbinieku īstenota psiholoģiska vardarbība.
Nodarbinātie	Atbilstoši SDO definīcijām nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras pārskata nedēļā veic jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Par

⁸ Autoru definīcija, balstoties uz definējumu materiālā “Dažādie noziedzīgie nodarījumi”. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cietusajiem.lv/lv/kas-notika/noziegums-kas-notika-ar-mani/dazadie-noziedzigie-nodarijumi/>

⁹ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

¹⁰ Labklājības ministrija. (2025). Tehniskā specifikācija atklātam konkursam “Pētījums par vardarbības izplatību darba vidē” (ID Nr. LR LM 2025/32 ESF+).

	nodarbinātajiem uzskata arī pašnodarbinātās personas uzņēmējdarbībā, personas, kuras strādā savā lauku saimniecībā, lai saražotu produkciju, kuras galvenā daļa paredzēta pārdošanai. Personas, kuras atrodas pagaidu prombūtnē no darba grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma dēļ, kā arī bērna kopšanas atvaļinājumā, arī uzskata par nodarbinātām, ja pēc atvaļinājuma beigām personai ir garantija atgriezties iepriekšējā darbavietā.¹¹ Papildus pētījuma ietvaros kā nodarbinātas personas tiek pētīti arī brīvprātīgie, praktikanti un mācekļi uzņēmumos/organizācijās.
Preventīvie pasākumi	Šī pētījuma kontekstā preventīvie pasākumi ir darbības un mehānismi, ko uzņēmumi vai organizācijas ievieš, lai novērstu vardarbības un uzmākšanās gadījumus darba vidē pirms to rašanās, nodrošinot drošu un cieņpilnu darba vidi. Tie var ietvert politikas izstrādi, informētības veicināšanu, apmācības, uzraudzības sistēmas un citus profilaktiskus risinājumus.¹²
Psihosociālie riski	Darba vides un organizācijas faktori, kas var negatīvi ietekmēt darbinieku psihisko veselību, labklājību un drošību, piemēram, laika trūkums, virsstundu darbs, monotons darbs, nespēja ietekmēt darba procesu, vardarbība vai uzmākšanās.¹³
Psiholoģiskā vardarbība	Tīša uzvedība, kas, izmantojot piespiešanu un draudus, var nopietni pasliktināt personas psiholoģisko stāvokli. Tā sevī ietver darbības, kas saistītas ar emocionālu aizskaršanu un kontrolējošu uzvedību, iekļaujot arī ekonomiska rakstura pāridarījumus.¹⁴ Šajā pētījumā, tostarp aptaujās, intervijās minētie vardarbības veidi – mobings, bosings, bulings, apvainošana, apsaukšana (pazemošana), draudi un iebiedēšana, ignorēšana, baumu

¹¹ Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

<https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>

¹² Autoru definīcija.

¹³ Autoru definīcija.

¹⁴ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

	izplatīšana, pārspīlēta kontrole, izolēšana no kolektīva, vajāšana – ir psiholoģiskās vardarbības izpausmes.
Respondents	Persona, kura ir piedalījusies aptaujā un sniegusi atbildes. ¹⁵
Seksuālā vardarbība	Jebkura veida pret personas gribu uzspiesta un kaitējoša seksuāla uzvedība, ieskaitot dzimumaktu pret paša gribu (izvarošana), seksuālu uzmākšanos, seksuāla rakstura bilžu rādīšanu, aizskarošu vai nepiedienīgu uzvedību, aicināšanu iesaistīties seksuāla rakstura darbībās u.tml. ¹⁶
Upuris	Persona, kura ir cietusi no vardarbības. ¹⁷
Varmāka	Persona, kura rīkojas vardarbīgi. ¹⁸
Vardarbība	Uzvedība, kas var izraisīt fizisku vai emocionālu kaitējumu citiem, piemēram, verbāls vai fizisks pāridarījums, privātās mantas bojāšana. ¹⁹
Vidējais uzņēmums	Uzņēmums, kurā strādā 50 – 249 darbinieki un kura gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus EUR, vai balance nepārsniedz 43 miljonus EUR.

¹⁵ Autoru definīcija.

¹⁶ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

¹⁷ Turpat.

¹⁸ Turpat.

¹⁹ Turpat.

LIETOTIE SAĪSINĀJUMI

ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
ANO Starptautiskais pakts	ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām
ANO deklarācija	ANO vispārējā cilvēktiesību deklarācija
CATI	Telefonintervija
CAWI	Pašaizpildes aptauja
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DDVVI	Darba drošības un vides veselības institūts
ES	Eiropas Savienība
Eurofound	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
Konvencija Nr. 190	Starptautiskās Darba organizācijas Konvencija Nr. 190 "Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē"
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru kabinets
NVO	Nevalstiskā organizācija
OSP	Oficiālās statistikas portāls
Ieteikums Nr. 206	Starptautiskās Darba organizācijas Ieteikums Nr. 206 "Ieteikums par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē, kuru pieņēmusi Konference savā simtu astotajā"

	sesijā, Ženēvā, 2019. gada 21. jūnijā”
Respondents	Persona, kura ir piedalījusies aptaujā un sniegusi atbildes
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
SDO	Starptautiskā Darba organizācija
Uzņēmums / organizācija	Personālsabiedrība, kapitālsabiedrība, ārvalsts/dalībvalsts komersanta filiāle, valsts/pašvaldības iestāde, biedrība, nodibinājums
VDI	Valsts darba inspekcija

TABULU UN ATTĒLU RĀDĪTĀJS

Attēlu saraksts

Attēls 1. Rīcības soļi un iesaistītās puses vardarbības darba vidē gadījumā.....	77
Attēls 2. Vardarbības veidu atpazīšana un atzīšana (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	91
Attēls 3. Respondentu vardarbības pieredze pagātnē (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	94
Attēls 4. Respondentu piedzīvotās vardarbības veidi un laika griezumā (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes).....	96
Attēls 5. Respondentu piedzīvotās vardarbības atkārtošanās (N = 88; respondentos).....	98
Attēls 6. Vardarbības notikumu vieta (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes).....	99
Attēls 7. Vardarbības veicējs (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes).....	100
Attēls 8. Vardarbības veicēji pēc dzimuma (N = 88; skaits).....	101
Attēls 9. Piedzīvotās vardarbības ietekme (N = 88; skaits; iespējamās vairākas atbildes).....	102
Attēls 10. Personas un iestādes, kurus cietušie informēja par vardarbību darba vidē (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes).....	107
Attēls 11. Pret citu kolēģi vērstās vardarbības novērošana (N = 155; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	109
Attēls 12. Ziņošana par novēroto vardarbību, kas tika vērstā pret citu kolēģi (N = 155; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	110
Attēls 13. Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību (hipotēze) (N = 88).....	111
Attēls 14. Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību (hipotēze) (N = 155; skaits).....	112
Attēls 15. Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību (hipotēze) (N = 743; procentos).....	113

Attēls 16. Rīcības kārtības esamība, ja darba vidē konstatē vardarbību (N = 742; procentos).....	115
Attēls 17. Zināšanas par atbalsta iespējām (N = 742; procentos).....	116
Attēls 18. Viedoklis par to, kas ir uzskatāma par vardarbību (N = 526; procentos).....	137
Attēls 19. Rīcības kārtības esamība vardarbības gadījumu scenārijiem uzņēmumos/organizācijās (N = 526; procentos).....	140
Attēls 20. Uzņēmumu/organizāciju piedāvātie vai realizējamie palīdzības veidi vardarbības gadījumā (N = 526; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	141
Attēls 21. Uzņēmumi/organizācijas pēc piedāvāto palīdzības veidu skaita / dažādības (N = 526; procentos).....	143
Attēls 22. Ieviestie pasākumi vai mehānismi vardarbības novēršanai darba vidē (N = 526; procentos).....	145
Attēls 23. Vai darba devējs saskata nepieciešamību nākotnē ieviest jaunus/papildu preventīvus pasākumus vardarbības darba vidē riska mazināšanai (N = 526; procentos)	146
Attēls 24. Respondentu minētie galvenie iemesli, kāpēc preventīvie pasākumi līdz šim viņu uzņēmumā/organizācijā nav ieviesti (N = 232; procentos; iespējamās vairākas atbildes)	149

Tabulu saraksts

Tabula 1. Veiktās intervijas ar darba devējiem	34
Tabula 2. Nodarbināto demogrāfiskais profils (N=1008).....	84
Tabula 3. NACE nozare, kurā nodarbinātie strādā, veic praksi vai brīvprātīgo darbu (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)	87
Tabula 4. Nodarbināto amatu grupas (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)	88
Tabula 5. Darbinieku skaits uzņēmumā/organizācijā (N = 742; procentos)	89
Tabula 6. Vardarbības izplatība hierarhiski asimetriskās attiecībās (hipotēze) (N = 88) ..	103
Tabula 7. Atbalsta mehānismu izmantošana vardarbības gadījumos (hipotēze) (N = 88)	105
Tabula 8. Uzņēmumu un organizāciju raksturojums (N = 526)	130
Tabula 9. Vardarbības novēršanas pasākumu skaits pēc uzņēmuma lieluma (N = 526) ..	150

IEVADS

SDO 2019. gadā pieņēma Konvenciju Nr. 190²⁰ – pirmo globālo juridisko instrumentu, kas visaptveroši risina vardarbības un uzmākšanās jautājumu darba vidē. Tā paredz ikvienas personas tiesības uz drošu, cieņpilnu un iekļaujošu darba vidi neatkarīgi no darba attiecību formas. Konvencijas tvērums attiecas uz visiem ekonomikas sektoriem – publisko un privāto, ietverot ne tikai tradicionālās darba vietas, bet arī attālinātu darbu, darba braucienus, sabiedriskās telpas un mājas vidi, kur tiek veikts darbs. Konvencija Nr. 190 iezīmē būtisku pavērsienu ceļā uz sociāli atbildīgu un ilgtspējīgu darba vidi. Tā nosaka skaidrus pienākumus gan valstīm, gan darba devējiem, vienlaikus veicinot sabiedrības izpratni par vardarbības un uzmākšanās nepieļaujamību. Konvencija stiprina vienlīdzības un iekļaušanas principus, palīdz mazināt diskrimināciju un veido taisnīgākas attiecības darba vidē. Īpašs uzsvars likts uz prevenciju – darba devēji tiek aicināti izstrādāt politikas, nodrošināt apmācības un ieviest mehānismus risku atpazīšanai un novēršanai jau to sākumposmā.^{21,22}

Ņemot vērā, ka Konvencija Nr. 190 daļēji skar arī ES kompetencē esošās jomas, piemēram, sociālo politiku, darba aizsardzību un dzimumu līdztiesību, Padome 2024. gada 25. martā pieņēma Lēmumu (ES) 2024/1018, ar ko dalībvalstis tiek aicinātas ratificēt Konvenciju Nr. 190 attiecībā uz tām daļām, kas konkrēti attiecas uz darba vides uzlabošanu, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību un vīriešu un sieviešu līdztiesību nodarbinātības jautājumos.

Latvijas politikas plānošanas dokumentos kopumā ir pausta apņemšanās integrēt vardarbības un uzmākšanās novēršanu darba vidē nacionālajā politikā, veidojot sistēmisku pamatu cietušo atbalstam un preventīvo pasākumu ieviešanai. Lai nodrošinātu vardarbības novēršanu darba vidē, Latvijas likumdošanā ir nostiprināti vairāki normatīvie akti, kas nosaka darba ņēmēju tiesības uz drošu un cieņpilnu darba vidi, tai skaitā aizliegumu pret vardarbību, psiholoģisku ietekmēšanu un diskrimināciju.

²⁰ International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

²¹ International Labour Organization. (2019). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (C190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

²² European Commission. (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-09/ef22032en.pdf>

Šī pētījuma **mērķis** ir apzināt vardarbības izplatību darba vidē Latvijā, analizējot tās cēloņus un sekas, kā arī šobrīd īstenotos pasākumus saistībā ar vardarbības prevenciju vai mazināšanu. Balstoties uz veikto analīzi, izvērtēt Konvencijas ratifikācijas nepieciešamību, sniedzot tā pamatojumu.

Lai sasniegtu pētījuma mērķi, tiek īstenoti šādi **uzdevumi**:

- ▼ Veikt izpēti par nodarbināto un darba devēju izpratni par dažādām vardarbības izpausmēm un viedokli par vardarbības izplatību Latvijā.
- ▼ Apzināt un padziļināti analizēt uzņēmuma/organizāciju politiku un kārtību vardarbības jautājumu prevencijai un risināšanai, kā arī faktorus, kas kavē darba devēju izpratni par vardarbību darba vidē un nepieciešamību to novērst/ierobežot.
- ▼ Analizēt šķēršļus normatīvā regulējuma ieviešanā un atbalsta sniegšanā vardarbības cietušajiem, kā arī iestāžu un organizāciju (valsts pārvaldes iestāžu, NVO u.c.) lomu atbalsta nodrošināšanā vardarbībā cietušajiem.
- ▼ Veicot gadījumu analīzi, noskaidrot uzņēmumu/organizāciju pieredzi un labo praksi gan preventīvu pasākumu ieviešanā, gan atbalsta sniegšanā cietušajiem.
- ▼ Izvērtēt Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas Latvijā nepieciešamību.

Šis dokuments ir pētījuma 2. nodevums, kas ietver informāciju par normatīvo regulējumu un iestāžu īstenoto praksi attiecībā uz vardarbībā cietušo atbalstu darba vidē, nodarbināto personu viedokļa analīzi, tostarp no vardarbības cietušo viedokļa analīzi, kā arī darba devēju viedokļa analīzi.

Pētījumu pēc LM pasūtījuma veic SIA "AC Konsultācijas". Pētījums tiek veikts Eiropas Sociālā fonda Plus 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa "Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas, nediskriminēšanu un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību, jo īpaši attiecībā uz nelabvēlīgā situācijā esošām grupām" 4.3.4.3. pasākuma "Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai" projekta 4.3.4.3/1/24/I/001 "Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei" ietvaros.²³

²³ Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>

1. IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU PĀRSKATS

Lai pētījumā par vardarbības izplatību darba vidē Latvijā nodrošinātu uz pierādījumiem balstītu pieeju un izstrādātu kvalitatīvu metodoloģiju un jautājumu instrumentāriju, tika veikta visaptveroša iepriekš veikto pētījumu analīze. Priekšizpētes ietvaros tika analizēti pēdējo desmit gadu laikā Latvijā īstenotie nozīmīgākie pētījumi, kas ir veltīti dažādām vardarbības izpausmēm darba vidē – fiziskai, psiholoģiskai, seksuālai un ekonomiskai –, pievēršot īpašu uzmanību konkrētām nozarēm, apstākļiem, kas pieļauj/veicina vardarbīgu rīcību darba vidē, šādas rīcības sekām un preventīvajiem mehānismiem.

Analīze tika veikta, izmantojot tematisko pieeju, grupējot pētījumu secinājumus pēc vardarbības veidiem, vardarbības izcelsmes (iekšējā vai ārējā darba vide), nozarēm, riska faktoriem, sekām darbiniekiem (ietekmei uz veselību, darba spējām, labbūtību un prombūtni no darba) un darba devēja rīcības mehānismiem (ziņošanas mehānismiem, iekšējām procedūrām, prevencijas pasākumiem), vienlaikus salīdzinot iegūtos datus gan pēc pētījuma veida, gan pēc nozares. Veiktā tematiskā analīze ļāva identificēt atkārtotas tematiskas atziņas un noturīgas tematiskās tendences. Vienlaikus, veicot pētījumu analīzi, tika identificēti datu trūkumi par atsevišķām mērķgrupām un situācijām, tostarp par praktikantiem un mācekļiem, kā arī par vardarbības izpausmēm digitālajā darba vidē un ekonomiskās vardarbības aspektiem.

Vardarbības veidi

Pētījumi apliecina, ka vardarbība darba vidē Latvijā izpaužas daudzveidīgās formās – no atklātas fiziskas agresijas līdz psiholoģiskai ietekmēšanai, seksuālai uzmākšanai un strukturālām, ekonomiskām vardarbības izpausmēm. RSU DDVVI pētījumā “Psihosociālo riska faktoru izplatība noteiktās nozarēs Latvijā”²⁴ konstatēts, ka gan fiziskā, gan psiholoģiskā vardarbība biežāk sastopama izglītības un publiskās administrācijas nozarēs nekā būvniecībā, lauksaimniecībā un mežsaimniecībā, kur vardarbības gadījumu īpatsvars ir būtiski zemāks.

Veselības aprūpes vidē vardarbība raksturojas ar īpaši augstu izplatību un regularitāti. RSU pētījumā “Vardarbība darba vidē veselības aprūpes personālam un tās ietekme uz

²⁴ Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

darba spējām”²⁵ konstatēts, ka verbālu agresiju pēdējo 12 mēnešu laikā piedzīvojuši 97 % medicīnas personāla, fizisku uzbrukumu – 36 %, savukārt iebiedēšanu vai terorizēšanu – 30 %. Seksuāla un rasistiska uzmākšanās fiksēta retāk un netiek uzskatīta par izplatītu parādību, tomēr pētījums apliecina, ka vardarbība veselības aprūpē nav margināla, bet veido strukturālu darba vides sastāvdaļu.

VDI pasūtītajā un RSU DDVVI īstenotajā pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”²⁶, analizējot darba vides riska faktoros²⁷, atklājas izteikta plaša starp riska atpazīšanu un faktisko situāciju. 2022. gadā 98 % darba devēju uzskatīja, ka fiziskās vardarbības, iebiedēšanas un seksuālās uzmākšanās riski viņu uzņēmumos nepastāv. Vienlaikus nodarbināto aptauju dati apliecina, ka fiziska vardarbība, psiholoģiskā ietekmēšana un nevēlama seksuāla uzmākšanās ir reālas darba ikdienas parādības, īpaši amatos ar intensīvu kontaktu ar sabiedrību. No šīm formām visizplatītākā ir psiholoģiskā vardarbība, kas bieži izpaužas kā iebiedēšana, draudi, pazemošana vai sistemātisks spiediens, savukārt fiziskā un seksuālā vardarbība ir retāk sastopamas, taču ar smagākām individuālām sekām.

RSU DDVVI pētījumā “Psihosociālie riski un darba un privātās dzīves līdzsvars: Konflikta, sāncensības un vajāšanas loma darbavietā Latvijā”²⁸ uzsvēta dažādu vardarbības un konflikta formu ietekme uz darbinieku labbūtību. Spēcīgākā negatīvā ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru konstatēta seksuālas uzmākšanās gadījumos, kam seko psiholoģiskā vardarbība un draudi, konflikti starp kolēģiem un darbinieku grupām, konflikti ar vadītājiem, sāncensība starp kolēģiem, konflikti ar klientiem, kā arī fiziska vardarbība vai tās draudi.

²⁵ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

²⁶ Eiropas Sociālā fonda projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001 ietvaros veiktā pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” gala ziņojums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2323/download?attachment>

²⁷ Vanadžiņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

²⁸ Paegle, D. I., Lakiša, S., Matisāne, L., Matisāne, M., Paegle, L., Mārtinsone, K., Kamerāde, D., Krūmiņa, V., Akmane, E., Ķule, A., & Vanadžiņš, I. (2025). Psychosocial hazards and work-life balance: the role of workplace conflict, rivalry, and harassment in Latvia. Frontiers in Psychology, 16, Article 1494288. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11884417/>

Seksuālā uzmākšanās kā specifiska vardarbības forma detalizēti analizēta CSP pētījumā “Vardarbības izplatība Latvijā 2021”²⁹. Sievietes savas darba dzīves laikā ar seksuālu uzmākšanos saskaras biežāk nekā vīrieši – attiecīgi 11 % sieviešu un 5,1 % vīriešu. Visizplatītākā seksuālās vardarbības pieredze darbavietā raksturīga sievietēm vecumā no 18 līdz 29 gadiem. Gan sieviešu, gan vīriešu gadījumā visbiežāk varmāka ir kolēģis, tomēr nozīmīgu lomu ieņem arī klienti un vadītāji. Aptuveni puse sieviešu, kas pieredzējušas seksuālo uzmākšanos, to piedzīvojušas atkārtoti, kas norāda uz strukturālu, nevis gadījuma rakstura problēmu.

Augstākās izglītības vidē seksuālā uzmākšanās un ar to saistītas psiholoģiskās vardarbības formas arī ir izplatītas. Tiesībsarga pētījumā “Latvijas augstākās izglītības mācību iestāžu studentu, darbinieku un mācībspēku aptauja par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās”³⁰ konstatēts, ka ar rīcībām, kas atbilst seksuālās uzmākšanās pazīmēm, saskārušies 23 % aptaujāto, visbiežāk studējošie. Vairāk nekā 90 % respondentu par seksuālu uzmākšanos atzīst tādas rīcības kā dzimumattiecību uzspiešanu bez piekrišanas, manipulācijas ar akadēmisko progresu vai citām priekšrocībām apmaiņā pret seksuālām darbībām, kā arī dažādus draudu un piespiešanas veidus. Visbiežāk sastopamās izpausmes ir verbāli aizskārumi – seksuāli uzmācīgi komentāri vai jokī, uzstājīgas piezīmes par izskatu un nepiemērota skatīšanās, kas rada iebiedēšanas sajūtu. Vairāk nekā puse gadījumu notikuši citu personu klātbūtnē, savukārt smagākas formas, piemēram, piespiešana vai nevēlami piedāvājumi digitālajā vidē, biežāk norisinājušās bez lieciniekiem. Digitālā telpa tādējādi parādās kā nozīmīgs vardarbības kanāls akadēmiskajā vidē. Pētījums arī norāda uz paaugstinātu risku sievietēm, pirmo kursu studentiem, jaunākiem cilvēkiem, ārvalstu studentiem un personām ar netradicionālu seksuālo orientāciju, apliecinot, ka seksuālā uzmākšanās augstskolās nav margināla parādība, bet strukturāls akadēmiskās vides risks.

Saskaņā ar ES Dzimumvardarbības apsekojumu³¹ Latvijā nevēlamu seksuāla rakstura uzvedību darba vidē savas darba dzīves laikā piedzīvojusi aptuveni katra desmitā sieviete (11 %), kas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES. Pētījuma autori uzsver, ka šis rādītājs var neatspoguļot faktisko gadījumu biežumu, bet ir saistīts ar zemāku atpazīstamību,

²⁹ Centrālā statistikas pārvalde. (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

³⁰ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

³¹ Eurostat. (2024). EU gender-based violence survey: Main findings (2024 edition). Publications Office of the European Union. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: [EU gender-based violence survey. Main findings](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

augstāku toleranci pret noteiktām uzvedības formām un retāku ziņošanu par piedzīvoto vardarbību.

Papildu tiešajām vardarbības formām atsevišķi pētījumi ļauj paplašināt vardarbības jēdzienu, ietverot ekonomiskos aspektus. Latvijas Bankas darba dokumentā “Ēnas izsekošana: neregistrētu algu izmaksu izvērtējums Latvijā”³² konstatēts, ka būtiska daļa darbinieku, īpaši mazajos un jaunajos uzņēmumos, saņem daļu atalgojuma neoficiāli, turklāt šāda prakse biežāk sastopama būvniecībā, lauksaimniecībā, nekustamo īpašumu nozarē un pakalpojumu jomā. Darba dokumenta autori uzsver, ka aplokšņu algu izmaksas samazina darbinieku sociālo aizsardzību un palielina atkarību no darba devēja. Lai gan Latvijas Bankas darba dokumentā vardarbības jēdziens netiek lietots, iegūtos datus iespējams interpretēt kā ekonomiskās vardarbības formu, jo tā ierobežo darbinieku spēju aizstāvēt savas tiesības un veicina klusēšanu par vardarbību un citiem darba tiesību pārkāpumiem.

Vardarbības izcelsme: iekšējā un ārējā vide

Pētījumu dati ļauj nodalīt vardarbības izcelsmi iekšējā un ārējā darba vidē, vienlaikus apliecinot, ka abas dimensijas savstarpēji pārklājas un pastiprina viena otru. Vienlaikus pētījumi rāda, ka vardarbības izpausmes un to intensitāte būtiski atšķiras starp nozarēm, atklājot gan specifiskus riskus, gan kopīgas strukturālas tendences darba vidē. RSU DDVVI pētījumā par psihosociālo riska faktoru izplatību noteiktās nozarēs³³ konstatēts, ka konflikti ar darba devēju ir plaši izplatīti visās analizētajās jomās – par tiem ziņojuši 62,2 % izglītības un publiskās administrācijas darbinieku un 63,5 % būvniecības, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozaru darbinieku. Konflikti ar kolēģiem un klientiem statistiski nozīmīgi biežāk parādās izglītības un publiskās pārvaldes nozarēs, kur darba saturs paredz ilgstošu un intensīvu saskarsmi ar cilvēkiem. Savukārt fiziskā darba nozarēs izteiktāki ir citi slodzes aspekti – virsstundu darbs, zemāka apmierinātība ar darbu un augstāka fiziskā pārslodze –, kas norāda uz atšķirīgiem, bet līdzvērtīgi riskantiem darba vides profiliem. Tas norāda, ka vardarbība darba vidē nav reducējama uz atsevišķu nozaru

³² Benkovskis, K., & Fadejeva, L. (2022). Chasing the Shadow: the Evaluation of Unreported Wage Payments in Latvia (Working Paper No. 1/2022). Latvijas Banka. Pieejams: https://datnes.latvijasbanka.lv/papers/wp_1_2022.pdf?_gl=1*188lorf*_ga*MTE4NDA3MjgxMy4xNzU0MzkyODQ3*_ga_F8V1V8BEFY*czE3NTQzOTI4NDckbzEkZzAkdDE3NTQzOTI4NDgkajU5JGwwJGgw

³³ Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

specifiku, bet ir cieši saistīta ar organizatoriskajām attiecībām un darba organizācijas formām.

Veselības aprūpes sektorā vardarbības izcelsme īpaši spilgti izgaismo ārējās vides nozīmi. RSU pētījumā par vardarbību darba vidē veselības aprūpes personālam³⁴ konstatēts, ka fiziskas vardarbības gadījumos galvenie agresori ir pacienti, kuri veido 89 % incidentu, savukārt 22 % gadījumu vardarbībā iesaistīti arī pacientu tuvinieki. Psiholoģiskās vardarbības gadījumā aina kļūst sarežģītāka – agresori ir ne tikai pacienti un viņu radnieki, bet arī kolēģi un vadības pārstāvji. Pētījuma dati apliecina, ka vardarbība skar dažādu specialitāšu medicīniskos neatkarīgi no dzimuma, vecuma vai profesionālās piederības, turklāt visaugstākais risks konstatēts neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestos. Nozare apvieno intensīvu ārējās vides spiedienu – pastāvīgu kontaktu ar pacientiem un viņu tuviniekiem – ar iekšējām organizatoriskām spriedzēm, veidojot vidi ar pastāvīgu vardarbības risku.

Pētījums par darba apstākļiem un riskiem³⁵ precizē vardarbības izcelsmes struktūru dažādu veidu gadījumos. Fiziskā vardarbība darba vidē visbiežāk izriet no ārējās vides – klientiem, apmeklētājiem un pasažieriem, kurus kā varmākas minējuši 46,8 % cietušo. Vienlaikus fiziska vardarbība konstatēta arī organizācijas iekšienē: kolēģi minēti 9,1 % gadījumu, tiešie darba vadītāji – 6,7 %, bet vadības pārstāvji – 3,8 %. Tādējādi pat fiziskās vardarbības gadījumos, kas bieži tiek uztverti kā “ārējie riski”, organizācijas iekšējā vide nav neitrāla.

Psiholoģiskā ietekmēšana darba vidē vēl izteiktāk saistīta ar iekšējo vidi. Visbiežāk spiedienu rada kolēģi (22,5 %), tiešie priekšnieki (17,1 %) un organizācijas vadības pārstāvji (14,1 %). Tomēr arī ārējā vide veido būtisku daļu, jo 34 % cietušo psiholoģisko ietekmēšanu saistījuši ar klientiem un līdzīgām personām. Līdzīga struktūra vērojama seksuālās uzmākšanās gadījumos: visbiežāk to saista ar klientiem un apmeklētājiem (37,8 %), taču nozīmīga daļa gadījumu norisinās organizācijas iekšienē, kur kā uzmākšanās veicēji minēti kolēģi un tiešie priekšnieki. Šī divējādā izcelsme raksturo vardarbību kā kompleksu parādību, kurā savijas ārējās vides spiediens un iekšējās varas attiecības.

³⁴ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

³⁵ Vanadzīņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

CSP pētījums par vardarbības izplatību³⁶ papildina šo ainu, rādot, ka seksuālās uzmākšanās gadījumos darbavietā varmāka visbiežāk ir kolēģis (4,1 % sieviešu un 1,8 % vīriešu gadījumā), tomēr nozīmīga daļa gadījumu saistīta arī ar ārējo vidi – klientiem (3,7 % sieviešu un 1,2 % vīriešu), kā arī ar hierarhiski augstāk stāvošām personām, proti, vadītājiem (2,1 % sieviešu un 0,9 % vīriešu). Šie dati apliecina, ka seksuālā uzmākšanās darba vidē veidojas gan kolēģu savstarpējās attiecībās, gan klientu saskarsmē, gan varas hierarhijās.

Augstākās izglītības vidē vardarbības izcelsme ir īpaši cieši saistīta ar iekšējo institucionālo vidi. Tiesībsarga pētījums par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās³⁷ rāda, ka uzmākšanās īstenotāji pārsvarā ir studējošie vai pasniedzēji, proti, personas, kas atrodas vienā akadēmiskajā telpā ar cietušo. Tas nozīmē, ka vardarbība visbiežāk rodas nevis ārējo apdraudējumu rezultātā, bet pašas iestādes ietvaros. Varas asimetrija starp pasniedzējiem un studentiem, kā arī starp pieredzējušākiem un jaunākiem studējošajiem rada apstākļus, kuros uzmākšanās var norisināties bez lieciniekiem un bez tūlītējas institucionālas reakcijas, veicinot arī klusēšanu par piedzīvoto un kavējot savlaicīgu iejaukšanos.

Riska faktori

Pētījumi identificē virkni savstarpēji saistītu riska faktoru, kas palielina vardarbības iespējamību darba vidē. RSU DDVVI pētījumā par psihosociālo riska faktoru izplatību noteiktās nozarēs³⁸ uzsvērtā dzimuma nozīme – sievietes biežāk ziņo par stresu un citiem psihosociālajiem riskiem. Būtisks faktors ir arī darba saturs: ilgstošs un intensīvs kontakts ar klientiem palielina konfliktu un vardarbības iespējamību, īpaši izglītības, publiskās pārvaldes un pakalpojumu nozarēs. Šāds darba modelis pastiprina emocionālo slodzi un palielina spriedzes situāciju biežumu, kuros pieaug risks vardarbības izpausmēm.

³⁶ Centrālā statistikas pārvalde. (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

³⁷ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

³⁸ Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

RSU DDVVI pētījums par psihosociālajiem riskiem un darba un privātās dzīves līdzsvaru³⁹ liecina, ka atkārtoti konflikti, spriedze un stress ir cieši saistīti ar līdzsvara traucējumiem starp profesionālo un personisko dzīvi. Katrs trešais aptaujātais darbinieks (30,9 %) izjūt darba un privātās dzīves līdzsvara trūkumu, un spēcīgākā negatīvā ietekme konstatēta seksuālās uzmākšanās gadījumos, kam seko psiholoģiskā vardarbība un draudi, kā arī konflikti ar vadību, kolēģiem un klientiem. Iegūtie dati apliecina, ka vardarbība darbojas kā kumulatīvs riska faktors, kas pastiprina citus darba vides apdraudējumus, apgrūtina spēju saglabāt līdzsvarotu ikdienu un padziļina darbinieku ievainojamību.

Veselības aprūpes sektorā riska faktoros veido intensīva saskarsme ar pacientiem, augsta emocionālā slodze, laika trūkums un organizatoriski trūkumi. RSU pētījums par vardarbību darba vidē veselības aprūpes personālam⁴⁰ norāda uz klusēšanas kultūru un plaši izplatītu pārliecību, ka ziņošana nedos rezultātu. Šāda attieksme palielina atkārtotas vardarbības risku.

Akadēmiskajā vidē paaugstinātu risku veido varas asimetrija starp pasniedzējiem un studentiem, jaunais vecums, pirmais studiju gads, ārvalstu statuss un piederība seksuālajām minoritātēm. Tiesībsarga pētījums par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās⁴¹ parāda, ka šīs grupas biežāk saskaras ar uzmākšanās pazīmēm un vienlaikus retāk izmanto institucionālos aizsardzības mehānismus. Minētie faktori samazina cietušo spēju aizstāvēt savas tiesības un palielina pakļautību vardarbībai.

Ekonomiskajā dimensijā būtisks riska faktors ir zema sociālā aizsardzība. Latvijas Bankas darba dokuments par neregistrētu algu izmaksu izvērtējumu⁴² rāda, ka darbinieki ar zemām oficiālajām algām, kā arī darbinieki mazajos un jaunos uzņēmumos atrodas paaugstinātas ievainojamības situācijā. Atkarība no darba devēja un ierobežotas sociālās garantijas var kavēt ziņošanu par nelabvēlīgiem darba apstākļiem un vardarbību, tādējādi nostiprinot klusēšanas kultūru un padarot vardarbību mazāk redzamu.

³⁹ Paegle, D. I., Lakiša, S., Matisāne, L., Matisāne, M., Paegle, L., Mārtinsone, K., Kamerāde, D., Krūmiņa, V., Akmane, E., Kule, A., & Vanadziņš, I. (2025). Psychosocial hazards and work-life balance: the role of workplace conflict, rivalry, and harassment in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1494288. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11884417/>

⁴⁰ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. *SHS Web of Conferences*, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

⁴¹ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptauja_rezultati_berg_research.pdf

⁴² Beņkovskis, K., & Fadejeva, L. (2022). Chasing the Shadow: the Evaluation of Unreported Wage Payments in Latvia (Working Paper No. 1/2022). Latvijas Banka. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://datnes.latvijabanka.lv/papers/wp_1_2022.pdf?_gl=1*188lorf*_ga*MTE4NDA3MjgxMy4xNzU0MzkyODQ3*_ga_F8V1V8BEFY*czE3NTQzOTI4NDckbzEkZzAkDE3NTQzOTI4NDgkajU5JGwwJGgw

Vardarbības sekas darba un studiju vidē

Vardarbības sekas darba vidē izpaužas gan veselības, gan darba spēju, gan labbūtības līmenī, radot ilgtermiņa ietekmi uz indivīda profesionālo un personisko dzīvi. RSU pētījums par vardarbību darba vidē veselības aprūpes personālam⁴³ rāda, ka mediķi, kuri piedzīvojuši vardarbību, savu darba spēju līmeni vērtē būtiski zemāk nekā tie, kuri vardarbību nav pieredzējuši. Fiziska vardarbība ir saistīta ar biežāku prombūtni no darba slimības vai ārsta apmeklējuma dēļ, savukārt vardarbību piedzīvojušiem darbiniekiem raksturīgas arī zemākas garīgās darba spējas, nogurums un emocionāla izsīkšana.

RSU DDVVI pētījums "Konfliktu darba vietā ietekme uz pašziņotu ar medicīnisku izziņu apstiprinātu darbnespēju Latvijā"⁴⁴ apliecina, ka konflikti darba vietā būtiski palielina darbnespējas risku. Visaugstākais saslimstības risks konstatēts konfliktos ar tiešo vadību, kam seko konflikti starp darbinieku grupām, starp atsevišķiem darbiniekiem un konflikti ar klientiem. Darba vietās ar atkārtotiem konfliktiem saslimstības risks ir ievērojami augstāks par vidējo, norādot uz vardarbības un konfliktu tiešu ietekmi uz darbinieku veselību.

RSU DDVVI pētījums par psihosociāliem riskiem un darba un privātās dzīves līdzsvaru⁴⁵ uzskatāmi atklāj, ka katrs trešais aptaujātais darbinieks (30,9 %) izjūt darba un privātās dzīves līdzsvara trūkumu. Vislielāko negatīvo ietekmi uz šo līdzsvaru rada seksuāla uzmākšanās, kam seko psiholoģiskā vardarbība un draudi, konflikti starp kolēģiem un darbinieku grupām, konflikti ar vadītājiem, sāncensība darbavietā, konflikti ar klientiem, kā arī fiziska vardarbība vai tās draudi. Šie rezultāti apliecina, ka jebkura vardarbības vai konfliktu forma būtiski apgrūtina darbinieku spēju uzturēt līdzsvaru starp profesionālo un personisko dzīvi, radot ilgstošu psihoemocionālu slodzi.

⁴³ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

⁴⁴ Lakiša, S., Matisāne, L., Gobina, I., Vanadziņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of workplace conflicts on self-reported medically certified sickness absence in Latvia. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3), 1193. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7908204/pdf/ijerph-18-01193.pdf>

⁴⁵ Paegle, D. I., Lakiša, S., Matisāne, L., Matisāne, M., Paegle, L., Mārtinsone, K., Kamerāde, D., Krūmiņa, V., Akmane, E., Ķule, A., & Vanadziņš, I. (2025). Psychosocial hazards and work-life balance: the role of workplace conflict, rivalry, and harassment in Latvia. Frontiers in Psychology, 16, Article 1494288. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11884417/>

Augstākās izglītības vidē vardarbība rada gan psiholoģiskas, gan profesionālas sekas. Tiesībsarga pētījums par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās⁴⁶ norāda uz stresu, dusmām, neaizsargātības sajūtu un uzticēšanās zudumu, kā arī uz negatīvu ietekmi uz akadēmisko sniegumu un studiju izvēlēm. Smagākos gadījumos seksuālā uzmākšanās noved pie studiju pārtraukšanas, ietekmējot personas turpmāko izglītības un profesionālo ceļu un radot ilgstošas sekas dzīves trajektorijā.

Ekonomiskās vardarbības kontekstā aploksņu algu prakse samazina darbinieku sociālo drošību un palielina atkarību no darba devēja. Latvijas Bankas darba dokuments par neregistrētu algu izmaksu izvērtējumu⁴⁷ apliecina, ka šāda nodarbinātības forma rada ilgtermiņa nedrošību par ienākumiem, sociālajām garantijām un darba attiecību stabilitāti, pastiprinot darbinieku ievainojamību un ierobežojot viņu spēju aizstāvēt savas tiesības.

Darba devēja rīcības mehānismi

Pētījumi norāda uz nepietiekamu darba devēju līmenī īstenotu reakciju vardarbības gadījumos un izteiktu klusēšanas kultūru darba vidē. RSU pētījums par vardarbību darba vidē veselības aprūpes personālam⁴⁸ rāda, ka tikai 51 % darbinieku par verbālu vardarbību ir informējuši vadību, bet par iebiedēšanas gadījumiem – vien 21 %. Galvenais neziņošanas iemesls ir pārliecība, ka ziņošana nedos rezultātu. Šie dati liecina, ka pat nozarēs ar augstu vardarbības izplatību darba devēja rīcības mehānismi – iekšējās procedūras, atbalsta sistēmas un reaģēšanas prakse – netiek uztverti kā pietiekami vai uzticami, kas veicina vardarbības normalizēšanos ikdienas darba praksē.

Pētījums par darba apstākļiem un riskiem⁴⁹ atklāj strukturālus trūkumus vardarbības prevencijā. Liela daļa uzņēmumu neveic regulāru darba vides risku novērtējumu, neraugoties uz normatīvajām prasībām, bet preventīvo pasākumu plānus īsteno tikai daļa

⁴⁶ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

⁴⁷ Benkovskis, K., & Fadejeva, L. (2022). Chasing the Shadow: the Evaluation of Unreported Wage Payments in Latvia (Working Paper No. 1/2022). Latvijas Banka. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://datnes.latvijabanka.lv/papers/wp_1_2022.pdf?_gl=1*188lorf*_ga*MTE4NDA3MjgxMy4xNzU0MzkyODQ3*_ga_F8V1V8BEFY*czE3NTQzOTI4NDckbzEkZzAkDE3NTQzOTI4NDgkajU5JGwwJGgw

⁴⁸ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

⁴⁹ Vanadziņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021"]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

darba devēju. Darbinieki bieži netiek iesaistīti risku izvērtēšanā, īpaši jaunākie un vecākie darbinieki, kas būtiski samazina sistēmisku vardarbības prevenciju. Pētījums arī norāda uz formālu pieeju darba aizsardzībai, kurā vardarbības un psihosociālie riski tiek uztverti kā sekundāri salīdzinājumā ar fiziskajiem apdraudējumiem.

RSU DDVVI pētījums par psihosociālajiem riskiem un darba un privātās dzīves līdzsvaru⁵⁰ uzsver vadības lomas nozīmi darba vides drošības nodrošināšanā. Secinājums, ka konflikti ar tiešo vadību ir saistīti ar augstāku darbnespējas risku, izgaismo vadības prakses tiešo ietekmi uz darbinieku veselību un labbūtību. Tādēļ pētījumā akcentēta nepieciešamība pilnveidot vadītāju kompetences konfliktu risināšanā, komunikācijā un psihosociālās drošības veidošanā. Kā būtiski priekšnosacījumi vardarbības un konfliktu prevencijai tiek minēta skaidru iekšējo politiku – tostarp mobinga un uzmākšanās novēršanas vadlīniju – ieviešana, regulāru apmācību nodrošināšana gan darbiniekiem, gan vadībai, kā arī tādu ziņošanas mehānismu izveide, kas ir darbiniekiem saprotami, pieejami un uzticami.

Augstākās izglītības vidē tiesībsarga pētījums par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās⁵¹ atklāj neskaidras procedūras, apmācību trūkumu un ļoti zemu ziņošanas līmeni – tikai 6 % cietušo par notikušo ir ziņojuši iestādes līmenī. Galvenie neziņošanas iemesli ir pārliecība, ka situācija netiks risināta, bailes no negatīvām sekām un vēlme tikt galā pašu spēkiem. Visbiežāk atbalsts meklēts draugu vai ģimenes lokā, savukārt iestāžu sniegts atbalsts izmantots reti. Pētījums uzsver nepieciešamību pēc anonīmām un konfidencialām ziņošanas iespējām, skaidri definētiem rīcības procesiem un apmācīta personāla iesaistes.

Secinājumi

Apkopojot iepriekšējo pētījumu rezultātus, secināms, ka vardarbība darba vidē Latvijā nav vienmērīgi izplatīta visās nozarēs, tomēr tā veido būtisku strukturālu risku vairākās jomās, īpaši veselības aprūpē, izglītībā, publiskajā pārvaldē un akadēmiskajā vidē. Vardarbība izpaužas daudzveidīgās formās – fiziskā, psiholoģiskā, seksuālā un ekonomiskā

⁵⁰ Paegle, D. I., Lakiša, S., Matisāne, L., Matisāne, M., Paegle, L., Mārtinsone, K., Kamerāde, D., Krūmiņa, V., Akmane, E., Ķule, A., & Vanadziņš, I. (2025). Psychosocial hazards and work-life balance: the role of workplace conflict, rivalry, and harassment in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1494288. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11884417/>

⁵¹ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

vardarbībā. Pētījumi konsekventi rāda, ka visizplatītākā forma ir psiholoģiskā vardarbība, savukārt fiziskā un seksuālā vardarbība ir retāka, taču saistīta ar smagākām sekām vardarbībā cietušajai personai.

Nozaru salīdzinājums atklāj būtiskas atšķirības gan vardarbības biežumā, gan tās formās, tomēr vienlaikus izgaismo kopīgas strukturālas tendences. Nozarēs ar intensīvu kontaktu ar sabiedrību dominē ārējās vides radīti riski, savukārt organizāciju iekšienē vardarbība visbiežāk izpaužas psiholoģiskas ietekmēšanas, konfliktu un varas attiecībās balstītas uzmācšanās veidā. Īpaši skaidri tas redzams veselības aprūpē un augstākajā izglītībā, kur darbinieki un studējošie vienlaikus pakļauti gan ārējam spiedienam, gan iekšējām hierarhijām.

Vairākos pētījumos identificēta tieša saistība starp organizatoriskās kultūras vājumu, nepietiekamu vadības rīcībpolitiku un paaugstinātu vardarbības risku. Plaša starp risku atpazīšanu un faktisko situāciju, formāla pieeja darba aizsardzībai, zema uzticēšanās ziņošanas mehānismiem un izteikta klusēšanas kultūra veicina vardarbības normalizēšanos ikdienas praksē. Šādos apstākļos vardarbība netiek uztverta kā sistēmisks darba vides apdraudējums, bet gan kā individuālu incidentu kopums, kas kavē efektīvas vardarbības prevencijas sistēmas izveidi.

Vienlaikus attiecībā uz vardarbības izplatību darba vidē konstatējami datu trūkumi par atsevišķām mērķgrupām un situācijām, tostarp praktikantiem, mācekļiem, brīvprātīgajiem, kā arī par vardarbības izpausmēm digitālajā darba vidē un ekonomiskās vardarbības aspektiem. Lielākā daļa pieejamo pētījumu koncentrējas uz tiešām vardarbības formām – fizisku, psiholoģisku vai seksuālu ietekmēšanu –, savukārt strukturālie mehānismi, kas rada darbinieku ievainojamību, piemēram, ekonomiskā atkarība no darba devēja, paliek nepietiekami analizēti. Latvijas Bankas darba dokuments par aplokšņu algu izplatību netieši izgaismo šo problemātiku, tomēr vardarbības jēdziens tajā netiek lietots, un ekonomiskā ievainojamība netiek aplūkota kā potenciāla vardarbības forma. Šie “baltie plankumi” esošajā pētniecībā paver iespēju šī pētījuma ietvaros padziļināti analizēt līdz šim fragmentāri aplūkotas vai nepietiekami izpētītas jomas.

Kopumā pētījumi apliecina, ka vardarbība darba vidē Latvijā nav reducējama uz atsevišķu personu rīcību vai individuāliem konfliktiem, bet veido strukturālu parādību, kas sakņojas darba organizācijas veidā, varas attiecībās un darba devēja atbildības īstenošanas praksēs.

2. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN TĀS PAMATOJUMS

2.1. Dokumentu analīze

Pētījumā tika izmantota dokumentu analīze, kas ļāva iegūt informāciju par normatīvo regulējumu, politikas plānošanas dokumentiem un organizāciju iekšējām procedūrām vardarbības novēršanai darba vidē.

Tika analizēti šādi dokumentu veidi:

- ▼ Normatīvie akti, kā piemēram, Darba likums, Darba aizsardzības likums, Administratīvo sodu likums par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā, Krimināllikums u.c.
- ▼ Politikas plānošanas dokumenti, piemēram, Nacionālais attīstības plāns 2021–2027, Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2024–2027, Vardarbības pret sievieti un ģimenē novēršanas plāns 2024–2029, Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plāns 2024–2027 u.c.
- ▼ Starptautiskie dokumenti, piemēram, SDO Konvencija Nr. 190 un Ieteikums Nr. 206, Eiropas Sociālo partneru pamatnolīgums par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā u.c.
- ▼ Iepriekš veiktie pētījumi un iestāžu prakses piemēri.

Analīzē tika pielietota tematiskā analīze, lai identificētu atkārtotas tēmas un motīvus dokumentu saturā. Kritiskā diskursa analīze un normatīvās atbilstības matrica tika pielietotas papildinoši organizāciju dokumentu izpētē, lai novērtētu dokumentos lietoto valodu un salīdzinātu to saturu ar normatīvajām prasībām un labās prakses standartiem.

2.2. Nodarbināto aptauja

Laika posmā no 2025. gada 29. septembra līdz 2025. gada 8. oktobrim tika veikta nodarbināto aptauja. Aptaujas mērķis bija noskaidrot šo personu pieredzi, izpratni un attieksmi pret vardarbību darba vidē, aptverot dažādus vardarbības veidus. Anketā tika iekļauti jautājumi par:

- ▼ nodarbināto izpratni par dažādiem vardarbības veidiem darba vidē (piemēram, fizisku, psiholoģisku, seksuālu, ekonomisku, digitālu);
- ▼ pieredzēto vardarbību darba vidē pēdējo 12 mēnešu un piecu gadu laikā;

- ▼ pieredzētās vardarbības biežumu un vietu, kur tā notika;
- ▼ vardarbības veicēju;
- ▼ rīcību pēc vardarbības gadījuma;
- ▼ saņemto palīdzību un tās novērtējumu;
- ▼ informētību par atbalsta iespējām, kur vērsties pieredzētās vardarbības gadījumā;
- ▼ organizācijas politiku vardarbības gadījumos;
- ▼ nodarbināto demogrāfiskajiem rādītājiem (dzimums, vecums, izglītība, dzīvesvieta, tautība), nodarbinātības statusu un nozari, kurā persona strādā.

Aptaujas jautājumi izstrādāti, ņemot vērā CSP izstrādāto ar dzimumu saistītas vardarbības apsekojuma⁵² aptaujas jautājumu struktūru, proti:

- ▼ pieredzētais vardarbības veids (pēdējo 12 mēnešu laikā; pēdējo piecu gadu laikā): draudi, fiziska, seksuāla, psiholoģiska (tostarp pazemošana);
- ▼ varmāka: kolēģis, vadītājs, klients, cita persona;
- ▼ varmākas dzimums: vīrietis, sieviete;
- ▼ pieredzētās vardarbības biežums: visu laiku/bieži, reizēm, reti/vienu reizi, nekad (pielāgojot atbilžu skalu, kas ļauj veikt salīdzinājumu);
- ▼ persona vai organizācija, ar ko tika runāts: persona darbā, draugs/ģimenes loceklis, oficiāla iestāde, policija;
- ▼ informētība par atbalsta centriem un juridisko palīdzību;
- ▼ vardarbības sekas: ilgstošas veselības problēmas (stipri ierobežojumi, ierobežojumi, bet ne stipri vai nav ierobežojumu);
- ▼ demogrāfiskie rādītāji: dzimums, vecums, izglītība, dzīvesvietas tips.

Izlases veidošana un aptaujas metode. Aptauja ir reprezentatīva. Kā sasniedzamais izlases skaits tika noteikti 1000 Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 74 gadiem, ieskaitot. Sasniegtā izlase ir 1008 respondenti⁵³. Izlases veidošana sastāvēja no trim posmiem:

⁵² Oficiālās statistikas portāls. Vardarbības izplatība. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/noziegumi/23602-vardarbibas-izplatiba>

⁵³ Izslēgto interviju skaits zemas kvalitātes dēļ: 2.

- 1) SIA "Norstat" paneļa datu bāzē tika atlasīti aptaujas mērķa grupai atbilstošie potenciālie respondenti;
- 2) no tiem nejaušā kārtā tika atlasīti pamatizlases respondenti atbilstoši kvotām (vecuma grupās, pēc dzimuma, reģiona, apdzīvotas vietas tipa, tautības, izglītības; konkrētu sadalījumu grupās skatīt 1. pielikumā);
- 3) aptaujas lauka darba gaitā pamatizlase tika koriģēta, aptauju izsūtot papildu izlasei kvotu grupās, kurās nebija sasniegts nepieciešamo anketu skaits.

Kā aptaujas metode tika izvēlēta CAWI, kas nozīmē, ka respondenti aizpildīja anketu tiešsaistē sev ērtā laikā. Aptauja norisinājās latviešu un krievu valodās.

Datu svēršana. Pēc aptaujas lauka darba beigām tika veikta datu kontrole (tīrīšana un pārbaude), kam sekoja datu apstrāde. Datu apstrādē tika izmantota programma IBM SPSS Statistics 29. versija.

Tā kā aptaujā izmantotā kombinētā kvotu un nejaušās izlases metode radīja izlases struktūras neatbilstību pētījuma ģenerālajam kopumam (Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 74 gadiem), rezultāti pirms apstrādes papildus tika svērti pēc pieciem parametriem – vecums, dzimums, reģions, izglītības līmenis, apdzīvotas vietas tips un tautība atbilstoši CSP 2025. gada datiem.

Piemērojot datu svēršanas procedūras, tika labots pētījuma izlases sadalījums, to pietuvinot Latvijā dzīvojošo vecuma grupā 18–74 gadi struktūrai. Šādas procedūras piemērošana koriģē gan izlases struktūras atbilstību reālajai situācijai, gan atteikumu rezultātā radušās novirzes no ideālās izlases struktūras.

Saskaņā ar CSP datiem par 2025. gadu tika izstrādātas ideālās izlases proporcijas (atbilstoši sešiem iepriekš nosauktajiem parametriem: dzimums, vecums, reģions, izglītības līmenis, apdzīvotās vietas tips, tautība). Tālākajā svēršanas procedūrā tiks lietota īpaša datu svēršanas programma.

Datu analīze. Datu analīzē tika izmantoti svērtie dati. Analīzes pirmais solis ar deskriptīvās analīzes metodēm bija raksturot aptaujāto kopumu, iekļaujot demogrāfiskos rādītājus (dzimumu, vecumu, izglītību, dzīvesvietas tipu, reģionu, tautību), kā arī nodarbinātības statusu, nozari. Šī analīze sniedza priekšstatu par respondentu profilu un nodrošināja pamatu turpmākai datu interpretācijai.

Tālākai analīzei no kopējā respondentu skaita tika atlasīti nodarbinātie, kas:

- ▼ šobrīd ir darbinieki vai pašnodarbinātie, darba devēji;

- ▼ atrodas prombūtnē, bet ir darba attiecībās, piemēram, darbnespēja, bērnu kopšanas atvaļinājums;
- ▼ ir praktikanti, mācekļi vai brīvprātīgie.

Aptaujas datu analīzē tika izmantotas šādas datu analīzes metodes:

- ▼ Biežumu sadalījumi – sniegto atbilžu skaita un īpatsvara aplūkošanai un salīdzināšanai;
- ▼ Krustojumu tabulas – sniegto atbilžu skaita un īpatsvara salīdzināšanai dažādos griezumos, piemēram, sociāli demogrāfiskajām grupām;
- ▼ Kramera V koeficients (Cramer's V) – korelācijas vai grupu atšķirību stipruma noteikšanai. Vērtības ap 0,1 liecina par vāju korelāciju, ap 0,3 – par vidēji stipru, 0,5 un augstāk – par stipru korelāciju;
- ▼ Statistiskais nozīmīgums (p-value) raksturo varbūtību, ka analīzes rezultāts, piemēram, korelācijas koeficients, varētu rasties tikai nejaušības dēļ. Jo mazāks ir statistiskais nozīmīgums, jo ticamāk iegūtos rezultātus var vispārināt no izlases uz ģenerālo kopu. Sociālajās zinātnēs par statistiski nozīmīgiem uzskata rezultātus, kuriem šī rādītāja vērtība ir 0,05 vai mazāka.
- ▼ Pirsona hī-kvadrāta (χ^2) tests tiek izmantots, lai pārbaudītu, vai starp diviem kategoriāliem (neranžējamiem) mainīgajiem pastāv statistiski nozīmīga saistība. Testa rezultāts ir atkarīgs no atbilžu varianta katram mainīgajam, tāpēc to interpretē, izmantojot statistiskā nozīmīguma līmeni.
- ▼ Spīrmēna korelācijas koeficients (ρ) raksturo saistības virzienu un stiprumu starp diviem mainīgajiem ar ranžējamām vērtībām (piemēram, piekrišanas pakāpe diviem apgalvojumiem). Koeficienta vērtības diapazons ir -1 līdz $+1$, kur zīme norāda virzienu, bet absolūtā vērtība – saistības stiprumu.
- ▼ Atvērto atbilžu analīzē tiks izmantota kvalitatīva tematiskā analīze, veidojot tematiskus kodus. Šāda analīze ļāva papildināt kvantitatīvos datus ar niansētākām atziņām un skaidrojumiem.

2.3. No vardarbības darba vidē cietušo personu intervijas

Lai padziļināti izprastu vardarbības izpausmes un kontekstu darba vidē, 2025. gada novembrī tika veiktas deviņas anonīmas daļēji strukturētas intervijas ar nodarbinātajiem, kuri ir piedzīvojuši vardarbību darba vidē. Interviju ar nodarbinātajiem priekšrocība bija

iespēja papildināt kvantitatīvos datus ar padziļinātu kontekstuālu izpratni par pētāmo problēmu.

Informantu kontaktinformācija tika iegūta, publicējot paziņojumu LM sociālajā tīklā "Facebook", aicinot pieteikties personas, kuras ir cietušas no vardarbības darba vidē. Kopumā tika saņemti 166 pieteikumi. Tālāk tika veikta mērķtiecīga informantu atlase, ņemot vērā šādus kritērijus: dzimumu, dažādas vecuma grupas, dzīvesvietas reģionus un dažādus pieredzētos vardarbības veidus.

Intervijā informantiem tika vaicāts par:

- ▼ pieredzēto vardarbību;
- ▼ vardarbības kontekstu un vardarbības veicējiem;
- ▼ rīcību un saņemto atbalstu pēc vardarbības gadījuma;
- ▼ vardarbības radītajām sekām;
- ▼ ieteikumiem vardarbības mazināšanai, gadījumu risināšanai un prevencijai.

Interviju dalībnieki tika iepazīstināti ar pētījumu, tā veicēju un finansētāju. Tika paskaidrots, ka dalība ir brīvprātīga un jebkurā brīdī pirms vai intervijas laikā bija iespējams atteikties bez negatīvām sekām. Ja informants piekrita, intervija tika ierakstīta audio formātā. Ieraksti tika izmantoti pārskatu sagatavošanai analīzei, nodrošinot personas datu aizsardzību un konfidencialitāti.

Raksturojot intervētos, divi informanti bija 18–30 gads veci, četri – 31–45 gadus veci, trīs – 46–60 gadus veci. Pārstāvētie dzīvesvietas reģioni ir Rīga un Pierīga (katrā divi informanti), Zemgale (divi), Latgale (viens), Vidzeme (viens), Kurzeme (viens). Pēc apdzīvotas vietas tipa septiņi informanti dzīvo pilsētās, divi – ciemā / lauku teritorijās. Pēc izglītības līmeņa informantu vidū dominē augstākā izglītība (septiņi informanti). Divi informanti ir ar vidējo izglītību.

Visi intervētie ir darbinieki. Pēc amata četri informanti ieņem vidējā līmeņa vadītāja amatus, pārējie pieci intervētie strādā operatīvajā vai speciālistu līmenī. Informanti ir nodarbināti tādās nozarēs kā veselības pakalpojumi un publiskā pārvalde (kopā pieci informanti); transports un uzglabāšana (divi); apstrādes rūpniecība (viens); māksla, sports un atpūta (viens) (skatīt 2. pielikumā).

Analīzē tika izmantota tematiskās analīzes metode, lai identificētu galvenās tēmas un atkārtotus motīvus.

2.4. Darba devēju aptauja

Laika posmā no 2025. gada 1. oktobra līdz 2025. gada 6. novembrim tika veikta darba devēju aptauja. Tās mērķis bija noskaidrot, kāda politika un prakse tiek īstenota vardarbības prevencijai un gadījumu risināšanai darba vidē. Aptaujā tika uzdoti jautājumi par konstatētajiem vardarbības gadījumiem un to risināšanu, viedokli par to, kādas darbības ir/nav uzskatāmas par vardarbību, uzņēmuma politiku un praksi attiecībā uz vardarbības prevenciju un novēršanu.

Izlases veidošana un aptaujas metode. Aptaujas mērķa populāciju veido dažādi Latvijā reģistrētie darba devēji – neatkarīgi no to juridiskā statusa, nozares. Tajā ietilpst privātas komersabiedrības, valsts un pašvaldību iestādes un dibinātas komercsabiedrības, nevalstiskās organizācijas. Vienlaikus jāuzsver, ka aptaujas mērķa grupa un izlase ir tie uzņēmumi, kuri nodarbina vismaz divus un vairāk darbiniekus. Tādējādi individuālie komersanti, pašnodarbinātas personas un uzņēmumi, kuriem nav darbinieku vai ir tikai viens darbinieks, izlasē netika iekļauti. Šāda stratēģija izvēlēta, jo individuālie komersanti, pašnodarbinātas personas un uzņēmumi ar vienu darbinieku parasti neveido formālu dokumentu vai rīcības programmu vardarbības mazināšanai, jo viņiem nav kolektīva, kurā šādas politikas būtu nepieciešamas vai piemērojamas. Turklāt šajās struktūrās nereti nav darba attiecību dinamikas, kas varētu radīt riskus saistībā ar vardarbību vai mobingu. Iekļaujot uzņēmumus ar vismaz diviem un vairāk darbiniekiem, tiek nodrošināta augstāka datu atbilstība pētījuma mērķim, kā arī efektīva resursu izmantošana, koncentrējoties uz tiem uzņēmumiem, kuros šādu politiku esamība un ieviešana ir gan iespējama, gan nozīmīga. Veidojot izlasi, jāņem vērā, ka Lursoft statistikā netiek atsevišķi izdalīti dati par valsts un pašvaldības iestādēm pēc to lieluma (darbinieku skaita un apgrozījuma). Tāpēc šīs iestādes izlasē ir iekļautas kā atsevišķa kategorija (grupa).

Darba devēju aptauja ir reprezentatīva. Izlase tika veidota, to stratificējot pēc uzņēmumu/organizācijas lieluma, darbības nozares (NACE klasifikācija), ģeogrāfiskā izvietojuma, kā arī pēc iespējas pēc īpašuma formas, uzņēmuma/organizācijas darbības ilguma kopš dibināšanas un tā, vai uzņēmums/organizācija saņēmusi ārvalstu investīcijas (skatīt 3. pielikumā).

Kā sasniedzamais izlases apjoms tika noteikts 500 respondenti. Aptaujas lauka darba rezultātā tika iegūtas 526 respondentu atbildes. Šāds izlases apjoms atbilst praksē bieži izmantotajiem standartiem darba devēju aptaujās.

Aptaujā tika izvēlēta CATI metode jeb personalizētas telefona intervijas ar organizāciju vadību vai vadošā līmeņa darbiniekiem. Šī metode uzskatāma par vispiemērotāko šai mērķa grupai, jo ļāva identificēt atbilstošo respondentu, pārliecināties par viņa kompetenci sniegt nepieciešamo informāciju. Tāpat šī metode ļāva nodrošināt augstāku respondenci, salīdzinot ar CAWI metodi.

Datu svēršana. Pēc aptaujas lauka darba beigām tika veikta datu kontrole (tīrīšana un pārbaude), kam sekoja datu apstrāde. Datu apstrādē tika izmantota programma IBM SPSS Statistics 29. versija.

Tā kā aptaujā izmantotā kombinētā kvotu un nejaušās izlases metode radīja izlases struktūras neatbilstību pētījuma ģenerālajam kopumam (uzņēmumiem/organizācijām, kuras nodarbina divus un vairāk darbiniekus), rezultāti pirms apstrādes papildus tika svērti. Šādas procedūras piemērošana koriģē gan izlases struktūras atbilstību reālajai situācijai, gan atteikumu rezultātā radušās novirzes no ideālās izlases struktūras.

Datu analīze. Aptaujas datu analīzē tika izmantoti svērtie dati. Datu analīzē tika izmantotas šādas datu analīzes metodes:

- ▼ Biežumu sadalījumi – sniegto atbilžu skaita un īpatsvara aplūkošanai un salīdzināšanai;
- ▼ Krustojumu tabulas – sniegto atbilžu skaita un īpatsvara salīdzināšanai dažādos griezumos, piemēram, sociāli demogrāfiskajām grupām;
- ▼ Kramera V koeficients (Cramer's V) – korelācijas vai grupu atšķirību stipruma noteikšanai. Vērtības ap 0,1 liecina par vāju korelāciju, ap 0,3 – par vidēji stipru, 0,5 un augstāk – par stipru korelāciju;
- ▼ Dispersijas analīze (ANOVA) – metode vairāku grupu vidējo vērtību salīdzināšanai, lai noteiktu, vai atšķirības grupu starpā kopumā ir lielākas, nekā dažādība grupu iekšienē. Par kritēriju tikai izmantots F-koeficients (F-ratio) – jo tas ir lielāks par 1, jo izteiktākas starpgrupu atšķirības;
- ▼ Loģistiskā regresija – metode, kas ļauj prognozēt izmaiņas iznākumā atkarībā no pieauguma/samazinājuma to ietekmējošajos faktoros, ja iznākumam ir iespējama viena no divām savstarpēji izslēdzošām vērtībām (piem., ir/nav);
- ▼ Statistiskais nozīmīgums (p-value) raksturo varbūtību, ka analīzes rezultāts, piemēram, korelācijas koeficients, varētu rasties tikai nejaušības dēļ. Jo mazāks ir statistiskais nozīmīgums, jo ticamāk iegūtos rezultātus var vispārināt no izlases uz

ģenerālo kopu. Sociālajās zinātnēs par statistiski nozīmīgiem uzskata rezultātus, kuriem šī rādītāja vērtība ir 0,05 vai mazāka.

- ▼ Atvērto atbilžu analīzē tiks izmantota kvalitatīva tematiskā analīze, veidojot tematiskus kodus. Šāda analīze ļāva papildināt kvantitatīvos datus ar niansētākām atziņām un skaidrojumiem.

2.5. Darba devēju intervijas

Laika posmā no 2025. gada 9. oktobra līdz 2025. gada 31. oktobrim tika veiktas 44 daļēji strukturētas intervijas ar uzņēmumu/organizāciju pārstāvjiem – augstākā līmeņa vadītājiem (uzņēmuma vadītājiem, personāla direktoriem, personāla daļas vadītājiem), īpašniekiem (mazos un mikro uzņēmumos), personāla vadītājiem, darba aizsardzības speciālistiem vai darbiniekiem, kuru pienākumos personāla vadība vai darba aizsardzība ir viena no funkcijām (mazos uzņēmumos).

Uzņēmumu/organizāciju apzināšana un atlase dalībai intervijās tika veikta, balstoties uz mērķtiecīgas atlases principiem, lai izpētē iesaistītu uzņēmumus/organizācijas ar pēc iespējas dažādām pieredzēm. Atlasē tika izmantoti šādi kritēriji: uzņēmuma/organizācijas lielums (mikro (ietverot uzņēmumus, kas nodarbina vismaz divus darbiniekus), mazie, vidējie un lielle), galvenā darbības nozare (grupētas saskaņā ar NACE klasifikāciju), īpašuma forma (privātais vai publiskais sektors), darbības ilgums, ģeogrāfiskais izvietojums (reģioni), kā arī tas, vai uzņēmumā ir ārvalstu investīcijas. Kopsavilkums par intervētajiem uzņēmumiem/organizācijām sniegts 1. tabulā. Interviju dalībnieku profila informācija apkopota 4. pielikumā.

1. tabula. Veiktās intervijas ar darba devējiem (N=44)

Uzņēmuma/ organizācijas lielums	Visas	Privātais sektors	Publiskais sektors, t.sk. NVO	Ar ārvalstu kapitālu	Bez ārvalstu kapitāla
mikro	10	9	1		10
mazs	7	5	2		7
vidējs	13	10	3	7	6
liels	14	8	6	3	11
kopā	44	32	12	10	34

	Vidzeme	Zemgale	Latgale	Kurzeme	Pierīga	Rīga
mikro	1	2	1	2	3	1
mazs		1	3	2		1
vidējs	1	2	2	2	3	3
liels	3	1		3		7
kopā	5	6	6	9	6	12

	Primārās nozares	Rūpniecība un enerģētika	Tirdzniecība, transports pakalpojumi	Informācija, komunikācijas, profesionālie pakalpojumi	Publiskā pārvalde	Kultūra, izklaide un citas nozares
mikro		1	3	4	1	1
mazs	1	1	1	2	1	1

	Primārās nozares	Rūpniecība un enerģētika	Tirdzniecība, transports pakalpojumi	Informācija, komunikācijas, profesionālie pakalpojumi	Publiskā pārvalde	Kultūra, izklaide un citas nozares
vidējs	1	4	4		3	1
liels	1	4	1	2	6	
kopā	3	10	9	8	11	3

Intervijās informanti tika aicināti dalīties pieredzē par uzņēmuma/organizācijas iekšējo politiku saistībā ar vardarbības izpausmēm darba vidē, atbildot uz jautājumiem par izpratni par vardarbību darba vidē, iekšējo noteikumu un procedūru esamību un to piemērošanu, šķēršļiem un barjerām iekšējās kārtības izstrādē un ieviešanā, atbildības sadalījumu uzņēmumā vai organizācijā, datu apkopošanu un ziņošanas mehānismiem, apmācībām un informēšanu, kā arī ieteikumiem un nākotnes vajadzībām.

Interviju dalībnieki tika iepazīstināti ar pētījumu, tā veicēju un finansētāju, kā arī informēti, ka dalība ir brīvprātīga un ka jebkurā brīdī pirms intervijas vai tās laikā ir iespējams atteikties bez negatīvām sekām; ar informanta piekrišanu intervijas tika ierakstītas audio formātā un ieraksti izmantoti pārskatu sagatavošanai un analīzei, nodrošinot datu aizsardzību un konfidencialitāti.

Analīzē tika izmantota tematiskās analīzes metode, lai identificētu galvenās tēmas un atkārtotus motīvus.

3. **NORMATĪVĀ REGULĒJUMA UN IESTĀŽU PRAKSES ANALĪZE ATTIECĪBĀ UZ VARDARBĪBĀ CIETUŠO ATBALSTU DARBA VIDĒ**

3.1. Normatīvais regulējums un tiesu prakse

3.1.1. Vardarbības jēdziens

Jēdziena “vardarbība” (lat. Vis) pirmsākumi meklējami romiešu saistību tiesībās, kur ar to tika saprasta vienas personas fiziska spēka vai morālas piespiešanas lietošana pret otru.⁵⁴ Romiešu tiesību avotos atrodami divi termini kāda prettiesiskas ietekmēšanas apzīmēšanai: “Vis”, kas būtu tulkojams kā “spaidi”, “vardarbība”, “vara”, “spēks”, un “Metus”, kas tulkojams kā “draudi”, arī “iebiedēšana”, “bailes”, “apdraudējuma sajūta”. “Vis” izmantots, lai apzīmētu piespiešanu (spaidus) pret kāda gribu (lat. necessitatem impositam contrariam voluntati), savukārt “metus”, lai parādītu prāta satraukumu (“gara trīsas” (lat. mentis trepidatio)) saistībā ar kādām pašreizējām vai nākotnes briesmām. [D 4.2.1] Atbilstoši seno romiešu legāldefinīcijai “spaidi ir uzbrukums ar pārāku spēku, kam pretoties nav [mūsu] varā” (Vis autem est maioris rei impetus, qui repelli non potest [D 4.2.2]; Quod vi metusve causa – “Kas darīts/panākts ar spaidiem vai draudiem” [D4.2.1]).⁵⁵

Mūsdienu starptautiskajās tiesībās un Latvijas tiesību sistēmā vardarbība vairs netiek skatīta tikai kā fiziska spēka pielietošana, bet ietver arī varas un kontroles izmantošanu, kas var radīt psiholoģisku kaitējumu, attīstības traucējumus vai personas cieņas aizskārumu. Šādu plašu pieeju nostiprina Konvencija Nr. 190, kurā termins “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē apzīmē virkni nepieņemamu uzvedības veidu un prakses, kā arī draudus ar tiem, neatkarīgi no tā, vai tie izpaužas vienreizēji vai atkārtoti, un kuru dēļ personai rodas vai var rasties fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums, tostarp ietverot arī uz dzimumu balstītu vardarbību un uzmākšanos.⁵⁶

Lai atpazītu, novērtētu un efektīvi novērstu kāda fenomena negatīvās sekas, būtiska ir spēja to definēt, taču tas rada nopietnus izaicinājumus. Psiholoģiskajai vardarbībai nav vienotas, vispāratzītas definīcijas, un tādējādi arī centieni noteikt kritērijus vardarbības

⁵⁴ Berger A. (1953./1991.) Encyclopedic Dictionary of Roman Law. Philadelphia, The American Philosophical Society, 768.

⁵⁵ Apsītis A., Joksts J. (2022.) Spaidu un draudu tiesiskā koncepcija romiešu tiesībās. Jurista Vārds, 09.08.2022., Nr. 32 (1246), 25.-33.lpp. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://m.juristavards.lv/zurnals/281758-spaidu-un-draudu-tiesiska-koncepcija-romiesu-tiesibas/>

⁵⁶ Starptautiskā darba organizācija. (2019). Konvencija Nr.190 “Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē”. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://liddk.lv/wp-content/uploads/2020/10/ILC_Convention-190-LV.pdf

identificēšanai ir problemātiski. Pētnieciskajā kopienā uz šo parādību vispārināti raugās kā uz sistemātisku personas pašcieņas un/vai drošības izjūtas graušanu, kas bieži notiek attiecībās, kurās pastāv atšķirības varas un kontroles ziņā.⁵⁷

Konvencijas Nr.190 I daļa "Definīcijas" nosaka vienotu "vardarbības un aizskarošas izturēšanās" definīciju, kas aptver dažāda veida nepieņemamu uzvedību un praksi vai tās draudus, kuri var būt vienreizēji vai atkārtoti un kuru iecere, rezultāts vai iespējamais rezultāts ir fiziska, psiholoģiska, seksuāla vai ekonomiska kaitējuma nodarīšana (1.a pants), kā arī definē ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos (1.b pants).⁵⁸

Darba vidē var izpausties dažādas uzmākšanās un vardarbības formas. Tās var:

- ▼ būt fiziskas, psiholoģiskas un/vai seksuālas;
- ▼ būt vienreizēji incidenti vai sistemātiski uzvedības modeļi;
- ▼ notikt starp kolēģiem, starp vadītājiem un padotajiem, vai arī no trešo personu puses, piemēram, klientu, pircēju, pacientu, izglītojamo u.c.;
- ▼ variēt no nelieliem necieņas gadījumiem līdz nopietnākiem pārkāpumiem, tostarp noziedzīgiem nodarījumiem, kuru gadījumā nepieciešama valsts iestāžu iejaukšanās.⁵⁹

Uzmākšanās un vardarbība izriet no nepieņemamas vienas vai vairāku personu uzvedības un var izpausties dažādās formās, no kurām dažas ir vieglāk identificējamas nekā citas. Darba vide var ietekmēt cilvēku pakļautību uzmākšanās un vardarbības riskam, turklāt šādas situācijas var rasties jebkurā darba vietā un skart jebkuru darbinieku. Uzmākšanās notiek gadījumos, kad viens vai vairāki darbinieki vai vadītāji darba apstākļos tiek atkārtoti un apzināti aizskarti, apdraudēti vai pazemoti. Savukārt vardarbība izpaužas, ja darba apstākļos pret vienu vai vairākiem darbiniekiem vai vadītājiem tiek vērsts fizisks uzbrukums. Uzmākšanos un vardarbību var īstenot viens vai vairāki vadītāji vai darbinieki,

⁵⁷ Latvijas Republikas Saeima. Regulējums psiholoģiskās/emocionālās vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanai atsevišķās Eiropas valstīs. Apskats, 2025.gada aprīlis. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.saeima.lv/petijumi/Regulejums_psihologiski_emocionala_vardarbiba.pdf

⁵⁸ Eiropas komisijas PADOMES LĒMUMS, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>

⁵⁹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL AND THE EUROPEAN PARLIAMENT transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>

un tās var būt vērstas gan ar nolūku, gan ar faktiskām sekām aizskart personas cieņu, negatīvi ietekmēt veselību un radīt naidīgu darba vidi.⁶⁰

Eiropas sociālie partneri atzīst, ka uzmākšanās un vardarbība var skart jebkuru darba vietu un jebkuru darbinieku neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas vai darba līguma un nodarbinātības attiecību veida. Vienlaikus tiek norādīts, ka praksē ne visas darba vietas un ne visi darbinieki ar šādām situācijām saskaras vienādā mērā, jo atsevišķas darbinieku grupas un nozares var būt pakļautas paaugstinātam riskam.⁶¹

Psiholoģiskā vardarbība darba vidē parasti neizpaužas vienā atsevišķā gadījumā, bet veidojas kā vairāku darbību kopums laika gaitā. Tā izpaužas kā ļaunprātīga rīcība, kas var notikt dažādos veidos – ar vārdiem, rakstiski, ar žestiem vai citām darbībām. Bieži vien katra atsevišķa epizode – piemēram, nievājoša piezīme, ignorēšana vai nepamatota kritika – pati par sevi var šķist nebūtiska vai pat “normāla”. Tomēr, ja šādas darbības ir pastāvīgas, atkārtojas vai norisinās sistemātiski, tās veido procesu, kas attīstās laikā un rada smagu emocionālu slogu. Būtiski, ka šī rīcība ir tīša, nevis nejauša. Tieši šāds ilgstošs un mērķtiecīgs spiediens grauj personas pašcieņu un pašapziņu, rada pazemojuma, apdraudējuma vai nedrošības sajūtu un var kaitēt personas personībai, cieņai un psiholoģiskajai integritātei. Tādējādi pat tad, ja neviena atsevišķa darbība viena pati vēl neizskatās pēc atklāta pāridarījuma, to kopums un uzkrāšanās laikā var pārvērst ikdienas sīkumus psiholoģiskā vardarbībā.^{62 63}

Psiholoģiskās vardarbības veidi: mobings (mobbing, mobbing) un bossings (bossing, bashing; no angļu “bash” – uzbrukums). Tie ir visbiežāk sastopamie psiholoģiskās vardarbības veidi, taču, apzīmējot psiholoģisko vardarbību darba vietā, dažādi avoti un pētījumi lieto arī citus terminus – bulings (bullying), morālā uzmākšanās (moral harassment), vajāšana (victimisation) u. tml. Klasiskais mobings izpaužas “horizontāli” kā darbinieku savstarpēji īstenota psiholoģiskā vardarbība.

⁶⁰ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL AND THE EUROPEAN PARLIAMENT transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>

⁶¹ Turpat.

⁶² Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2018.gada 13.jūlija sprieduma lietā “SQ v EIB”, T-377/17, 89., 92., 93.punktu.; Rācenājs, K. Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.2020.gads 12.augusts. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/news/kad-darbs-parversas-launa-murga-jeb-terors-darba-vieta/>

⁶³ Rācenājs, K. (2020). Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/news/kad-darbs-parversas-launa-murga-jeb-terors-darba-vieta/>

Bossings ir “vertikālais” mobings – darba devēja vai vadītāja īstenots psiholoģiskais terors. Ar mobingu un bossingu saista dažādus jēdzienus, piemēram, agresiju darba vietā, psiholoģisko vardarbību, vispārēju ļaunprātību, ļaunprātīgu izturēšanos un uzmākšanos darba vietā u. c. Galvenās izpausmes veido naidīga vai pat agresīva uzvedība, kurai raksturīgs ilgstošs un atkārtots raksturs un kura sistemātiski vērsta pret vienu vai vairākiem kolēģiem vai padotajiem. Proti, abu darbību mērķis ir panākt, lai upuris (ietekmētā persona) pamet darbu. Neatkarīgi no psiholoģiskās vardarbības veida, prettiesiskās darbības ierobežo upura pašizpausmi, ietekmē sociālās attiecības, aizskar cieņu un godu, bieži atstājot negatīvu ietekmi uz sociālo reputāciju, darba un dzīves kvalitāti.⁶⁴

Papildus jānorāda, ka arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas (turpmāk – Senāts) Civillietu departaments spriedumā lietā Nr.C30407917 ir atzinis, ka, lai gan termins “mobings” jeb psiholoģiskā vardarbība expressis verbis (tiešā tekstā) likumā nav minēts, tiesību normas ir jāskata to sistēmā un kopsakarā ar tādiem tiesību avotiem kā judikatūra un tiesību zinātne.

Fiziska vardarbība darba vidē ir jebkāda rīcība vai uzvedība, kas darba pasaules kontekstā izraisa vai var izraisīt fizisku kaitējumu darbiniekam vai vadītājam. Tā var izpausties gan kā tiešs fizisks uzbrukums, gan kā draudi personālam vai uzņēmumam, kā arī kā uzbrukumi darba vietas infrastruktūrai vai citiem darba procesā iesaistītiem cilvēkiem, piemēram, klientiem. Fiziska vardarbība ietver jebkādu citas personas fizisku aizskaršanu – no grūstīšanās līdz pat piekaušanai –, kā arī visas darbības, kas nodara sāpes un rada bailes, piemēram, sišanu, žņaugšanu, speršanu, grūstīšanu, raustīšanu, raušanu aiz matiem, skrāpēšanu un līdzīgas izpausmes. Tā var izpausties kā fiziski uzbrukumi, fiziskas cīņas vai pazemojoša fiziska ģirgāšanās, radot apdraudējuma sajūtu un nopietnu risku personas drošībai, veselībai un dzīvībai.^{65 66 67}

Seksuāla vardarbība ir jebkāda nevēlama seksuāla uzvedība, kas tiek veikta fiziskā, verbālā vai neverbālā veidā, un kuras mērķis vai iedarbība ir indivīda cieņas aizskaršana,

⁶⁴ Jansone I. Mobings/Bossings (par maģistra darba izstrādes gaitā iegūtiem pētījuma rezultātiem). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lpva.lv/storage/files/p3eJHL2tnwn0uws71Kkd7LRXNUbwhJtSfa1pwsko.pdf>

⁶⁵ Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca. Fiziskā vardarbība darba vidē – cēloņi un risinājumi. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://stradavesels.lv/Uploads/2024/06/27/M. Smitins_Fizisk_vardarb_ba_19.06.2024.pdf

⁶⁶ Vardarbībai patīk klusums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/en/media/1318/download>

⁶⁷ Izglītības un zinātnes ministrija. (2023). Par emocionālās un fiziskās vardarbības izskaušanu un nepieļaušanu izglītības iestādē, kā arī par valsts un pašvaldības institūciju sadarbību (Informatīvais ziņojums). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/646058d7-55d8-43df-b416-bc4a79d74b80

radot aizvainojošu, pazemojošu vai draudīgu vidi.⁶⁸ Seksuāla uzmākšanās darba vidē parasti tiek iedalīta divos galvenajos veidos: – Quid pro quo (dots pret dotu) – seksuāla rakstura priekšlikumi apmaiņā pret darbā gūstamām priekšrocībām vai solījumi atbrīvot no sodiem, seksuālu pakalpojumu piespiedu pieprasīšana, izmantojot amata varu un profesionālās priekšrocības un – Naidīga vide (hostile environment), sistemātiska seksuāla rakstura uzvedība, kas mērķtiecīgi grauj profesionālo vidi. Atkārtoti, psiholoģiski motivēti uzvedības modeļi rada pazemojošu, nedrošu un profesionāli degradējošu darba atmosfēru, kaitējot darbinieku emocionālajai un profesionālajai labsajūtai.⁶⁹

Ekonomiska vardarbība darba vidē ir jebkura darbība, rīcība vai bezdarbība ar darbu saistītos apstākļos, kas liedz vai nepamatoti ierobežo darbinieka ienākumus, apdraud viņa ekonomisko drošību vai izmanto finansiālu spiedienu un kontroli kā ietekmēšanas līdzekli, tādējādi radot vai potenciāli radot ekonomisku kaitējumu. Tā var izpausties, piemēram, kā nepamatota vai diskriminējoša algas samazināšana, piespiešana strādāt virsstundas bez samaksas, sociālo garantiju (piemēram, darbnespējas lapas vai apdrošināšanas) liegšana, kā arī citas līdzīgas darbības.⁷⁰

3.1.2. Starptautiskās normas

Latvija ir starptautisko tiesību subjekts, piemēram, dalībvalsts ANO, kurā tā iestājās 1991. gada 17. septembrī⁷¹, kā arī ES dalībvalsts kopš 2004. gada 1. maija.⁷² Tas nozīmē, ka Latvijai ir saistoši vairāki starptautiskie dokumenti, kas iekļauj cilvēka tiesības uz labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sevī iekļauj psiholoģiskās vardarbības aizliegumu, kurus Latvija ir ratificējusi. Viens no šādiem dokumentiem ir ANO deklarācija. ANO deklarācijas 3. pantā ir iekļauts – katram cilvēkam ir tiesības uz dzīvību, brīvību un personas neaizskaramību.⁷³

⁶⁸ European Commission. Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

⁶⁹ Bērziņa, L. Seksuālā vardarbība darba vidē. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://stradavesels.lv/Uploads/2025/05/14/LBerzina_Seksu_l_vardarb_ba_darba_vid_.pdf; Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), The SAGE Handbook of Organizational Behavior (pp. 469-497). SAGE Publications.

⁷⁰ Dažādie noziedzīgie nodarījumi. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cietusajiem.lv/lv/kas-notika/noziegums-kas-notika-ar-mani/dazadie-noziedzigie-nodarijumi/>

⁷¹ Ārlietu ministrija. (2025). Apvienoto Nāciju Organizācija Vīnē. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www2.mfa.gov.lv/vienna/latvija-ano>

⁷² Pievienošanās līgums: Eiropas Savienības līgums. (2023). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis L 236, 23. septembris 2003. gads.

⁷³ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/un-universal-declaration-human-rights-1948>

Papildus ANO deklarācijas 23. panta pirmajā daļā ir noteikts – katram cilvēkam ir tiesības uz darbu, uz brīvu darbavietas izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kā arī uz aizsardzību pret bezdarbu.⁷⁴ Tas nozīmē, ka katram cilvēkam ir tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, bet nav konkrēti definēts, kas ir labvēlīgi darba apstākļi. Jānorāda, ka labvēlīgi darba apstākļi sevī iekļauj drošus darba apstākļus, tostarp uzmākšanās un vardarbības neesamību darba vidē.

Ir būtiski pieminēt vēl vienu Latvijai saistošu starptautisko dokumentu – ANO Starptautisko paktu, kur norādīts, ka šā pakta dalībvalstis atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē it īpaši: [...] drošības un higiēnas prasībām atbilstošus darba apstākļus [...].⁷⁵ Analizējot šo normu, var secināt, ka nodrošinot taisnīgus un labvēlīgus darba apstākļus, tie radīs drošu darba vidi darba tiesiskajās attiecībās. Neskatoties uz to, ka ANO deklarācijā nav minēts, kas konkrēti ietilpst labvēlīgos darba apstākļos, analizējot papildus starptautiskos dokumentus, jāsecina, ka šādi apstākļi sevī iekļauj tādas darbības vai bezdarbības, kas veicina personas fizisku un emocionālu drošību. Līdz ar to labvēlīgiem darba apstākļiem ir jābūt orientētiem uz personas emocionālo un fizisko veselību, tādēļ ir nepieciešams apzināt darba riskus, lai nodrošinātu darbiniekiem drošu vidi.

Pie darba vietā iespējamām veselības riskiem pieder ne tikai fiziskās drošības riska faktori [...], bet arī psiholoģiskie un emocionālie riska faktori: stress un garas darba stundas.⁷⁶ Stress jeb tā sauktais vispārējais adaptācijas sindroms ir organisma emocionālā reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem (piemēram, laika trūkums vai vardarbības draudiem).⁷⁷ Īpašs, grūti klasificējams stresora veids ir vardarbība darba vietā. Vardarbība darba vietā var būt gan fiziska, gan psiholoģiska [...]. Psiholoģiskās vardarbības raksturošanai bieži izmanto arī tādus terminus kā mobings (mobbing), bosings (bossing) [...]. Ar šiem jēdzieniem galvenokārt saprot atkārtotu, nepamatotu uzvedību attiecībā pret kādu nodarbināto vai nodarbināto grupu, kas rada risku nodarbinātā veselībai un drošībai.⁷⁸

⁷⁴ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. 8. nodaļa. (2011). Latvijas Vēstnesis.

⁷⁵ Latvijas Republikas tiesībsargs. (2025). ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/ano-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam/>

⁷⁶ Cilvēktiesību gids. Tiesības uz veselīgiem darba apstākļiem. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cilvektiesibugids.lv/lv/temas/veseliba/tiesibas-uz-veselibu/tiesibas-uz-veselibu-un-citas-cilvektiesibas/tiesibas-uz-veselīgiem-darba-apstakliem>

⁷⁷ Rīgas Stradiņa universitāte. (2011). Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf

⁷⁸ Turpat.

Analizējot ANO deklarāciju un ANO Starptautisko paktu, secināms, ka abos dokumentos ir noteikts, ka personai ir tiesības uz labvēlīgiem darba apstākļiem. Līdz ar to otrai pusei (darba devējam) ir pienākums šos labvēlīgos darba apstākļus nodrošināt, apzinoties darba riskus un tos novēršot. Nenovēršot psihoemocionālo risku jeb nepārtraucot psiholoģisko vardarbību, tiktu pārkāptas starptautisko dokumentu normas, tostarp darbinieka tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Arī ES Pamattiesību hartā ir iekļautas iepriekš minētās personas tiesības. Papildus ir minētas tiesības uz cieņu. Hartas 1. pantā ir norādīts – cilvēka cieņa ir neaizskarama. Tā ir jārespektē un jāaizsargā.⁷⁹ Psiholoģiskās vardarbības īstenošana pret personu ir cilvēka cieņas aizskārums.

ES Pamattiesību hartas 3. panta pirmajā punktā ir minēts, ka ikvienai personai ir tiesības uz fiziskās un garīgās neaizskaramības ievērošanu.⁸⁰ Konkrētajā gadījumā jānorāda, ka nevar nodrošināt personas tiesības uz garīgo neaizskaramību, ja tiek realizēta psiholoģiskā vardarbība pret personu, jo tā var radīt personai depresiju (psihiska saslimšana, kas ietekmē emocijas, domas, uzvedību un fiziskās ķermeņa reakcijas.).⁸¹ Līdz ar to tiek pārkāptas personas tiesības uz garīgo veselību, ja cita persona pret viņu īsteno psiholoģisko vardarbību, kas var novest pie psihiskas saslimšanas. Šādas sekas var rasties arī darba tiesiskajās attiecībās, kur psiholoģiskā vardarbība ne tikai apdraud personas psihisko veselību, bet arī būtiski ietekmē viņas darba produktivitāti un kvalitāti. Tāpat Hartas 31. panta pirmajā punktā ir norādīts, ka ikvienam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.⁸²

Jānorāda, ka arī ANO Starptautiskajā paktā ir minēts, ka personai ir tiesības uz drošiem darba apstākļiem, kas nozīmē novērst un apzināties darba drošības riskus. Papildus veselībai nekaitīgiem un drošiem darba apstākļiem, tiek minēts, ka tiem ir arī jābūt cilvēka cieņai atbilstīgiem.

⁷⁹ Eiropas Savienības Pamattiesību Harta. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

⁸⁰ Liepiņa-Goldberga E., L., Neirotiesības: neirotehnoloģiju un cilvēktiesību mijiedarbības risinājumi Eiropā. Jurista Vārds. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://juristavards.lv/zurnals/283215-neirotiesibas-neirotehnologiju-un-cilvektiesibu-mijiedarbibas-risinajumi-eiropa/>

⁸¹ Zārde, I., Kas ir depresija? Kas jāievēro saskarsmē ar cilvēku, kuram ir šī saslimšana? [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/sites/spkc/files/content/depresija_148x210.pdf

⁸² Eiropas Savienības Pamattiesību Harta. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 5. panta pirmajā daļā arī ir noteikts, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības uz [...] personas neaizskaramību.⁸³ Bet arī šajā pantā, nav sniegta detalizētāka informācija par to, ko tas sevī iekļauj, un ir papildus jāanalizē normas saturs, lai konstatētu, ko iekļauj jēdziens “personas neaizskaramība”.

Analizējot visas iepriekš minētās normas, jākonstatē, ka tiesības uz personas cieņu un neaizskaramību ir fundamentālas cilvēka pamattiesības, ko pierāda fakts, ka vairākās starptautiskās normās tas tiek iekļauts. Šīs normas ir jāievēro visās sfērās, tostarp darba tiesiskajās attiecībās. Kā jau iepriekš minēts, vairākās starptautiskajās tiesību normās šīs tiesības tiek izdalītas un formulētas kā principi, kas jāievēro darba tiesiskajās attiecībās. Tas norāda, ka darba tiesību jomā ir īpaši svarīgi pievērst pastiprinātu uzmanību šo tiesību nodrošināšanai un aizsardzībai. Tomēr nevienā no iepriekš minētajām normām darba tiesiskajās attiecībās nav minēts psiholoģiskās vardarbības aizliegums. To var tikai konstatēt, veicot tiesību normu interpretāciju. Tas nozīmē, ka analizētās tiesību normas tiek pakļautas interpretācijai, kas var radīt risku, ka to saturs tiek izprasts nepilnīgi un netiek sasniegts to leģitīmais mērķis. Šāda nenoteiktība var apgrūtināt tiesību piemērošanu praksē.

Ņemot vērā SDO ziņojumā iekļauto – [...] psiholoģiskā vardarbība ir izplatītāka nekā fiziskā vardarbība, visbiežāk sastopama ir verbālā vardarbība, kam seko [...] mobings.⁸⁴ Saskaņā ar [...] SDO publikāciju vardarbība darbā, sākot no iebiedēšanas un mobinga, līdz kolēģu draudiem un seksuālai uzmākšanās [...], pieaug visā pasaulē.⁸⁵ Tādējādi ir nepieciešams papildu regulējums, kur psiholoģiskās vardarbības aizliegums būtu definēts un kur būtu noteiktas konkrētas darbības tā novēršanai. Tādēļ ir nepieciešams analizēt arī Konvenciju Nr.190, jo tajā ir iekļauts konkrēts aizliegums psiholoģiskai vardarbībai darbā.

Runājot par vardarbību darba tiesiskajās attiecībās, būtiski minēt vairākas ES direktīvas, kuru normas ir pārņemtas Darba likumā un nostiprina vienlīdzīgas attieksmes principu un diskriminācijas aizliegumu. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par vienādas attieksmes principa īstenošanu pret vīriešiem un sievietēm

⁸³ Eiropas Cilvēktiesību tiesa. Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_lav

⁸⁴ Pillinger, J. (2017). Violence and Harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action. International Labour Organization. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

⁸⁵ International Labour Organization. (2006). New forms of violence at work on the rise worldwide, says the ILO. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.ilo.org/resource/news/new-forms-violence-work-rise-worldwide-says-ilo>

nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija)⁸⁶ attiecas arī uz uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos kā ar dzimumu saistītas diskriminācijas formām, savukārt Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, aizliedz diskrimināciju, tostarp uzmākšanos, kas rada naidīgu vai pazemojošu darba vidi.⁸⁷ Minētās direktīvas nosaka, ka uzmākšanās un seksuāla uzmākšanās uzskatāmas par diskriminācijas veidu, uzliekot dalībvalstīm pienākumu ieviest atbilstošus aizsardzības mehānismus nacionālajās tiesību sistēmās. Minētais regulējums paredz pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības jomā, aizliegt nelabvēlīgu attieksmi pret personu un paredzēt procedūras vardarbības vai uzmākšanās gadījumu izvērtēšanai darba vidē. Tā kā vardarbība nereti izpaužas kā sistemātiska un pazemojoša attieksme pret konkrētu personu, tostarp mobinga vai bosinga formā, minēto normu pārņemšana ir nozīmīga, lai nodrošinātu tiesības uz cilvēka cieņai atbilstošiem un labvēlīgiem darba apstākļiem.

Papildus direktīvām nozīmīgs ES līmeņa instruments vardarbības novēršanai ir 2007. gada 26. aprīlī noslēgtais Eiropas sociālo partneru pamat nolīgums par uzmākšanos un vardarbību darbavietā⁸⁸, kura mērķis ir veicināt izpratni par minētajām problēmām un nodrošināt praktisku ietvaru to atpazīšanai, novēršanai un pārvaldībai, skaidri uzsverot, ka jebkāda veida vardarbība un uzmākšanās darbā nav pieļaujama. Pamat nolīgums definē uzmākšanos kā atkārtotu un tīšu aizskarošu, draudošu vai pazemojošu rīcību darba kontekstā, bet vardarbību – kā fizisku vai psiholoģisku uzbrukumu, vienlaikus paredzot darba devēja pienākumu deklarēt nulles toleranci, izveidot sūdzību izskatīšanas un incidentu izvērtēšanas procedūras, nodrošināt atbalstu cietušajām personām un īstenot preventīvus pasākumus. Lai gan nolīgums nav juridiski saistoša direktīva, tā ieviešana dalībvalstīs sociālā dialoga ietvaros pilnveido nacionālo regulējumu, konkretizē starptautiskajos un ES dokumentos noteiktās pamattiesības, kā arī veicina cilvēka cieņai atbilstošas un drošas darba vides nodrošināšanu.

⁸⁶ Eiropas Parlaments un Eiropas Savienības Padome. (2006). Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par principa, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, īstenošanu (pārstrādātā versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 204, 23–36. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

⁸⁷ Eiropas Savienība. (2000). Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 180, 22–26. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

⁸⁸ ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, CEEP & UEAPME. (2007). Pamat nolīgums par uzmākšanos un vardarbību darbavietā (2008-01899-E). Eiropas Sociālais dialogs. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01899-E.pdf>

Konvencijas Nr. 190 saturs un nozīme. Latvija ir ratificējusi 52 SDO konvencijas un divus protokolus.⁸⁹ Latvija nav ratificējusi 2019. gadā pieņemto Konvenciju Nr.190. Šajā konvencijā jēdziens vardarbība tiek definēts pirmā panta a) punktā – termins “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē ir dažāda veida nepieņemama uzvedība un prakse (neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav atkārtota), kuras mērķis vai sekas ir fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums [...].⁹⁰ Vardarbības jēdzienā iekļaujot atsauci uz psiholoģisko kaitējumu, var secināt, ka šīs Konvencijas mērķis ir arī psiholoģiskās vardarbības apkarošana darba tiesiskajās attiecībās.

Konvencijas Nr. 190 preambulā ir skaidri noteikts, ka tajā iekļautie priekšlikumi ir pieņemti, atzīstot ikviena tiesības uz darba vidi, kas ir brīva no vardarbības un uzmākšanās. Tajā arī norādīts, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē var tikt uzskatīta par cilvēktiesību pārkāpumu vai ļaunprātīgu izmantošanu.⁹¹ No Konvencijas satura izriet, ka jēdziens “vardarbība” ietver arī psiholoģisku kaitējumu personai. Analizējot šo un citus starptautiskos dokumentus, var secināt, ka psiholoģiskā vardarbība darba tiesiskajās attiecībās ir uzskatāma par cilvēktiesību pārkāpumu. Konvencijā noteikts, ka dalībvalstīm ir svarīgs pienākums veicināt tādu vispārējo vidi, kurā nav nekādas iecietības pret vardarbību un uzmākšanos, lai veicinātu šādas izturēšanās un prakses novēršanu. Visiem dalībniekiem darba vidē ir jāatturas no vardarbības un uzmākšanās, tā jānovērš un jāapkar, atzīstot, ka vardarbība [...] darba vidē ietekmē cilvēka psiholoģisko, fizisko [...] veselību, pašcieņu, kā arī ģimenes un sociālo vidi [...].⁹²

Dalībvalstis, kuras ir ratificējušas Konvenciju Nr. 190, var veicināt vidi, kurā nav nekādas iecietības pret vardarbību, iekļaujot nacionālajos normatīvajos aktos psiholoģiskās vardarbības aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās un sodus, kas personām tiek piemēroti par šādas vardarbības īstenošanu. Šis pienākums ietvert vardarbības aizliegumu nacionālajā tiesību regulējumā ir noteikts arī Konvencijas Nr. 190 7. pantā – [...] katra dalībvalsts pieņem normatīvos aktus, lai definētu un aizliegtu vardarbību un uzmākšanos darba vidē [...].⁹³ Šajā pantā ir iekļauts ne tikai vardarbības aizliegums, bet dalībvalstīm arī ir uzlikts pienākums definēt vardarbību. Ja vardarbības jēdziens būtu skaidri definēts

⁸⁹ International Labour Organization. Ratifications for Latvia. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102738

⁹⁰ Starptautiskā darba organizācija. (2019). Konvencija Nr.190 “Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/10/ILC_Convention-190-LV.pdf

⁹¹ Turpat.

⁹² Turpat.

⁹³ Starptautiskā darba organizācija. (2019). Konvencija Nr.190 “Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/10/ILC_Convention-190-LV.pdf

tiesību normās, arī darbiniekam, kurš ikdienā nenodarbojas ar juridisku tekstu interpretāciju, būtu saprotams, kādas tiesības viņam ir un kā tās aizstāvēt darba tiesiskajās attiecībās.

LBAS jau 2020. gada 8. oktobra rakstā norādīja – arodbiedrības ir uzsākušas kampaņu, aicinot valdības ratificēt Konvenciju Nr. 190 pēc iespējas ātrāk.⁹⁴ Konvencija Nr. 190 ir pirmais starptautiskais instruments, kurā skaidri noteiktas tiesības uz darbu, kas ir brīvs no aizskarošas izturēšanās un vardarbības.⁹⁵ Ratificējot Konvenciju Nr. 190 tas ne tikai būtu instruments psiholoģiskās vardarbības darba tiesiskajās attiecībās noregulēšanai nacionālajās tiesību normās, bet arī palīdzētu īstenot ES apņemšanos saistībā ar cilvēktiesību ievērošanas veicināšanu un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību, kā arī veicinātu drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.⁹⁶

Konvencijā Nr. 190 ir noteikts, “[..] ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē var būt cilvēktiesību pārkāpums vai ļaunprātīga izmantošana un ka vardarbība un uzmākšanās apdraud vienlīdzīgas iespējas, ir nepieņemama un nesaderīga ar pienācīgu darbu, [..]”.⁹⁷ Konvencijas Nr. 190 1. pants definē terminu “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē kā dažāda veida nepieņemamu uzvedību un praksi ar mērķi fiziski, psiholoģiski, seksuāli vai ekonomiski kaitēt.⁹⁸ Konvencija Nr. 190 skaidri atzīst, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē ir cilvēktiesību pārkāpums, tas nozīmē, ka šāda rīcība ir ne tikai neētiska, bet arī juridiski nepieļaujama, bet arī šī norma skaidri nedefinē vardarbības tvērumu. Konvencijas Nr. 190 pirmajā pantā lietotais termins “vardarbība un uzmākšanās” ir vispārējs apzīmējums un tā skaidrojums attiecas uz plašu nepieņemamas uzvedības spektru. Tāpat termins “nepieņemams” var tikt interpretēts, ņemot vērā kultūras īpatnības. Uzskaitījums – fiziski, psiholoģiski, seksuāli vai ekonomiski – norāda uz dažādiem kaitējuma veidiem, kas var tikt nodarīti. No šī iespējamo seku uzskaitījuma var secināt, ka “psiholoģiski kaitēt”

⁹⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. (2020). LBAS šodien diskutē par vardarbību un aizskaršanu darba vietā. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/news/lbas-sodien-diskute-par-vardarbibu-un-aizskarsanu-darba-vieta/>

⁹⁵ Labklājības ministrija. (2020). Padomes lēmuma projekts, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr.190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/padomes-lemuma-projekts-ar-kuru-dalibvalstim-atlauj-eiropas-savienibas-intereses-ratificet-starptautiskas-darba-organizācijas-2019gada-konvenciju-pret-vardarbibu-un-aizskarusu-izturesanos-nr190>

⁹⁶ Eiropas Komisija. (2020). Padomes lēmums, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr.190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/6607/download?attachment>

⁹⁷ Starptautiskā darba organizācija. (2019). Konvencija Nr.190 “Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://liddk.lv/wp-content/uploads/2020/10/ILC_Convention-190-LV.pdf

⁹⁸ Turpat.

tomēr norāda uz to, ka Konvencija sevī ietver arī psiholoģisko vardarbību. Lai gan Latvija vēl nav ratificējusi šo Konvenciju, tās saturs atspoguļo psiholoģiskā terora darba vietā atzīšanu par nepieņemamu un cilvēktiesības aizskarošu rīcību.

Papildus Konvencijai Nr. 190 SDO 2019. gadā pieņēma arī Ieteikumu Nr. 206.⁹⁹ Šī rekomendācija papildina Konvencijas noteikumus, sniedzot dalībvalstīm detalizētas vadlīnijas par preventīviem un aizsardzības pasākumiem, kas jāievieš, lai novērstu un mazinātu vardarbību un uzmākšanos darba vidē. Tajā īpaši uzsvērta nepieciešamība pēc visaptverošas politikas, izglītošanas, apmācībām un atbalsta mehānismiem cietušajiem, kā arī norādīts uz pastiprinātu uzmanību neaizsargātu grupu aizsardzībai. Ieteikuma Nr. 206 noteikumi interpretējami un piemērojami kopsakarā ar Konvenciju Nr. 190, tās mērķis ir palīdzēt valstīm izstrādāt tiesiskos un praktiskos risinājumus drošas un cieņpilnas darba vides nodrošināšanai.

3.1.3. Nacionālais regulējums

Cilvēku no vardarbības, tostarp no psiholoģiskās vardarbības, pasargā tiesību normas, kas ir iekļautas Latvijas Republikas Satversmē. Satversmes 94. pants paredz, ka ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību. [..].¹⁰⁰ Savukārt Satversmes 95. pants nosaka, ka valsts aizsargā cilvēka godu un cieņu. Spīdzināšana, citāda cietsirdīga vai cieņu pazemojoša izturēšanās pret cilvēku ir aizliegta. [..].¹⁰¹ No psiholoģiskās vardarbības sekām izriet, ka pret personu, īstenojot šo aizskārumu, tiek pārkāpts Satversmes 94. pants, jo netiek ievērotas personas tiesības uz neaizskaramību, un 95. pants, pazemojot personu, kas ir viena no psiholoģiskās vardarbības īstenošanas metodēm, tiek aizskarta personas cieņa. Tomēr šis regulējums ir vispārīgs un nesatur konkrētu psiholoģiskās vardarbības definīciju. Trūkst precīzas skaidrības par tās saturu un piemērošanu.

Nacionāla mēroga politikas plānošanas dokumentos pausta apņemšanās integrēt vardarbības novēršanu darba vidē nacionālajā politikā, veidojot sistēmisku pamatu cietušo atbalstam un preventīvajiem pasākumiem. Pieeja kalpo kā pamats iespējamai SDO

⁹⁹ International Labour Organization. (2019). Ieteikums Nr. 206 "Ieteikumi par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē". [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁰⁰ Latvijas Republikas Satversme. Latvijas Vēstnesis Nr. 43, 01.07.1993.

¹⁰¹ Turpat.

Konvencijas Nr. 190 ratificēšanai un ieviešanai, nodrošinot sasaisti starp starptautiskajām prasībām un Latvijas tiesisko regulējumu, tostarp:

- ▼ “Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (NAP2027)”¹⁰² – paredz psihiskās un emocionālās veselības stiprināšanu sabiedrībā, īstenojot uz mērķa grupām orientētus profilakses pasākumus un intervenci, paplašinot sabiedrības zināšanas un nodrošinot monitoringu. Plāns akcentē spējas pielāgoties mainīgiem dzīves un darba apstākļiem veicināšanu, izpratnes veidošanu par psihiskās un emocionālās veselības nozīmi personības izaugsmē, kopdarbības un iekļaujošas sabiedrības veidošanā, kā arī vardarbības profilaksi. Vienlaikus uzsvērta kvalitatīvu un drošu darba vietu izveide un uzturēšana, sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības veicināšana un atbalsts sociālās uzņēmējdarbības attīstībai.
- ▼ “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam” – uzsvērta nepieciešamība veicināt iekļaujošu darba tirgu un stiprināt sabiedrības, darba ņēmēju un darba devēju izpratni par dažādības nozīmi, diskriminācijas mazināšanu un iekļaušanu. Tajās paredzēts paaugstināt informētību par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem dažādās nodarbinātības formās, vienlaikus veidojot preventīvu kultūru darba vidē. Pamatnostādnes akcentē arī atbalstu uzņēmumiem, īpaši mikro un mazajiem, drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidē, kā arī nodarbināto tiesiskās aizsardzības pilnveidošanu un zināšanu stiprināšanu par darba tiesiskajām attiecībām, īpaši nestandarta un jaunajās nodarbinātības formās. Vienlaikus uzsvērta mazāk aizsargāto personu informēšana un izglītošana par savām tiesībām un juridiskā atbalsta iespējām, kā arī nepieciešamība nodrošināt kvalitatīvu darba vidi un konkurētspējīgu atalgojumu.¹⁰³
- ▼ “Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2024.–2027. gadam” – uzsvērta nepieciešamība paaugstināt sabiedrības, īpaši darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu, informētības un izpratnes līmeni par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem dažādās nodarbinātības formās, vienlaikus veicinot preventīvas kultūras attīstību darba vidē. Plānā paredzēts arī nodrošināt atbalstu

¹⁰² Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027>

¹⁰³ Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

uzņēmumiem, īpaši mikro un mazajiem uzņēmumiem, drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidē.¹⁰⁴

- ▼ “Vardarbības pret sievieti un ģimenē novēršanas plāns 2024.–2029. gadam” – akcentē nepieciešamību pilnveidot atbalsta un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus no vardarbības cietušām personām. Vienlaikus tajā paredzēta vardarbībā cietušo personu tiesiskās aizsardzības sistēmas nostiprināšana, lai novērstu turpmāku apdraudējumu personas veselībai un dzīvībai un nodrošinātu efektīvāku aizsardzību pret atkārtotu vardarbību.¹⁰⁵
- ▼ “Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plāns 2024.–2027. gadam” – paredz pasākumus, kas vērsti uz atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu dzimuma dēļ darba tirgū, veicinot vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem nodarbinātībā un profesionālajā izaugsme.¹⁰⁶

Saeima 2023. gada 30. novembrī ratificēja Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu, kas stājās spēkā 2024. gada 1. maijā. Konvencija uzliek dalībvalstīm pienākumu īstenot efektīvus, visaptverošus un saskaņotus valsts mēroga pasākumus, lai novērstu un apkarotu vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē.¹⁰⁷

Latvijas valdība, apstiprinot Rīcības plānu ar Ministru kabineta 2024. gada 20. janvāra rīkojumu Nr. 55, ir paudusi apņemšanos izvērtēt SDO konvencijas Nr. 190 ratificēšanas iespējas, uzdodot par atbildīgo iestādi LM.¹⁰⁸

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošas starptautisko tiesību normas, Darba likums¹⁰⁹ un Darba aizsardzības likums¹¹⁰, kā arī citi

¹⁰⁴ Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2024.–2027. gadam. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/352926-par-darba-aizsardzibas-jomas-attistibas-planu-20242027-gadam>

¹⁰⁵ Vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanas un apkarošanas plāns 2024.–2029. gadam. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/357535-var darbības-pret-sievieti-un-var darbības-gimene-noversanas-un-apkarosanas-plans-20242029-gadam>

¹⁰⁶ Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plāns 2024.–2027. gadam. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanas-planu-20242027-gadam>

¹⁰⁷ Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: [Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu](https://likumi.lv/ta/id/352926-par-darba-aizsardzibas-jomas-attistibas-planu-20242027-gadam)

¹⁰⁸ 2024. gada 20. janvāra MK rīkojums Nr. 55. Par Valdības rīcības plānu deklarācijas par Evikas Siliņas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/349266-par-valdibas-ricibas-planu-deklaracijas-par-evikas-silinas-vadita-ministru-kabineta-iecere-to-darbibu-istenosanai>

¹⁰⁹ Darba likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

¹¹⁰ Darba aizsardzības likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>

normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi, kurus ir paredzēts piemērot darba tiesisko attiecību un darba vides noregulēšanai. Ņemot vērā to, ka darba tiesības ir publiski privātas tiesības, tad daži aspekti, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām, tiek regulēti arī Civillikumā.¹¹¹

Darba likuma¹¹² 29. pants nosaka, ka “(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt. [...] (7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma (rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem), tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.”

Attiecīgi Darba likuma 161. pants paredz, ka par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā piemēro brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai – no divdesmit astoņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai – no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

Darba aizsardzības likums¹¹³ un Darba likums nosaka pamatprasības attiecībā uz drošu vidi darbiniekam, kā arī darba devēja pienākumus un tiesības. Tāpat normatīvie akti skaidri nosaka, kā darbinieks var aizstāvēt savas tiesības gadījumā, ja sastopas ar psiholoģisko vardarbību darba vietā. Arī no tiesu prakses smeltās atziņas dod būtisku ietekmi šo normu piemērošanā.

Darba likuma 7. pants paredz, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Šīs tiesības 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 tā izriet darba devēja pienākums nodrošināt šādus darba apstākļus, veicot atbilstošus

¹¹¹ Civillikums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>

¹¹² Darba likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

¹¹³ Darba aizsardzības likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>

pasākumus, kuri izriet no sistēmiska regulējuma, galvenokārt no Darba likuma un Darba aizsardzības likuma.

Psiholoģiskās vardarbības gadījumos tiesas piemēro Darba likuma 7. pantu, kur noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Lai gan šis pants garantē tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, taču tajā nav sniegta šo apstākļu definīcija. Vienlaikus Darba likuma 28. panta otrajā daļā ir skaidri noteikts pienākums tos nodrošināt. Darba likuma 7. pants ir vispārīga norma, jo tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.¹¹⁴ Tomēr no minēto normu formulējuma tieši neizriet, ka darba devēja pienākums nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus aptver arī psiholoģiskās vardarbības novēršanu darba vidē.

Līdz ar to psiholoģiskās drošības aizsardzība Darba likumā izriet netieši, atvasinot to no darba aizsardzības prasībām, kas padara regulējuma piemērošanu mazāk skaidru darba devējiem un darbiniekiem bez juridiskām zināšanām. Vienlaikus jānorāda, ka konkrētāka norāde uz psihosociālajiem riskiem ietverta MK noteikumos Nr. 660, kas nosaka darba devēja pienākumu vērtēt darba vides riskus, tostarp psihosociālos un emocionālos riskus. Tas nozīmē, ka psiholoģiskās vardarbības novēršana faktiski izriet no darba aizsardzības regulējuma, nevis tieši no Darba likuma redakcijas. Līdz ar to normu savstarpējā sasaiste ir juridiski loģiska, taču praksē darba devējiem tā var nebūt intuitīvi saprotama, jo pamata likumā psiholoģiskā vardarbība nav skaidri minēta.

Darba likuma 29. pants paredz, ka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Šos nosacījumus var attiecināt arī uz psiholoģiskās, fiziskās un ekonomiskās vardarbības gadījumiem darba vidē.

Augstākās tiesas Senāta atziņa skaidro “vienlīdzīgas attieksmes principa” un “diskriminācijas aizlieguma principa” attiecības no nedaudz cita skatpunkta, proti, vienlīdzīgu tiesību princips var tikt pārkāpts ne vien divos Darba likuma 29. panta astotās daļas normā paredzētajos gadījumos (atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt

¹¹⁴ Darba likums ar komentāriem (2020). Aut. kol. I. Liepiņa, K. Rācenājs, N. Preisa, V. Liberte, L. Blūma, S. Platā, D. Eglīte, J. Čiguzis Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

nelabvēlīgas sekas), bet arī citos gadījumos. Senāts vērš uzmanību uz judikatūrā nostiprināto atziņu, ka Darba likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likuma 29. pants) ir vērsts uz Darba likuma 7. panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (sk. Senāta 2017. gada 17. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC1267/2017 (C33308515)). Atbilstoši minētajai judikatūrai rīcība, kas izpaužas kā mobings (sk. 2012. gada februāra ziņojums “Mobings darba vietā” N. Mickeviča, LBAS, 2012) vai bosings (sk. Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004. gada 19. oktobris, Nr. 40 (345).), var tikt atzīta par tādu, kura veido “vienlīdzīgu tiesību uz darbu”, tiesību uz “taisnīgu darba apstākļu” pārkāpumu.¹¹⁵ Šajā atziņā Augstākās tiesas Senāts būtībā “atgādina”, ka diskriminācijas aizlieguma princips ir vienlīdzīgas attieksmes principa palīgelements, kā tas izriet arī no tiesību doktrīnas attiecībā uz Satversmes 91. panta saturu.¹¹⁶ Šāda AT Senāta atziņa norāda, ka, lai efektīvi nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš nostiprināts Darba likuma 7. panta pirmajā daļā, ir piemērojamas arī tās normas, kuras “paredzētas” diskriminācijas aizlieguma principa nodrošināšanai.¹¹⁷

Normatīvais regulējums attiecībā uz psihoemocionālajiem riskiem darba vidē, tostarp psiholoģisko vardarbību, Latvijas tiesību sistēmā pastāv, tomēr tās tiešs aizliegums Darba likumā nav expressis verbis noteikts nevienā atsevišķā pantā. Psiholoģiskās vardarbības aizliegums izriet netieši no Darba likuma 28. panta otrās daļas, kurā darba devējam ir noteikts pienākums nodrošināt darbiniekiem taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (darba vidi). No minētā secināms, ka darba vide Darba likuma izpratnē ietver ne tikai fiziskos, bet arī psihoemocionālos un organizatoriskos riskus, līdz ar to psiholoģiskā vardarbība kvalificējama kā darba vides drošības un veselības aizsardzības jautājums. Vienlaikus jānorāda, ka Latvijas Republikas Senāts spriedumā lietā SKC-605/2019 uzsvēra Darba likuma 29. panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītais atšķirīgās attieksmes aizliegums ietilpst vienlīdzības principa tvērumā. Minētajās normās vienlīdzības princips konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot

¹¹⁵ Dupate, K. Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums) 1. Darba tiesības, 1.3. Civiltiesību joma. 2015.-2020. gads. 18. lpp.

¹¹⁶ R. Balodis (zin. red.), Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Latvijas Vēstnesis, 2011, 74. lpp. 1. punkts

¹¹⁷ Dupate, K. Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums) 1. Darba tiesības, 1.3. Civiltiesību joma. 2015.-2020. gads. 19. lpp.

noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.¹¹⁸ Tādējādi psiholoģiskā vardarbība pēc savas būtības ir atšķirīga attieksme – tā aptver konkrētu darbību vai rīcību kopumu, kas vērsts pret konkrētu personu vai personu grupu. Līdz ar to Darba likuma 29. pants regulē atšķirīgās attieksmes aizliegumu un diskriminācijas aizliegumu, kas tostarp ietver arī psiholoģiskās vardarbības aizliegumu kā tādu.

Viens no būtiskiem darba vides riskiem ir psiholoģiskais un organizatoriskais (darba drošības apstākļi, personāla vadības un plānošanas efektivitāte, dažādu līmeņu komunikācijas efektivitāte organizācijā, kā arī citi iekšējās vides faktori) aspekts, kas tieši ietekmē darbinieka veselību un darba spējas. Ņemot vērā minēto, var konstatēt, ka psiholoģiskās vardarbības efektīvai novēršanai un tiesiskajai noteiktībai ir nepieciešama skaidra un nepārprotama šā jēdziena definīcija Darba aizsardzības likumā, nosakot gan psiholoģiskās vardarbības saturu, gan darba devēja pienākumus tās novēršanā. Tas savukārt palīdzētu aizsargāt darbiniekus no psiholoģiskās vardarbības un nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Psiholoģiskā (emocionālā) vardarbība un tās jēdziena definīcija Latvijas normatīvajos aktos konkrēti definēta un reglamentēta ir tikai vienā nozaru likumā – Bērnu tiesību aizsardzības likumā. Jēdziena definīcija sniegta likuma 1. panta pirmās daļas 12. punktā – emocionālā vardarbība – [...] pašcieņas aizskaršana vai psiholoģiska ietekmēšana (draudot viņam, lamājot, pazemojot viņu, bērna klātbūtnē vardarbīgi izturoties pret viņa tuvinieku vai citādi kaitējot viņa emocionālajai attīstībai).¹¹⁹ Neskatoties uz to, ka Bērnu tiesību aizsardzības likums aizsargā bērnu tiesības, tā pamatprincips ir cilvēka cieņas aizsardzība pret psiholoģisku ietekmēšanu ir universāls. Latvijas tiesību sistēmā ir pieļaujama sistēmiska un analogiska interpretācija, ja konkrētais jēdziens nav tieši definēts un tā saturs ir atvasināms no citām tiesību normām. Darba tiesību kontekstā psiholoģiskās vardarbības pazīmes pēc būtības sakrīt ar Darba likuma 29. panta astotajā daļā definēto jēdzienu “personas aizskaršana”, kas izpaužas kā iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas vai aizskarošas darba vides radīšana. Līdz ar to psiholoģiskā vardarbība darba vidē ir kvalificējama gan kā personas aizskaršana Darba likuma izpratnē, gan kā darba vides risks, kas ietilpst darba devēja pienākumā nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

¹¹⁸ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr.SKC-605/2019 11. punkts

¹¹⁹ Bērnu tiesību aizsardzības likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>

Regulējuma trūkums apgrūtina darbinieku tiesību izpratni, sarežģī tiesību piemērošanu praksē un var radīt nevienveidīgu situāciju darbinieka tiesiskajā aizsardzībā. Tā kā speciāls regulējums nepastāv, psiholoģiskās vardarbības gadījumi darba tiesiskajās attiecībās tiek vērtēti, balstoties uz vispārējiem tiesību principiem, tostarp Satversmes 94. pantā nostiprinātajām tiesībām uz personas neaizskaramību [..]. Augstākās tiesas Civillietu departaments ir aizstāvējis plašāku interpretāciju: "Satversmes 94. pantā noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas neaizskaramību, kas attiecināms arī uz darba tiesiskajām attiecībām" saistībā ar psiholoģisko teroru.¹²⁰ Lai gan Augstākā tiesa nav tieši norādījusi uz šī secinājuma juridisko pamatojumu¹²¹, šāda interpretācija saskan ar darba tiesību un darba aizsardzības vispārējiem principiem.

Zinot, ka psiholoģiskā terora īstenošana pret cilvēku ir tās tiesību pārkāpums, Dr.iur. Jānis Neimanis norāda, ka tad, kad ir noskaidrotas psiholoģiskās vardarbības izpausmes, tiesību sistēmā ir jāmeklē, kas šīs situācijas regulētu. Meklējot kādas situācijas tiesisko regulējumu, izmantojamas zināšanas par visu tiesību sistēmu, tiesību normu abstraktumu un tiesību normu valodas īpatnībām. Ir jāņem vērā, ka ne visas tiesību normas satur tādas pazīmes, kas tieši atbilst dzīves situācijas aprakstam. Tiesību normu pazīmes var būt abstrakti formulētas, vispārīgas, taču tas nenožīmē, ka tiesību normas ir nesaprotamas vai nepiemērojamas.¹²² Tā kā Latvijas tiesību aktos nav konkrēta regulējuma psiholoģiskā terora aizliegumam darba tiesiskajās attiecībās, darbiniekiem pašiem ir jāinterpretē un jāpiemēro esošās tiesību normas, lai noskaidrotu, vai vispār pastāv regulējums, kas aizsargā pret šādu rīcību.

Domstarpību un gadījumu risināšana. Normatīvais regulējums paredz kārtību domstarpību risināšanai. Ja starp darba devēju un darbinieku rodas domstarpības, tad Darba likuma 94. pants dod iespēju darbiniekam savas tiesības un intereses aizsargāt jau uzņēmuma ietvaros, iesniedzot sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai.

Individuālos tiesību strīdus var risināt Darba strīdu likumā¹²³ noteiktajā kārtībā. Minētā likuma 7. panta pirmā daļa paredz, ka ikvienai individuālai tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Tāpat jānorāda, ka Darba likuma 9. pants nosaka aizliegumu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes

¹²⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija lieta Nr.SKC-383/2009.14.4.punkts.

¹²¹ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. (2011). VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis.

¹²² Neimanis, J. (2004). Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds Nr.40 (345)

¹²³ Darba strīdu likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67361-darba-stridu-likums>

vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Darba likums paredz, ka arī risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota aizskāruma vai diskriminācijas gadījumā, ir piemērojama Darba likuma 29. panta astotā daļa. Turklāt Darba likuma 9. panta otrajā daļā ir atrunāts apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips – pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamām likuma pārkāpumiem darbavietā. Augstākā tiesa ir norādījusi, ka darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, [..], nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.¹²⁴ Apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips kā specifisks darba tiesību princips mazina sociālo spriedzi, jo aizstāj sacīkstes principu tiesvedībā darba strīdos un pamato tiesas nostāju, ka “neatkarīgi no tā, ko prasītājs norāda prasības pieteikumā darba strīdā, kā viņš formulē savu prasību, kādas tiesību normas viņš norāda, tiesai ir patstāvīgi jākvalificē prasības pamats un jāizvēlas piemērojamās tiesību normas. Tas izriet no tiesību principa “iura novit curia”.¹²⁵ Vienlaikus ir jāatceras, ka ES tiesībās definētais apgrieztās pierādīšanas pienākums skaidri nosaka, ka saskaņā ar to var būt pienākums pierādīt negatīvus faktus – gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.¹²⁶

¹²⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts.

¹²⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts.

¹²⁶ PADOMES DIREKTĪVA 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>. PADOMES DIREKTĪVA 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu. 4.pants.

(šobrīd atcelta, bet judikatūrā joprojām izmantota), aplūkots 16.02.2026.

Saskaņā ar Darba likuma 4. pantu darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona, kā arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Darba devēja statuss tiek iegūts ar darba līguma noslēgšanu.¹²⁷

Vienlaikus jānorāda, ka darba devējs ir atbildīgs par taisnīgu, drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanu, tostarp arī attiecībā uz sevi pašu, jo pēc būtības darba devējs ir iesaistīts darba tiesiskajās attiecībās.

Persona, kas vienlaikus ir darba devējs un darbinieks, nezaudē darbinieka tiesisko aizsardzību. Ja valdes loceklis ar kapitālsabiedrību ir noslēdzis darba līgumu, uz viņu pilnā apjomā attiecināms Darba likums, tostarp Darba likuma 28. panta otrā daļa, kā arī visas tiesības un pienākumi, kas noteikti Darba likumā, Darba aizsardzības likumā un citos normatīvajos aktos, kuri regulē darba vides aizsardzību.

Vienlaikus norādāms, ka Darba likuma normas neparedz darbinieka administratīvo atbildību par psiholoģisko vardarbību darba tiesisko attiecību jomā, kā arī par citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšanu. Tas nozīmē to, ka darba devējam kā darbiniekam ir jāizmanto citi Darba likumā un Darba strīdu likumā noteikto. Piemēram, Darba likuma 90. pantā paredzētos disciplinārsodus (piezīme un rājiens), kas kalpo kā preventīvs līdzeklis šādas darbības neatkārtot disciplināri sodītajam darbiniekam un citiem darbiniekiem, vai arī darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja ir pamatots uz apstākļiem, kas saistīts ar darbinieku uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu (Darba likuma 101. pants), kā arī saskaņā ar Darba likuma 58. panta trešo daļu darbinieku atstādināt no darba.

Līdz ar to no Darba likuma izriet, ka darba devējs var iekļaut sava uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumos punktu, kas paredz psiholoģiskās vardarbības aizliegumu, un saskaņā ar Darba likuma 28. panta otro daļu darbiniekam šos kārtības noteikumus būtu pienākums ievērot, pretējā gadījumā darba devējs var izmantot Darba likumā noteiktos aizsardzības mehānismus pret darbiniekiem, kuri neievēro uzņēmuma darba kārtības noteikumus, īpaši, ja tie ir saistīti ar darba vides aizsardzību.

Tāpat situācijās, kad darbinieks ir saskāries ar vardarbību darba vidē, viņš var izmantot Trauksmes celšanas likumā¹²⁸ noteiktās tiesības. Likums ir spēkā no 2019. gada 1. maija. Tas paredz iespēju celt trauksmi par cilvēktiesību pārkāpumu, darba drošības

¹²⁷ Darba likums ar komentāriem. (2020). Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

¹²⁸ Trauksmes celšanas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums>

apdraudējumu un citos gadījumos. Ziņojumu var iesniegt izmantojot iekšējās trauksmes celšanas sistēmas uzņēmumā, vai to iesniedzot VDI vai ar trauksmes cēlēju kontaktpunkta vai biedrības, vai nodibinājuma, tostarp arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības, starpniecību. Trauksmi var celt, arī sniedzot informāciju publiski, ja ir spēkā vismaz viens no likuma 4. panta otrās daļas nosacījumiem, piemēram, ja trauksmes cēlēja ziņojumā norādītais pārkāpums ilgstoši bez objektīva iemesla netiek novērsts, personai ir pamats uzskatīt, ka tiks radītas nelabvēlīgas sekas, pārkāpums tiks slēpts vai netiks novērsts, kā arī citos gadījumos.¹²⁹

Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad Arodbiedrību likumā¹³⁰ noteiktas arodbiedrības tiesības savas kompetences ietvaros bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt un aizstāvēt savu biedru tiesības un intereses.

Līdztekus darba tiesisko attiecību regulējumam Darba aizsardzības likuma 27. pants nosaka, ka darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Saskaņā ar darba aizsardzības vispārīgajiem principiem darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana (te ietilpst arī pienākums novērtēt psihoemocionālos darba vides riska faktorus, kur tad varētu būt arī iespējama fiziska, seksuāla, verbāla vardarbība). Novērtējot riskus, darba devējam pēc tam arī jāveic darba aizsardzības pasākumi, lai šos riskus samazinātu vai novērstu. Papildus jānorāda, ka Darba aizsardzības likuma 7. panta pirmā daļā ir noteikts, ka darba devējs nodrošina darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā. Kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana, nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība", kur ir iekļauts pielikums "Darba vietas vai darba veida pārbaude un tajā esošo darba vides faktoru noteikšana un to novērtēšana"¹³¹. Novērtējot darba vides risku, darba devējs nodrošina darba vides un tajā esošo darba vietu vai darba veidu pārbaudi, nosakot tajos pastāvošos darba vides faktorus un konstatējot faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai, tostarp vērtējot psiholoģiskos un emocionālos faktorus (piemēram, attiecības starp nodarbinātajiem, attiecības ar darba devēju, vardarbību un citus psiholoģiskos faktorus). Minēto noteikumu 1. pielikuma sadaļā, kurā uzskaitīti tie psiholoģiskie un emocionālie faktori, kas rada vai var radīt risku

¹²⁹ Turpat.

¹³⁰ Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

¹³¹ 2007. gada 2. oktobra MK noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba>

nodarbināto drošībai un veselībai, skaidri norādīts, ka arī saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā un nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju ir uzskatāmas par šādiem faktoriem. Attiecīgi, šajā gadījumā, lai noteiktu, vai pastāv risks nodarbināto drošībai un veselībai un vai nepieciešama turpmāka pārbaude vai darba aizsardzības pasākumi, jāvērtē savstarpējās attiecības darba kolektīvā, savstarpējais atbalsts, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings.

Darba aizsardzības likuma 8. panta pirmajā daļā noteikti veidi kā novērtē darba vides risku, tas ir, konstatē darba vides faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai; nosaka nodarbinātos vai citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskam; izvērtē darba vides riska apjomu un raksturu; nosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu izsniegšana, obligāto veselības pārbažu veikšana, nodarbināto apmācība, darba aprīkojuma nomaiņa) ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku¹³² un tas ir līdzeklis, lai novērstu vai mazinātu darba vides psiholoģiskos riskus.

Vardarbīgu aktivitāšu prevences, apkarošanas un sodīšanas nolūkā Latvijas tiesību sistēmā – Krimināllikumā¹³³, paredzēta kriminālatbildība par dažādiem noziedzīgiem nodarījumiem, kuru izdarīšana var būt (un var arī nebūt) saistīta ar darba vidi (sk. XII nodaļu "Nonāvēšana", XIII nodaļu "Noziedzīgi nodarījumi pret personas veselību", XVI nodaļu "Noziedzīgi nodarījumi pret tikumību un dzimumneaizskaramību" u.c.). Īpaši jānorāda, ka ir kriminalizētas arī prettiesiskas darbības (t.i. noziedzīgi nodarījumi), kas saistītas ar vardarbības piedraudējumu (132. pants "Draudi izdarīt slepkavību un nodarīt smagu miesas bojājumu"), dažādu, tai skaitā seksuālu, uzmākšanos (132.¹ pants. "Vajāšana") un cita veida emocionāli un fiziski aizskarošu rīcību (157. pants. "Neslavas celšana", 231. pants "Huligānisms").

Tāpat saskaņā ar Administratīvo sodu likumu par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā¹³⁴ noteikta administratīvā atbildība par pret personu vērstu agresīvu uzvedību (11.¹ pants.), seksuālu uzmākšanos (11.² pants.) un maznozīmīga miesas bojājuma nodarīšanu (12. pants.).

¹³² Darba aizsardzības likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>

¹³³ Krimināllikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>, aplūkots 17.02.2026.

¹³⁴ Administratīvo sodu likums par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/314808-administrativo-sodu-likums-par-parkapumiem-parvaldes-sabiedriskas-kartibas-un-valsts-valodas-lietosanas-joma>

3.1.4. Latvijas tiesu prakse

Ar **Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 29. jūnija spriedums Nr. SKC-261/2023**¹³⁵ Tiesu praksē ir nostiprināta atziņa – darba uzdevumu nedošana darbiniekam bez objektīva pamata kā darba devēja bosinga pazīme. Jāņem vērā, ka ilgstošas darbinieka nenodarbināšanas sekas ir viņa atsvešināšanās no kolektīva un profesionālo iemaņu samazināšanās, kas likumsakarīgi var radīt darbiniekam vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības. Tāpat darba devēja rīcība, ilgstoši bez objektīva pamata un bez jebkāda ekonomiskā ieguvuma radot šķēršļus darbiniekam veikt darba pienākumus, var liecināt par nolūku negatīvi ietekmēt attiecīgo darbinieku, tostarp panākt aiziešanu no darba. Tādējādi arī darbinieka nenodarbināšana (darba uzdevumu nedošana) var tikt atzīta par vienu no psiholoģiskā terora izpausmēm, kas rada darbinieka tiesību aizskārumu tad, ja darba devēja norādītie apstākļi nemaz nevarēja objektīvi pamatot dīkstāvi vai atstādināšanu.

Senāta judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka mobinga gadījumos vienlīdzības principa pārkāpuma izvērtēšana nav saistāma tikai ar konkrētas diskriminācijas pazīmes norādīšanu. **Senāta 2023. gada 16. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-28/2023**¹³⁶ skaidrots, ka, ja darbinieks norāda uz sistemātisku psiholoģisku spiedienu, izolēšanu vai atšķirīgu attieksmi, tiesai ir jāvērtē, vai darba devēja rīcība pēc būtības pārkāpj vienlīdzības principu Darba likuma 7. panta izpratnē.

Senāts uzsvēra, ka mobings ir uzskatāms par vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma formu, pat ja netiek identificēta kāda no Darba likuma 29. pantā minētajām diskriminācijas pazīmēm. Līdz ar to tiesai nav pamata noraidīt prasību tikai tādēļ, ka prasītājs nav konkretizējis diskriminācijas aizlieguma pazīmi.

Vienlaikus judikatūrā nostiprināts, ka mobinga lietās pēc analogijas piemērojams apgrieztās pierādīšanas princips – ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas var liecināt par atšķirīgu attieksmi, darba devējam jāpierāda, ka vienlīdzības princips nav pārkāpts. Tādējādi Senāta judikatūra nostiprina pieeju, ka mobinga gadījumos galvenais vērtēšanas

¹³⁵ Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 29. jūnija spriedums Nr. SKC-261/2023. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs?nr=SKC-261%2F2023&date_from=&date_to=&case_nr=&ecli_nr=&dep=&ruling=&name=&only_thesis=-1&only_thesis=1&search_phrase=-1&search_phrase=1&search_active=1

¹³⁶ Senāta 2023. gada 16. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-28/2023. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darba-tiesibas/darba-likums/c-dala-darba-ligums-28-129pants?lawfilter=1&year=2023>

kritērijs ir vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana, nevis formāla diskriminācijas pazīmes konstatēšana.

Vidzemes rajona tiesa 2021. gada 2. novembra spriedums lietā Nr. C71184121, uzskatīja, ka kāds atsevišķais gadījums, kur prasītāja ieskatā atbildētājs radījis nelabvēlīgas sekas, draudot atbrīvot no darba, ja prasītājs neparakstīs vienošanos, atzīstams, ka atbildētāja pieļāvusi nekorektu komunikācijas veidu ar prasītāju, taču tas nav vērtējams, kā mobings un nerada Darba likuma 29. pantā noteiktās sekas, jo tam nav psiholoģiskas ietekmēšanas rakstura. Lai atzītu, ka atbildētāja ir pieļāvusi nevienlīdzīgu attieksmi un realizējusi psiholoģisku teroru (mobingu), tiesai būtu nepieciešams konstatēt, ka šāda rakstura darbības būtu atkārtājušās ilglaicīgākā laika periodā vai īsākā periodā, bet augstas intensitātes pakāpē, un ka salīdzināmos apstākļos pret citiem darbiniekiem, kuri veic tāda paša rakstura darbu, darba devēja attieksme ir bijusi citāda.¹³⁷

Tiesa savā spriedumā neatzina, ka pret personu ir veikts psiholoģiskais terors, norādot, ka pret personu netika veiktas ilgstošas nelabvēlīgas darbības. Kaut gan saskaņā ar Konvenciju Nr. 190 neatkarīgi no reižu skaita vai ilguma, darbība, ja tās mērķis vai sekas rada psiholoģisku kaitējumu, ir atzīstams par psiholoģisko vardarbību. Tātad ir starptautiski atzīts, ka psiholoģiskais terors darbā var izpausties arī kā atsevišķi gadījumi, ne tikai atkārtotas darbības. Tomēr Latvijas tiesās, kā tas redzams arī šajā Vidzemes rajona tiesas spriedumā, psiholoģiskā terora konstatēšanai tiesa kā obligātu kritēriju izvirza atkārtotu vai ilgstošu rīcību pret cilvēku.

Judikatūrā ir nostiprinātas atziņas par darba devēja pienākumu nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, tostarp psiholoģiskā terora kontekstā. Šajā sakarā nozīmīgs ir **Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020¹³⁸, kurā ietvertas juridiski nozīmīgas atziņas.**

Minētajā judikatūrā Senāts analizēja situāciju, kurā 2017. gada 13. janvārī valsts iestāde (turpmāk – [..] inspekcija) cēla prasību tiesā pret darbinieci (turpmāk – Persona A), lūdzot atzīt viņas iesniegto darba uzteikumu par spēkā neesošu un mainīt darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu. Persona A iesniedza pretprasību, lūdzot piedzīt atlaišanas pabalstu un morālā kaitējuma atlīdzību, norādot, ka pēc atgriešanās darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma darba devēja vadība pret viņu ir īstenojusi psiholoģisko teroru.

¹³⁷ Vidzemes rajona tiesas 2021. gada 2. novembra spriedums lietā Nr.C71184121. [skatīts 2026.02.13.]

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:VRT:2021:1102.C71184121.8.S>

¹³⁸ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr.C30407917, SKC-276/2020. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/6185>

Spriedumā Senāts vērtēja Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikto darba devēja pienākumu nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kā arī sniedza atziņas par psiholoģiskā terora konstatēšanas un pierādīšanas aspektiem.

Persona A norādīja vairākus gadījumus, kuros, viņasprāt, tika īstenots psiholoģiskais terors. Vienā no šiem gadījumiem, sanāksmes laikā, viņa netika iepazīstināta ar tiešo vadītāju, un kad sanāksmes noslēgumā iestādes vadītāja publiski jautāja: “kas viņa ir” un vai ir runājusi ar vadītāju, Persona A to uztvēra kā pazemojošu attieksmi kolēģu klātbūtnē. Savukārt, citā gadījumā viņai tika uzdots pieteikt vizīti pie vadītājas, taču komunikācija notika tikai izmantojot e-pastu, kas, pēc viņas domām, bija izolēšanas mēģinājums un nebija raksturīgs iepriekšējai darba kultūrai.

Šie gadījumi ilustrē, cik subjektīva var būt psiholoģiskā terora uztvere – rīcība, kas vienam šķiet pazemojoša, citam var būt daļa no ierastās darba kārtības. Šāda situācija uzsver nepieciešamību tiesību aktos skaidri definēt psiholoģiskā terora jēdzienu, jo pašreizējais regulējums tiesai nedod vadlīnijas šādu situāciju objektīvai izvērtēšanai. Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa Personas A apgalvojumus vērtēja kā subjektīvus pieņēmumus un atzina, ka „nav pierādīts, ka darba devējas darbības būtu uzskatāmas par psiholoģisko teroru vai diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu. Taču Senāts, izskatot lietu kasācijas kārtībā, norādīja, ka tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 7. panta pirmās un otrās daļas un 28. panta otrās daļas normas kopsakarā ar Darba likuma 29. panta astotās daļas normu, kā arī kļūdaini noteikusi psiholoģiskā terora darbavietā būtību un pazīmes.¹³⁹ Senāts arī uzsvēra, ka darba devēja likumīga rīcība pati par sevi nenozīmē, ka nav noticis vienlīdzīgu tiesību pārkāpums. Senāts norādīja, ka „lai noteiktu, vai pret darbinieku īstenota atšķirīga attieksme, nav nozīmes tam, vai darba devējam bija likumīgas tiesības tā rīkoties, bet gan tam, vai šādas prasības ir izvirzītas arī citiem darbiniekiem salīdzināmos apstākļos.¹⁴⁰

Šī lieta uzskatāmi parāda pastāvošo problemātiku saistībā ar psiholoģiskā terora atzīšanu darba tiesībās. Personas A gadījums liecina, ka īsā laikā ir bijuši vairāki gadījumi, kurus viņa uztvēra kā psiholoģisko teroru, tomēr zemākas instances tiesas šos apstākļus sākotnēji noraidīja kā subjektīvus pieņēmumus. Tas liecina par grūtībām pierādīt psiholoģisku kaitējumu tiesvedībā, jo šāda veida ietekmi ir sarežģīti objektīvi izvērtēt. Svarīgs aspekts ir arī tas, ka Darba likuma normas tieši nemin jēdzienu “mobings”, tomēr

¹³⁹ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr.C30407917, SKC-276/2020. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/6185>

¹⁴⁰ Turpat.

Senāts spriedumā atzīst, ka "lai gan termins "mobings" jeb psiholoģiskais terors expressis verbis (tiešā tekstā) likumā nav minēts, tiesību normas ir jāskata kopsakarā ar tādiem tiesību avotiem kā judikatūra un tiesību zinātne.

Vēl Senāts atzīst, ka psiholoģiskais terors var izpausties īsā laika periodā, bet intensīvi. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms var būt nepieciešams, lai mobingu konstatētu.

Senāts norādīja, ka mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem. Senāts uzsvēra, ka psiholoģiskā terora gadījumā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā). Tātad Senāts norādīja, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā ir jānorāda, kas konkrēto darbinieku atšķir, un diskriminācijas aizliegumam ir norādīti kritēriji, uz kuru pamata cilvēks nedrīkst tikt diskriminēts. Savukārt psiholoģiskā terora gadījumā Senāts uzsvēra, ka nav nepieciešams norādīt uz konkrētu pazīmi, kas atšķir darbinieku no citiem.

Tātad līdz šim izanalizētie spriedumi liecina par to, ka psiholoģiskais terors ir tuvs Darba likuma 29. panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Konkrētajā gadījumā Senāta Civillietu departaments piekrita kasācijas sūdzības iesniedzējai, norādot, ka tiesas ir nepareizi iztulkojušas un piemērojušas Darba likuma normas, kas jau atkal liecina par atšķirīgiem viedokļiem, kā pierādīt psiholoģisko terora esamību.

Mobinga (psiholoģiskā terora) problemātika darba tiesiskajās attiecībās ir nostiprināta judikatūrā. Īpaša nozīme šajā jautājumā ir **Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedumam lietā Nr. SKC-1267/2017**, kurā formulētas juridiski nozīmīgas atziņas par psiholoģiskā terora pazīmēm, pierādīšanas principiem un darba devēja atbildības robežām.

Minētajā judikatūrā Senāts atzina, ka, lai gan Darba likumā nav sniegta psiholoģiskā terora definīcija, tiesu praksē ir iespējams piemērot pietiekami precīzu šā jēdziena tvērumu. Senāts arī atzina, ka pirmās instances tiesas formulējums pārsūdzētajā spriedumā ir pietiekami precīzs un izmantojams tiesvedībā. Tādējādi Senāta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017 iezīmē būtisku judikatūras attīstības posmu mobinga jautājumu izpratnē, nostiprinot pieeju, ka psiholoģiskais terors darba vietā apdraud ne vien

darbinieka psiholoģisko veselību, bet arī uzticēšanos darba devējam un darba tiesisko attiecību sistēmai kopumā.

Mobings tiek raksturots kā “psiholoģisks terors, kas ietver sevī sistemātisku, naidīgu un neētisku attieksmi no vienas vai vairākām personām”.¹⁴¹ Kā mobinga izpausmes veidi norādīti: kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšana, kas var izpausties kā vienas personas vai vairāku personu kopīgās darbībās, kā arī citi veidi, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet to kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam. Mobinga konstatēšanai ir nepieciešams, lai darbībām, kas vērstas pret darbinieku, nebūtu vienreizējs raksturs, bet tās atkārtotos vai turpinātos kādā laika periodā. Tiesa arī norāda, ka šāds mobinga jēdziens atbilst Darba likuma 7. panta pirmajā daļā definētajam vienlīdzīgu tiesību principam un 28. panta otrajai daļai par darba devēja pienākumu nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Vēl Senāta Civillietu departaments norādīja, ka šāds mobinga kā psiholoģiskās vardarbības izpausmes raksturojums dots arī ārvalstu tiesību zinātnieku darbos un nostiprināts vairāku Eiropas valstu likumos. Tātad, iztiesājot psiholoģiskā terora gadījums Latvijā, tiesas atsauca uz to, kā citās ES valstīs tiek regulēts psiholoģiskā terora aizliegums darba tiesiskajās attiecībās. “Pēc būtības, kā atzīst Civillietu departaments, prasības pieteikumā aprakstītās pazīmes un to kopums teorētiski atbilst mobinga jēdzienam, kas konkrētajā gadījumā atbilstoši prasītāja norādītajam ir izpaudies kā Darba likuma 7. panta pirmajā daļā [...] noteikto vienlīdzīgo tiesību principa pārkāpums, tā arī Darba likuma 28. panta otrās daļas pārkāpums par darba devēja pienākumu atbilstoši darba līgumā noteiktajam maksāt noteikto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.”¹⁴²

Šis spriedums parāda, kā praktiski tiek pielietotas Darba likuma normas, kas ir attiecināmas uz psiholoģiskā terora aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās. Šis spriedums norāda uz to, kā sāk veidoties tiesu prakse jautājumos par psiholoģisko teroru, neskatoties uz to, ka konkrēta tiesiskā regulējuma nav. Augstākā tiesa spriedumā norāda, ja tiek konstatēts mobinga fakts, tad darbiniekam nav jāpierāda morālais kaitējums atbilstoši Civillikuma 1635. pantam. Tiesa norāda, ka pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma

¹⁴¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr.C33308515, SKC – 1267/2017. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5397>

¹⁴² Turpat.

29. panta astotā daļa. Tāpat Augstākās tiesas spriedums šajā lietā nosaka tiesiskus standartus psiholoģiskā terora gadījumu iztiesāšanai.

Šis spriedums apstiprina, ka psiholoģiskais terors var tikt kvalificēts kā Darba likuma normu pārkāpums pat, ja tas nav tieši definēts Darba likumā. Darba devējam ir pienākums ne tikai formāli, bet pēc būtības nodrošināt darbiniekam iespēju strādāt atbilstoši darba līgumā noteiktajam. Šīs tiesas atziņas stiprina darbinieku tiesisko aizsardzību un iezīmē virzienu, kā būtu jāattīsta normatīvais regulējums un judikatūra, lai novērstu psiholoģisko teroru darba vietā. Tāpat arī tiesas spriedumā ir uzsvērtā darba devēja atbildība par drošu darba apstākļu nodrošināšanu un psiholoģiskā terora novēršanu. Tāpat tiesa norādīja, ka “mobings izpaudās atbildētājas varas ļaunprātīgā izmantošanā, ignorējot prasītāja tiesības uz profesionālo apmācību un izaugsmi, pastāvīgi apdraudot prasītāja nodarbinātību un aizskarot cieņu, vēršoties pret prasītāja profesionālajām spējām, ignorējot darba līguma noteikumus un nepildot tiesas spriedumu, turpinot vajāšanu un uzliekot disciplinārsodus par neesošiem pārkāpumiem. Darba devēja ir noteikusi prasītāja izstumšanu no kolektīva, kas izpaužas liegumā iekļūt darba vietā [..].”¹⁴³

Senāta Civillietu departaments norādīja, ka “gadījumā, kad mobingu realizē darba devējs, kā tas izriet no prasības pieteikumā atspoguļotajiem apstākļiem izskatāmajā lietā, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 9. panta pirmās daļas un 29. panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29. panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635. pantam [..].”

Šajā spriedumā Senāts norādījis, ka likums ir jāpiemēro pēc analogijas, lai nodrošinātu taisnīgu nolēmumu katrā psiholoģiskā terora gadījumā. Tiesas spriedumā vēl tika minēts, ka “lietā atspoguļotais mobinga saturs ir tuvs Darba likuma 9. un 29. pantam”.

Psiholoģiskā terora gadījumos Darba likuma normas tiek piemērotas pēc analogijas, lai nodrošinātu taisnīgu nolēmumu. Lai arī Darba likums nesatur konkrētu psiholoģiskā terora jēdzienu, tiesu iestādes bieži balstās uz citiem normatīvajiem principiem, lai nodrošinātu darbinieku tiesību ievērošanu līdzīgos gadījumos.

Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 10. maija spriedums lietā Nr. A420135919.

Tiesa atzīst, ka goda un cieņas aizskaršana ir cieši saistīta ar neslavas celšanu, jo abas šīs darbības negatīvi ietekmē personas nemantiskās intereses. „Tiesa uzskatīja, ka

¹⁴³ Turpat.

neslavas celšana pēc sava rakstura ir ievērojami kaitējošāka par goda un cieņas aizskārumu, jo tā tiek izdarīta apzināti un ar mērķi kaitēt personai, turklāt tā izpaužas publiski, tātad informācija tiek darīta zināma ievērojamam cilvēku skaitam (plašsaziņas līdzekļi, interneta vietnes, sapulces, tajā skaitā domes vai komisijas sēdes utt.). Savukārt goda un cieņas aizskaršana vairāk attiecināma uz apvainojumu, kurš var būt adresēts personai gan klātienē, gan neklātienē un parasti nav balstīts faktos. Tāpat atšķirība starp goda aizskārumu un neslavas celšanu ir nodarīto seku smagumā. Piemēram, ja cilvēku apvairo kāda noziedzīga nodarījuma veikšanā, izplatot informāciju, kurai nav pamata un pierādījumu, var tikt radīti sarežģījumi profesionālajā karjerā (kā to izskatāmajā gadījumā norāda pieteicējs). Turpretī goda un cieņas aizskaršana var izpausties kā personu aizvainojošu frāžu izteikšana, nepamatota, aizskaroša profesionālās darbības kritika, kas tieši vērsta uz personu, piemēram, radot psihoemocionālo aizskārumu, bet neapdraudot personas profesionālo darbību vai personīgo dzīvi (piemēram, ģimenes attiecības).¹⁴⁴

Tātad, tā kā neslavas celšana ir apzināta un publiska rīcība, kuras mērķis ir kaitēt personai, tā rada smagākas sekas nekā goda un cieņas aizskaršana. Lai arī šajā lietā tiesa noraidīja prasību, tiesa ir norādījusi uz daudzām būtiskām atziņām, kas ņemamas vērā, iztiesājot citus psiholoģiskā terora gadījumus. Tiesa atzina, ka „nelabvēlīgā attieksme no darba devēja puses tika vērsta nevis darbinieces ilgās darba nespējas un iegūtās invaliditātes dēļ, bet gan pēc tam, kad, pildot savus tiešos darba pienākumus, darbiniecei radās aizdomas par koruptīvām darbībām (karteli) un Publisko iepirkumu likuma un Konkurences likuma pārkāpumu, par ko viņa ziņoja darba devējam.”¹⁴⁵

3.1.5. Starptautiskā pieredze

Zemāk analizēts divu ES dalībvalstu regulējums, lai noskaidrotu, kā citas valstis aizsargā darbiniekus no psiholoģiskā terora darba tiesiskajās attiecībās. No ES valstīm tika izvēlēta Francija un Lietuva, jo viena valsts – Francija – ir ratificējusi SDO konvenciju Nr. 190 un iekļāvusi tās normas savā Darba kodeksā. Savukārt Lietuva tika izvēlēta, lai demonstrētu to, ka arī, neratificējot Konvenciju Nr. 190, ir iespējams pasargāt darbiniekus no psiholoģiskā terora darba tiesiskajās attiecībās.

¹⁴⁴ Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 10. maija spriedums lietā Nr.A420135919. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/478022.pdf>

¹⁴⁵ Latvijas Republikas tiesībsargs. Ko mums māca tiesu prakse mobinga lietās?! [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/11/14.Elina_Usina_ko_mums_maca_tiesu_prakse_mobinga_lietas.pdf

Francijas tiesiskais regulējums. Viena no valstīm, kurā ir konkrēts regulējums, kas aizliedz jebkāda veida uzmākšanos darba vietā, ir Francija. Kopš 2023. gada 12. aprīļa Konvencija Nr. 190. Francijā ir spēkā.¹⁴⁶ Ratificējot Konvenciju Nr. 190, Francija apstiprina savu apņemšanos radīt tādu darba vidi, kurā nav vardarbības un uzmākšanās un kuras pamatā ir cieņa.¹⁴⁷

Francijas Darba kodeksā vardarbības aizliegumam darba vietā ir veltīta atsevišķa nodaļa, kas uzsver tās nozīmi un specifiku.¹⁴⁸ Francija, ievērojot Konvenciju Nr. 190, savā Darba kodeksā ir ieviesusi stingru regulējumu pret uzmākšanos darba vietā. Francijas Darba kodeksa 5. sadaļa regulē dažāda veida uzmākšanās (L1151-1. līdz L1155-2. pants). Darba kodekss nošķir “morālu uzmākšanos” (harcèlement moral) no “seksuālas uzmākšanās” (harcèlement sexuel) un citiem vardarbības veidiem.¹⁴⁹ Šī nodalīšana ļauj precīzāk definēt un aizliegt katru vardarbības formu.

Francijas Darba kodeksa 5.sadaļas 2. nodaļas L1152-1.pants nosaka, ka nevienam darbiniekam nedrīkst pakļaut atkārtotam psiholoģiskajam teroram (morālā uzmākšanās), kuras mērķis vai sekas ir darba apstākļu pasliktināšanās, kas var aizskart viņa tiesības un cieņu, ietekmēt fizisko vai garīgo veselību, vai apdraudēt profesionālo nākotni.¹⁵⁰ Darba kodeksa 5. sadaļas 2. nodaļas pants L1152-4 nosaka, ka darba devējs veic visus nepieciešamos pasākumus psiholoģiskā terora (morālā uzmākšanās) novēršanai.¹⁵¹ Tādējādi šis Darba kodekss skaidri nosaka darba devēju pienākumus novērst psiholoģisku teroru darba vietā.

Darbinieks par psiholoģiskā terora īstenošanu ir sodāms, to apliecina Francijas Darba kodeksa 5. sadaļas 2. nodaļas pants L1152-5, kurā tieši noteikts, ka darbinieka iesaistīšanās psiholoģiskajā terorā (morālā uzmākšanās) ir pamats disciplinārsodam.¹⁵²

¹⁴⁶ International Labour Organization. Ratifications for France. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102632

¹⁴⁷ International Labour Organization. (2023). France ratifies Convention C190 on violence and harassment in the world of work. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.ilo.org/resource/news/france-ratifies-convention-c190-violence-and-harassment-world-work>

¹⁴⁸ Code du travail (Darba kodekss): Francijas Republikas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706?init=true&page=1&query=Code+du+travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGISCTA000006160706#LEGISCTA000006160706

¹⁴⁹ Legifrance. Code du travail. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/2019-01-02/

¹⁵⁰ Turpat.

¹⁵¹ Code du travail (Darba kodekss): Francijas Republikas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706?init=true&page=1&query=Code+du+travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGISCTA000006160706#LEGISCTA000006160706

¹⁵² Turpat.

L1152-5. pants apstiprina, ka darbinieki var tikt disciplināri sodīti par iesaistīšanos psiholoģiskā terora īstenošanā (morālā uzmākšanās), tādējādi papildinot darba devēja atbildību sodīt darbinieku, kurš īstenojis psiholoģisko teroru. Savukārt, ja cietušais ir sūdzējies par psiholoģisko teroru (morāla uzmākšanās) vai nav pieļāvis sevi atkārtoti pakļaut šādai vardarbībai, vai, kura labticīgi ir ziņojusi vai liecinājusi par šādām darbībām, nevar tikt pakļauta L.1121-2. pantā¹⁵³ noteiktajām darbībām. Francijas Darba kodekss ne vien pasargā darbinieku pret psiholoģisko teroru (morāla uzmākšanās), bet arī rada tādus apstākļus, lai cietušais nebaidītos ziņot par psiholoģisko teroru, kas pret viņu tiek īstenots.

Francijas Darba kodeksa 5. sadaļas 2. nodaļas pants L1152-6 nosaka, ka uzņēmumā jebkura persona, kura uzskata sevi par psiholoģiskā terora (morālā uzmākšanās) upuri vai persona, pret kuru celta apsūdzība, var ierosināt mediācijas procedūru [...]. Mediators noskaidro pušu savstarpējo attiecību stāvokli. Viņš cenšas panākt pušu samierināšanu un iesniedz tām rakstiski fiksētus priekšlikumus, lai izbeigtu aizskaršanu. Ja samierināšana neizdodas, mediators informē puses par iespējamām piemērojamām sankcijām un par upura procesuālajām garantijām, kas paredzētas upura aizsardzībai.

Tāpat par psiholoģiskā terora īstenošanu darba vietā Francijas tiesiskais regulējums paredz gan civiltiesisku atbildību, gan kriminālatbildību.¹⁵⁴ Francijas Kriminālkodeksa 222-33-2.pants nosaka, ka par personas vajāšanu ar atkārtotiem izteikumiem vai darbībām, kuru mērķis vai sekas ir darba apstākļu pasliktināšanās, kas var aizskart personas tiesības un cieņu, ietekmēt viņas fizisko vai garīgo veselību vai apdraudēt viņas profesionālo nākotni, tiek sodīta ar divu gadu cietumsodu un 30 000 eiro naudas soda.¹⁵⁵

Analizētais Francijas tiesiskais regulējums psiholoģiskā terora aizliegumam darba tiesiskajās attiecībās norāda, ka Darba kodeksa panti L1152-4 un L1152-5 skaidri nosaka gan darba devēja, gan darbinieka atbildību par psiholoģiska terora (morālas uzmākšanās) novēršanu un sodīšanu, kā arī risināšanu, izmantojot mediāciju, tādējādi izveidojot

¹⁵³ Neviena persona nedrīkst tikt izslēgta no atlases procedūras vai liegta piekļuve praksei vai apmācību periodam uzņēmumā; neviens darbinieks nedrīkst tikt sodīts, atlaists vai pakļauts diskriminējošam pasākumam, tiešam vai netiešam, jo īpaši attiecībā uz atalgojumu Darba kodeksa L. 3221-3. panta izpratnē, uz līdztalības vai akciju sadales pasākumiem, apmācību, pārkvalifikāciju, norīkojumu, kvalifikāciju, klasifikāciju, profesionālo paaugstināšanu, darba laiku, darba rezultātu novērtējumu, pārcelšanu vai līguma atjaunošanu, kā arī uz jebkuru citu pasākumu, kas minēts 2016. gada 9. decembra Likuma Nr. 2016-1691 par caurskatāmību, cīņu pret korupciju un ekonomikas dzīves modernizāciju 10-1. panta II daļā, par to, ka persona ir ziņojusi vai izpaudusi informāciju šā likuma 6. un 8. pantā paredzētajos apstākļos.

¹⁵⁴ Ministère Du Travail. Souffrance au travail, harcèlement: Comment faire face? [skatīts 2026.02.13.]

Pieejams: https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/depliant_souffrance_au_w_v5_web.pdf

¹⁵⁵ Code Penal (Kriminālkodekss): Francijas Republikas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719?init=true&page=1&query=code+penal&searchField=ALL&tab_selection=all

visaptverošu atbildības sistēmu. Tas norāda uz to, ka Francijas regulējums paredz gan preventīvus pasākumus, gan sodus, lai nodrošinātu drošu darba vidi.

Lietuvas Republikas tiesiskais regulējums. Lietuvas piemērs apskatīts ņemot vērā Lietuvas un Latvijas līdzīgo vēsturi un abu valstu līdzības ekonomikas, sociālajos, labklājības un arī politiskās sistēmas rādītājos.¹⁵⁶

Lietuva atšķirībā no Francijas un tāpat kā Latvija nav ratificējusi Konvenciju Nr. 190. Tikai 2022. gada vasarā Lietuvas parlaments sāka debates par ierosinātajiem grozījumiem, kas definētu un aizliegtu vardarbību un uzmākšanos darba vietā, vienlaikus uzliekot darba devējiem papildu pienākumus šādu incidentu novēršanā.¹⁵⁷

Lietuvas Republikas parlaments vasaras sākumā pieņēma grozījumus Darba kodeksā [..], kas aptver daudzus darba tiesību aspektus.¹⁵⁸ Kopumā tika grozīti vairāk nekā 40 Darba kodeksa panti, no kuriem lielākā daļa stājās spēkā 2022. gada 1. augustā.¹⁵⁹ Daļa no šiem likuma grozījumiem ietvēra arī tādas normas, kas turpmāk aizliedz psiholoģisko teroru darba tiesiskajās attiecībās. Lietuvas Darba kodeksā ir definēts, kas veido mobingu, vardarbību un uzmākšanos [..].¹⁶⁰ Lietuvas Darba kodeksa 30. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka darba devējam ir jāizveido darba vide, kurā darbinieks [..] netiek pakļauts naidīgām, neētiskām, pazemojošām, agresīvām, aizskarošām, apvainojošām darbībām, kas pārkāpj darbinieka [..] godu un cieņu, fizisko vai psiholoģisko integritāti, vai kuru mērķis ir iebiedēt, noniecināt vai nostādīt darbinieku [..] bez aizsardzības un bezpalīdzīgā stāvoklī.¹⁶¹

Lietuvas Darba kodeksa 30. panta otrā daļa sniedz skaidru definīciju par vardarbību un uzmākšanos, tostarp psiholoģisko vardarbību. Tā tiek raksturota kā jebkāda nepieņemama rīcība vai tās draudi no darba devēja (fiziskas personas vai juridiskas personas vadītāja) vai citu darbinieku puses, neatkarīgi no tā, vai nepieņemama rīcība ir paredzēta, lai izraisītu fizisku, psiholoģisku, seksuālu vai ekonomisku kaitējumu vienreiz vai atkārtoti, vai šāda rīcība izraisa vai varētu izraisīt šādu kaitējumu, vai šāda rīcība pārkāpj personas

¹⁵⁶ Auers, D. (2016). Baltijas valstu līdzības, atšķirības un vājie posmi. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.lu.lv/par-mums/lu-mediji/zinas/zina/t/44527/>

¹⁵⁷ Liberties. (2022). Lithuania to Strengthen Measures Against Workplace Violence and Harassment. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.liberties.eu/en/stories/lithuania-to-strengthen-measures-against-workplace-violence/44320>

¹⁵⁸ Pekšys, A., Karvelė, J., Tiškaitė, G. (2022). The latest amendments to the Lithuanian Labour Code enter into force from 1 August. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.sorainen.com/publications/the-latest-amendments-to-the-labour-code-what-changes-await-employers-and-employees-from-1-august/>

¹⁵⁹ Turpat.

¹⁶⁰ Labor Code in Lithuania. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.usemultiplier.com/lithuania/employment-laws>

¹⁶¹ Turpat.

cieņu vai rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu vai aizskarošu vidi, un/vai izraisa vai varētu izraisīt fizisku, materiālu un/vai nemateriālu kaitējumu. Vardarbība un uzmākšanās ir aizliegta.¹⁶² Ņemot vērā, ka Lietuvas Darba kodeksā ir precīzi definēti mobinga, vardarbības un uzmākšanās jēdzieni, tādējādi tiek radīts juridisks pamats šādu darbību atzīšanai par nepieļaujamām un to nepieļaušanai.

Viens no veidiem kā darba devēji var pasargāt savus darbiniekus no psiholoģiskā terora ir, publicējot informāciju par psiholoģiskās vardarbības novēršanu, izmantojot darba vietā bieži lietotos saziņas veidus.¹⁶³ Darbinieku informēšana par to, kas ir psiholoģiskais terors un kā tas izpaužas, var kalpot kā efektīvs aizsardzības mehānisms. Tas palīdz darbiniekam atpazīt šādu rīcību, ja viņš ar to saskaras, un veicina gatavību par to ziņot, tādējādi stiprinot savu tiesisko aizsardzību darba vidē.

Lietuvas Darba kodeksa 30. pants precīzi nosaka, kādos apstākļos neētiska rīcība no kolēģa vai vadības pārstāvja ir uzskatāma par psiholoģisko teroru, nevis parastu psiholoģisko vardarbību, uz kuru attiecas cits tiesiskais regulējums. Tas ļauj skaidri identificēt situācijas, kurās darba devējam ir pienākums aktīvi rīkoties, lai novērstu psiholoģiskā terora veidošanos konkrētās vietās, laikos un apstākļos.¹⁶⁴

Tātad nosakot konkrētas vietas, kur psiholoģiskā vardarbība ir aizliegta, tiek paplašināts jēdziens “darbā”. Lietuvas Darba kodeksā ir nosauktas konkrētas vietas, kurās psiholoģiskais terors ir aizliegts pat tad, ja cilvēks nav tieši darba devēja kontrolē. Tas nozīmē, ka psiholoģiskais terors darba attiecībās tiek regulēts ne tikai tad, kad cilvēks veic savus darba pienākumus, bet arī tad, kad viņš ir saistīts ar konkrēto uzņēmumu, piemēram, ceļā uz darbu, ar darbu saistītos izbraukumos, apmācībās, pasākumos vai citu sociālo aktivitāšu laikā, tādējādi it kā veicinot labvēlīgu un drošu vidi arī ārpus darba laika.

Tomēr Lietuvas Darba kodeksa 30. pantā noteiktais psiholoģiskā terora aizlieguma paplašinājums, kas uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt drošu darba vidi arī ārpus ierastās darba vietas un laika, rada jautājumus par šī pienākuma praktisko īstenošanu un samērīgumu. Īpaši problemātiska var būt situācija, kad, piemēram, apmācības organizē

¹⁶² Labor Code in Lithuania. Pieejams: <https://www.usemultiplier.com/lithuania/employment-laws>

¹⁶³ Pekšys, A., Karvelė, J., Tiškaitė, G. (2022). The latest amendments to the Lithuanian Labour Code enter into force from 1 August. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.sorainen.com/publications/the-latest-amendments-to-the-labour-code-what-changes-await-employers-and-employees-from-1-august/>

¹⁶⁴ Pekšys, A., Karvelė, J., Tiškaitė, G. (2022). The latest amendments to the Lithuanian Labour Code enter into force from 1 August. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.sorainen.com/publications/the-latest-amendments-to-the-labour-code-what-changes-await-employers-and-employees-from-1-august/>

trešā puse bez darba devēja klātbūtnes, taču darba devējam joprojām tiek uzlikta atbildība par psiholoģiskā terora nepieļaušanu šādā vidē.

Vēl viena atšķirība, kas nesakrīt ar iepriekš analizēto psiholoģiskā terora jēdzienu ir tas, ka Lietuvas Darba kodeksā noteikts, ka rīcība, kas ietilpst psiholoģiskajā terorā un rada psiholoģiskas sekas, var tikt veikta arī vienreiz. Tātad saskaņā ar Lietuvas Darba kodeksā sniegto psiholoģiskā terora definīciju, – atkrīt psiholoģiskā terora jēdziena svarīgs elements – regularitāte.

Kopumā secināms, ka, salīdzinot Lietuvas tiesisko regulējumu psiholoģiskā terora aizliegumam darba tiesiskajās attiecībās ar Francijas tiesisko regulējumu, Lietuva psiholoģisko teroru definē detalizētāk, skaidri norādot uz nepieņemamas rīcības formām, sekām un darba devēja pienākumiem. Tāpat atšķirībā no Francijas, Lietuvas Darba kodekss uzliek pilnu atbildību par psiholoģiskā terora novēršanu darba vidē tieši darba devējam. Tomēr šāda pieeja praksē var radīt grūtības, īpaši lielos uzņēmumos, piemēram, ēdināšanas nozarē, kur darba devējam ir ierobežotas iespējas uzraudzīt katra restorāna vai kafejnīcas ikdienas darba vidi.

Lietuvas Darba kodeksa 58. pants nosaka gadījumus, kādos darba devējs pēc savas iniciatīvas var izbeigt darba līgumu darbinieka vainas dēļ. Lietuvas Darba kodeksa 58. panta trešās daļas 4. punkts paredz, ka “vardarbības vai uzmākšanās, ieskaitot psiholoģiskās vardarbības [...], diskriminējoša rakstura darbību vai goda un cieņas pārkāpums attiecībā uz citiem darbiniekiem vai trešajām personām darba laikā vai darba vietā”¹⁶⁵ ir viens no nosacījumiem, kad darba devējs pēc savas iniciatīvas var uzteikt darba līgumu.

3.2. Iestāžu prakse un atbalsta mehānismi

Normatīvais regulējums paredz kārtību domstarpību risināšanai darba vidē. Darba likuma 94. pants sniedz iespēju darbiniekam savas tiesības un intereses aizsargāt jau uzņēmuma/organizācijas ietvaros, iesniedzot sūdzību uzņēmuma/organizācijas pilnvarotai personai. Tāpat individuālos tiesību strīdus var risināt Darba strīdu likumā noteiktajā kārtībā. Minētā likuma 7. panta pirmā daļa paredz, ka ikvienai individuālai tiesību strīda

¹⁶⁵ Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code of the Republic of Lithuania. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju.

Darba likuma 9. pants nosaka aizliegumu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā. Tāpat Darba likums paredz, ka gadījumos, kad tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Turklāt svarīgi, ka pierādīšanas pienākums šādos gadījumos ir darba devējam.

Tāpat situācijās, kad darbinieks ir saskāries ar vardarbību darba vidē, tas var izmantot Trauksmes celšanas likumā noteiktās tiesības.

Ja nav iespējams atrisināt situāciju, vērsties pie darba devēja, var tikt iesaistītas šādas iestādes un organizācijas:

- 1) **VDI.** VDI funkcija atbilstoši Valsts darba inspekcijas likumam ir valsts uzraudzība un kontrole darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Lai nodrošinātu šīs funkcijas izpildi, VDI veic virkni uzdevumu, to skaitā uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu, veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem, un sniedz darba devējiem un darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. Valsts darba inspekcijas likums nosaka gan VDI kompetences jomu, gan arī VDI amatpersonu tiesību apjomu, īstenojot uzraudzības un kontroles funkciju.¹⁶⁶

Ja sūdzība nav atrisināta uzņēmuma/organizācijas ietvaros, darbinieks var vērsties ar iesniegumu VDI. Iesniegumus, sūdzības var iesniegt elektroniski, sūtot uz e-pastu vdi@vdi.gov.lv vai izmantojot oficiālo e-adresi portālā latvija.lv, vai ierodoties klātienē VDI Konsultatīvajā centrā vai reģionālajās VDI filiālēs, kas atrodas visu reģionu lielākajās pilsētās, tādējādi nodrošinot pieejamu klientu apkalpošanu tuvāk mājām. Apmeklētāju pieņemšana un konsultācijas tiek sniegtas darba laikā, taču

¹⁶⁶ Valsts darba inspekcijas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums>

konkrēti laiki ir atkarīgi no filiāles.¹⁶⁷ Iesnieguma noformēšanai var izmantot VDI sagatavoto iesnieguma veidlapu.¹⁶⁸

VDI amatpersonas, saņemot darbinieku sūdzības un iesniegumus, tos izskata un atbilstoši situācijai un to darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem veic nepieciešamās darbības (tai skaitā, anonīmas nodarbināto aptaujas, pārrunas ar uzņēmuma vadību). Konstatējot pārkāpumus, VDI amatpersonas var pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu, kā arī administratīvo pārkāpumu izskatīšanai noteiktajā kārtībā administratīvi sodīt darba devējus. VDI amatpersonām ir jāspēj pierādīt pārkāpuma esamību, un tas praksē bieži vien ir pietiekami sarežģīts uzdevums.

Tāpat VDI savas kompetences ietvaros ik gadu veic preventīvas tematiskās pārbaudes uzņēmumos, kā arī nodrošina sabiedrības informēšanu un izglītošanu par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, piemēram, veidojot informatīvus materiālus un publicējot informāciju vietnē www.stradavesels.lv¹⁶⁹, veicot pētījumus un datu analīzi, kā arī organizējot seminārus.

- 2) **Tiesībsarga birojs.** Tas veicina privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību, sekmē vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un diskriminācijas (tai skaitā mobinga un bosinga) novēršanu; izvērtē un veicina labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē; atklāj trūkumus tiesību aktos un to piemērošanā cilvēktiesību un labas pārvaldības jautājumos un veicina šo trūkumu novēršanu; sekmē sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām, šo tiesību aizsardzības mehānismiem un tiesībsarga darbu.¹⁷⁰

Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 11. un 12. pantu tiesībsargs: 1) pieņem un izskata privātpersonu iesniegumus; 2) ierosina pārbaudes lietu apstākļu noskaidrošanai; 3) pieprasa, lai iestādes savas kompetences ietvaros un likumā paredzētajos termiņos noskaidro nepieciešamos lietas apstākļus un par tiem informē tiesībsargu; 4) izskatot pārbaudes lietu sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās

¹⁶⁷ Valsts darba inspekcija. (2026). VDI konsultācijas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/vdi-konsultacijas>

¹⁶⁸ Valsts darba inspekcija. (2020). Veidlapas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/veidlapas>

¹⁶⁹ Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stradavesels.lv/materiali/>

¹⁷⁰ Tiesībsarga likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>

darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu; 5) šajā likumā noteiktajā kārtībā risina strīdus starp privātpersonām un iestādēm, kā arī ar civiltiesībām saistītus strīdus starp privātpersonām; 6) veicina izlīgumu starp strīda pusēm; 7) risinot strīdus civiltiesību jautājumos, sniedz privātpersonām atzinumus un ieteikumus civiltiesību pārkāpumu novēršanai; 8) sniedz Saeimai, Ministru kabinetam, pašvaldībām vai citām iestādēm ieteikumus attiecībā uz tiesību aktu izdošanu vai grozīšanu; 9) sniedz personām konsultācijas civiltiesību jautājumos.¹⁷¹

Tiesībsarga birojs sadarbojas ar VDI un citām iestādēm, lai nodrošinātu efektīvu cietušo atbalstu. Sniedz viedokļus, izmantojot apgriezto pierādīšanas principu. Tiesībsarga birojs ir izstrādājis informatīvu materiālu, kas skaidro darba devēja pienākumu nodrošināt drošu darba vidi un darbinieku iespējas aizsargāt savas tiesības, informatīvus materiālus, piemēram, par to, kas ir mobings un bosings, kā tas izpaužas dzīvē un kā pret to cīnīties¹⁷², kā arī īsteno publiskus pasākumus un seminārus, lai stiprinātu iesaistīto pušu kompetenci veselīgas darba vides veidošanā.

- 3) **Tiesa.** Tā nodrošina tiesību aizsardzību, izšķirot strīdus starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav atrisināti uzņēmumā. Tiesa izskata prasības par zaudējumu atlīdzību un morālā kaitējuma atlīdzināšanu, lemjot par atlīdzības apmēriem, tostarp par vardarbību darba vidē. Morālā kaitējuma apmēru tiesa nosaka pēc saviem ieskatiem, ņemot vērā pierādījumus par emocionālo kaitējumu un darba vides ietekmi.

Prasība tiesā ir iesniedzama civiltiesiskajā kārtībā, un to var iesniegt jebkura rīcībspējīga fiziska vai juridiska persona. Prasību tiesā var iesniegt arī elektroniski¹⁷³ Latvijas tiesu portāla e-pakalpojumu vietnē.¹⁷⁴ Darbavietā notikušu psiholoģisku vardarbību cietusī persona var pierādīt ar saraksti e-pastā, telefonā,

¹⁷¹ Turpat.

¹⁷² Latvijas Republikas tiesībsargs. Kas ir mobings un bosings? Kā tas izpaužas dzīvē un kā pret to cīnīties? [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/tiesibu-jomas/kas-ir-mobings-un-bosings-ka-tas-izpauzas-dzive-un-ka-pret-to-cinities/>

Latvijas Republikas tiesībsargs. Mobingam un bosingam darbā NAV vietas! Neļauj tam slēpties ēnā, izgaismo to, aizstāvi sevi! [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/11/buklets.pdf>

¹⁷³ Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

¹⁷⁴ Latvijas tiesu portāla e-pakalpojumu vietne. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/Account/Login?returnUrl=https%3A%2F%2Fmanas.tiesas.lv%2FeTiesasMvc%2Fe-pakalpojumi%2Fiesniegumi>

telefonsarunu ierakstiem, videoierakstiem un arī liecinieku sniegtajām ziņām par notikušo tiesību aizskārumu. Jo vairāk pierādījumu būs aizskartās personas rīcībā, jo lielāka ir iespēja uz pozitīvu spriedumu.¹⁷⁵ Vienlaikus saistībā ar tiesu kā risinājumu vardarbības gadījumu izskatīšanā būtisks izaicinājums ir atšķirīgās interpretācijas iespējas un neskaidrības par konkrēto mobinga/bosinga izpausmju kvalifikāciju.

Darbinieki, kuri vēršas tiesā, saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu ir atbrīvoti no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.¹⁷⁶

- 4) **Valsts policija.** Policijas pienākums ir novērst noziedzīgus nodarījumus un citus likumpārkāpumus, atklāt noziedzīgus nodarījumus, likumā paredzētajā kārtībā sniegt palīdzību iestādēm, privātpersonām un personu apvienībām to tiesību aizsardzībā un ar likumu noteikto pienākumu realizācijā, savas kompetences ietvaros izpildīt administratīvos sodus un kriminālsodus.¹⁷⁷ Tādējādi vardarbības darba vidē kontekstā policija izskata gadījumus, kas saistīti ar noziedzīgo nodarījumu, piemēram, draudiem, kas rada reālu apdraudējumu, fizisku vardarbību vai seksuālu uzmākšanos, vajāšanu vai citus Krimināllikumā noteiktus nodarījumus.

Saņemot personas iesniegumu, policija to reģistrē un tālāk veic izmeklēšanu, noskaidrojot nodarījuma apstākļus. Tiek vākta visa nepieciešamā informācija – liecības, medicīniskie pierādījumi, ekspertu atzinumi – lai noteiktu vainīgās personas atbildību. Atkarībā no pierādījumu rakstura var tikt uzsākts administratīvā pārkāpuma process vai kriminālprocess, piemērojot attiecīgo atbildību vainīgajai personai. Vienlaikus ar izmeklēšanas procesu policijas pienākums ir gādāt par liecinieku, cietušo, citu personu un to ģimenes locekļu drošību, kā arī par viņu mantas apsardzību, ja apdraudēta šo personu dzīvība, veselība vai manta sakarā ar palīdzību, ko tās sniegušas tiesībaizsardzības iestādēm noziedzīgu nodarījumu atklāšanā un novēršanā.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

¹⁷⁶ Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1.punkts nosaka, ka (1) No tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti: 1) prasītāji - prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti.

¹⁷⁷ Likums Par policiju. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67957-par-policiju>

¹⁷⁸ Turpat.

5) **Arodbiedrības un darba devēju organizācijas.** Arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām.¹⁷⁹ Tās pārstāv nodarbināto intereses un var iesaistīties ar vardarbību darba vidē saistītu gadījumu risināšanā. Nodarbinātie var vērsties Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Konsultatīvajā centrā, lai saņemtu konsultācijas un praktisku palīdzību, tostarp prasības pieteikuma sagatavošanā tiesai.

Savukārt, piemēram, LDDK, darbojas galvenokārt kā darba devēju interešu pārstāve sociālajā dialogā, veicinot tādu normatīvo, politikas un institucionālo risinājumu izstrādi, kas sekmē drošu darba vidi. Tā neizskata individuālus vardarbības gadījumus, taču pēc nepieciešamības sniedz konsultācijas darba devējiem darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos, kas var skart arī ar vardarbību darba vidē saistītus gadījumus.

Konvencija Nr. 190 uzsver sociālo partneru līdzdalību vardarbības un uzmākšanās novēršanā, savukārt Eiropas sociālais pamatnolīgums paredz darba devēju un arodbiedrību kopīgu atbildību. Latvijā šī sadarbība praksē ir nevienmērīga un lielā mērā atkarīga no konkrētā sektora un darba devēja attieksmes. Darba devēju organizācijas pauž atbalstu drošas darba vides veidošanai deklaratīvā līmenī, taču reālie preventīvie pasākumi – iekšējās politikas, apmācības, ziņošanas kanāli – nav obligāti noteikti likumos un ieviešanas kvalitāte ir ļoti atšķirīga.

Arodbiedrību iesaiste ir ierobežota, jo biedru īpatsvars Latvijā ir salīdzinoši zems, kas vājina kolektīvo aizsardzību un sarunu pozīcijas par psihosociālajiem riskiem darba vidē. Īpaši mazos uzņēmumos arodbiedrību ietekme var būt ierobežota, kas samazina kopējo aizsardzības līmeni.

6) Specifiskas **NVO** (piemēram, Biedrība “Skalbes”, Centrs “MARTA” u.c.). Organizācija nodrošina diennakts krīzes tālruni, kur var vērsties krīzes brīdī, izjutot satraukumu, apjukumu, bailes vai dusmas, tostarp arī lai saņemtu psihoemocionālu palīdzību darba vidē piedzīvotas psiholoģiskas un fiziskas vardarbības

¹⁷⁹ Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

kontekstā.¹⁸⁰ Tāpat organizācijas sniedz bezmaksas psiholoģisku atbalsta grupu cilvēkiem, kas cietuši no seksuālas vardarbības.¹⁸¹

- 7) **Sociālie dienesti** saistībā ar vardarbību darba vidē cietušajiem var nodrošināt vairākus atbalsta veidus. Pirmkārt, sociālā darbinieka konsultāciju un valsts finansēto sociālās rehabilitācijas pakalpojumu no vardarbības cietušām pilngadīgām personām.¹⁸² Otrkārt, psihologa pakalpojumu, kas tiek finansēts no pašvaldības budžeta. Papildus nodarbinātie var saņemt arī valsts apmaksātu psiholoģisko un psihoterapeitisko palīdzību veselības aprūpes ietvaros.¹⁸³ Treškārt, atsevišķas pašvaldības nodrošina jurista konsultācijas, palīdzot risināt strīdus, t.sk. arī ar darba devēju. Papildus var tikt izmantots valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības iespējas.¹⁸⁴ Ceturtkārt, personām, kuras vardarbības rezultātā nonākušas materiālās grūtībās, sociālais dienests var piešķirt sociālo palīdzību – pabalstus krīzes situācijā vai citus atbalsta veidus atbilstoši pašvaldības saistošajiem noteikumiem
- 8) **Pašvaldību policija** savukārt reaģē uz incidentiem, īpaši publiskās telpās vai klientu apkalpošanas vietās, kur vardarbība var būt saistīta ar trešo personu rīcību. Tās darbinieki var noteikt administratīvus pārkāpumus un aizturēt personas, sniedzot palīdzību un nodrošinot drošību līdz iestādes pāriet uz Valsts policiju.

¹⁸⁰ Biedrība "Skalbes". Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>

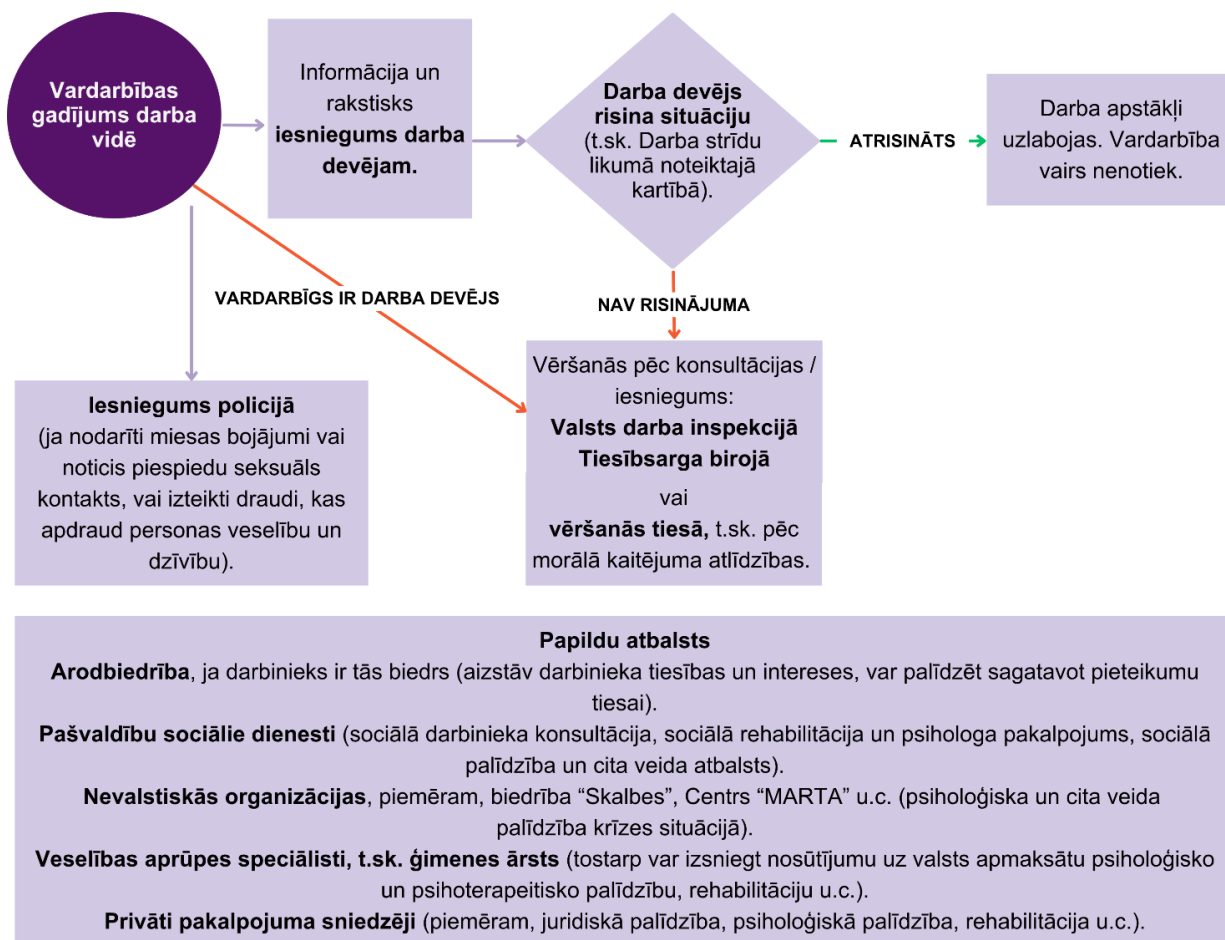
¹⁸¹ Biedrība "Skalbes". Aicinām pieteikties bezmaksas psiholoģiskā atbalsta grupai cilvēkiem, kas cietuši no seksuālas vardarbības! [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/aicinam-pieteikties-bezmaksas-psihologiska-atbalsta-grupai-cilvekiem-kas-cietusi-no-seksualas-vardarbibas/>

¹⁸² 2014. gada 23. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr.790 "Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām". [skatīts 2026.05.05] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/271251-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-sniegsanas-kartiba-no-vardarbibas-cietusam-un-vardarbibu-veikusam-pilngadigam-personam>

¹⁸³ Nacionālais veselības dienests. (2026). Psihiskā veselība. [skatīts 2026.05.15]. Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/psihiska-veseliba>

¹⁸⁴ Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums>

Attēls 1. Rīcības soļi un iesaistītās puses vardarbības darba vidē gadījumā



Kopumā iesaistīto iestāžu un organizāciju sadarbība ir daudzslāņaina un ietver valsts, pašvaldību, NVO un sociālo partneru iesaisti. Lai gan pastāv pozitīvi piemēri – kopīgas apmācības un kolektīvās vienošanās –, nepieciešama sistemātiska koordinācija, vienotas vadlīnijas un datu uzraudzība. Pašlaik iestāžu sadarbība balstās atsevišķos memorandos, projektos un informatīvajās kampaņās, nevis uz normatīvi nostiprinātu koordinācijas mehānismu. Tāpat svarīgs aspekts ir darba devēju un nodarbināto informēšana, normatīvā regulējuma skaidrošana, nodrošinot ne tikai risku novērtējumu, bet jo īpaši realizējot preventīvos pasākumus darba vidē. Tam par palīglīdzekli var kalpot izstrādātie informatīvie materiāli, kas sniedz skaidrojumu un informē par rīcības modeļiem psiholoģiskas vardarbības gadījumā. Piemēram, tiesībsarga informatīvais materiāls par mobingu un bosingu darba¹⁸⁵, skaidrojums tīmekļvietnē par mobingu darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību¹⁸⁶, kā arī informatīvi materiāli tīmekļvietnē:

¹⁸⁵ 2022. gads. Mobingam un bosingam darbā NAV vietas! Neļauj tam slēpties ēnā, izgaismo to, aizstāvi sevi! [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/2022-mobings-bosings-darba/>

¹⁸⁶ Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

<https://stradavesels.lv> un īsteno tiešmināri, akcentējot jautājumus par atvērtu un skaidru vardarbības jautājumu komunikāciju uzņēmumā, par baumošanu un aprunāšanu, par fizisku vardarbību.

3.3. Normatīvā regulējuma un iestāžu prakses apkopojums

Konvencijas Nr. 190 ietvars un starptautiskā pieredze vardarbības un uzmākšanās novēršanā darba vidē uzsver skaidra tiesiskā regulējuma un tā īstenošanas prakses nozīmi drošas un cieņpilnas darba vides nodrošināšanā:

1. Konvencijā Nr. 190 vardarbība un uzmākšanās darba vidē ir definēta plaši, aptverot dažāda veida nepieņemamu uzvedību un praksi, kuru mērķis vai sekas ir arī psiholoģiska kaitējuma nodarīšana, vienlaikus atzīstot, ka vardarbība un uzmākšanās var tikt uzskatīta par cilvēktiesību pārkāpumu vai ļaunprātīgu izmantošanu. No konvencijas satura izriet, ka tās mērķis nav tikai nodrošināt reakciju uz atsevišķiem vardarbības gadījumiem, bet veicināt tādas vispārējas darba vides izveidi, kurā nepastāv iecietība pret vardarbību un uzmākšanos. Dalībvalstīm ir noteikts pienākums ne vien aizliegt vardarbību darba vidē, bet arī skaidri definēt vardarbības jēdzienu nacionālajos tiesību aktos. Šādas definīcijas ietveršana tiesību normās nodrošinātu, ka darbiniekam būtu saprotams, kādas tiesības viņam pienākas un kādā veidā tās iespējams aizstāvēt darba tiesiskajās attiecībās. Tas ir īpaši būtiski, ņemot vērā, ka Darba likumā patlaban nav ietverta psiholoģiskās vardarbības definīcija, kā arī nav skaidri nošķirts tās aizliegums, tādējādi apgrūtinot psiholoģiskās vardarbības atpazīšanu un novēršanu praksē.
2. Francijas tiesiskais regulējums uzskatāmi demonstrē visaptverošu un konsekventu pieeju vardarbības un uzmākšanās, tostarp psiholoģiskā terora, novēršanai darba tiesiskajās attiecībās. Ratificējot Konvenciju Nr. 190 un integrējot tās principus Darba kodeksā, Francija ir skaidri definējusi dažādus uzmākšanās veidus, nošķirot morālo un seksuālo uzmākšanos, noteikusi konkrētus darba devēja pienākumus preventīvu pasākumu īstenošanā, paredzējusi disciplinārtbildību darbiniekiem, kuri īsteno psiholoģisko teroru, kā arī nodrošinājusi cietušo aizsardzību pret nelabvēlīgām sekām un efektīvus risināšanas mehānismus, tostarp mediāciju. Papildus tam regulējums ietver gan civiltiesisku, gan kriminālatbildību par smagākajiem pārkāpumiem, tādējādi veidojot strukturētu atbildības sistēmu, kas apvieno prevenciju, aizsardzību un sodīšanu un nodrošina reālu drošas un cieņpilnas darba vides īstenošanu.

3. Lietuvas tiesiskais regulējums psiholoģiskā terora, vardarbības un uzmākšanās aizliegumam darba tiesiskajās attiecībās, lai arī izveidots bez Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas, atspoguļo mērķtiecīgu virzību uz detalizētu un darbiniekiem saprotamu aizsardzības sistēmu. Grozījumi Lietuvas Darba kodeksā skaidri definē mobinga, vardarbības un uzmākšanās jēdzienus, aptverot arī psiholoģisko vardarbību, un uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darba vidi, kas brīva no naidīgas, pazemojošas un iebiedējošas rīcības. Regulējums paplašina jēdzienu “darbā”, attiecinot psiholoģiskā terora aizliegumu arī uz ar darbu saistītām situācijām ārpus ierastās darba vietas un laika, kā arī paredz, ka šāda rīcība var tikt konstatēta arī vienreizējas darbības gadījumā, atsakoties no regularitātes kā obligāta kritērija. Kopumā Lietuvas pieeja nodrošina augstu tiesisko skaidrību un plašu aizsardzību pret psiholoģisko vardarbību darba vidē, tostarp paredzot iespēju izbeigt darba tiesiskās attiecības darbinieka vainas dēļ par vardarbīgu vai uzmācošu rīcību.

Nacionālais regulējums vardarbības novēršanai darba vidē balstās uz Satversmi, Darba likumu, Darba aizsardzības likumu un citiem normatīvajiem aktiem, tostarp politikas plānošanas dokumentiem:

4. Cilvēku no vardarbības, tostarp no psiholoģiskās vardarbības, pasargā tiesību normas, kas ir iekļautas Latvijas Republikas Satversmē.
5. Politikas plānošanas dokumentos paredzēta vardarbības novēršanas darba vidē integrēšana nacionālajā politikā, akcentējot psihiskās un emocionālās veselības stiprināšanu, drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidi, preventīvas kultūras attīstību, cietušo atbalstu un atbalsta un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu pilnveidi, kā arī atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu dzimuma dēļ darba tirgū. Tajos paredzēti pasākumi sabiedrības informētības paaugstināšanai un izpratnes stiprināšanai par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem, kā arī atbalsts uzņēmumiem drošas darba vides nodrošināšanā.
6. Psiholoģiskā vardarbība Latvijas normatīvajos aktos ir tieši definēta tikai Bērnu tiesību aizsardzības likumā. Darba tiesību kontekstā tās pazīmes pēc būtības sakrīt ar Darba likumā ietverto “personas aizskaršanas” jēdzienu, un Latvijas tiesību sistēmā ir pieļaujama sistēmiska un analogiska interpretācija. Psiholoģiskās vardarbības gadījumi darba tiesiskajās attiecībās tiek vērtēti, balstoties uz vispārējiem tiesību principiem, tostarp Satversmes 94. pantā nostiprinātajām tiesībām uz personas neaizskaramību, ko atzīst arī Augstākās tiesas Civillietu departaments.

7. Psiholoģiskās vardarbības gadījumos tiesas piemēro Darba likuma 7. pantu. Darba likuma 7. pants nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.
8. Normatīvais regulējums attiecībā uz psihoemocionālajiem riskiem darba vidē, tostarp psiholoģisko vardarbību, Latvijas tiesību sistēmā pastāv, tomēr tās tiešs aizliegums Darba likumā nav *expressis verbis* noteikts nevienā atsevišķā pantā. Tādēļ likuma norma praksē var radīt neskaidrības. Psiholoģiskās vardarbības aizliegums izriet netieši no Darba likuma 28. panta otrās daļas, kurā darba devējam ir noteikts pienākums nodrošināt darbiniekiem taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (darba vidi). Tas nozīmē, ka darba vide Darba likuma izpratnē ietver ne tikai fiziskos, bet arī psihoemocionālos un organizatoriskos riskus, līdz ar to psiholoģiskā vardarbība kvalificējama kā darba vides drošības un veselības aizsardzības jautājums atbilstoši Darba aizsardzības likuma 8. pantā trešajā daļā norādītajam, kā arī Ministru kabineta noteikumiem Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība".
9. Normatīvais regulējums paredz vairākus aizsardzības un strīdu risināšanas mehānismus vardarbības darba vidē gadījumos. Tie ietver sūdzību izskatīšanu uzņēmuma ietvaros, individuālo darba strīdu izskatīšanu tiesā, aizliegumu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, kā arī apgrieztās pierādīšanas pienākuma principu noteiktos gadījumos. Vienlaikus vardarbības novēršana darba vidē ir skatāma arī darba aizsardzības regulējuma kontekstā. Darba aizsardzības normatīvie akti paredz darba devēja pienākumu identificēt un novērtēt darba vides riska faktorus, tostarp psihoemocionālos riskus un vardarbības riskus, kā arī veikt atbilstošus preventīvus pasākumus to mazināšanai. Tādējādi darba aizsardzības sistēma nodrošina preventīvu mehānismu, kura mērķis ir nepieļaut vardarbības situāciju rašanos, nevis tikai risināt jau radušos strīdus. Papildus tam Krimināllikums un Administratīvo sodu likums par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā paredz atbildību par vardarbīgām, draudošām un aizskarošām darbībām, kas noteiktos gadījumos var būt saistītas arī ar darba vidi. Viens no būtiskiem darba vides riskiem ir psiholoģiskais un organizatoriskais aspekts (darba organizācijas un vadības veidi – darba slodzes sadalījums un pārmērīgs darba apjoms, neskaidrs pienākumu sadalījums, pretrunīgi vadības rīkojumi, kā arī sūdzību (iesniegumu) izskatīšanas kārtības trūkums, kas tieši ietekmē darbinieka veselību un darba spējas. Ņemot vērā minēto, secināms, ka psiholoģiskās vardarbības efektīvai novēršanai un tiesiskajai noteiktībai ir nepieciešama skaidra un nepārprotama šā jēdziena definīcija Darba

aizsardzības likumā, nosakot gan psiholoģiskās vardarbības saturu, gan darba devēja pienākumus tās novēršanā.

Analizētie **tiesu prakses** piemēri liecina, ka aizsardzība pret psiholoģisko vardarbību un uzmākšanos darba vidē praksē tiek īstenota, tomēr tās piemērošana ir būtiski atkarīga no konkrētās lietas apstākļu izvērtējuma un tiesas interpretācijas:

10. Atsevišķi Latvijas tiesu nolēmumi apliecina, ka psiholoģiskā vardarbība darba tiesiskajās attiecībās var tikt atzīta par tiesiski nozīmīgu aizskārumu arī tad, ja šie jēdzieni nav tieši definēti normatīvajos aktos, piemērojot Darba likuma normas kopsakarā ar vispārējiem tiesību principiem, tostarp cilvēka cieņas aizsardzības un vienlīdzīgas attieksmes principu.
11. Atsevišķi zemāku instanču tiesu spriedumi liecina, ka psiholoģiskās vardarbības konstatēšanai praksē nereti tiek piešķirta izšķiroša nozīme rīcības ilgumam un atkārtotības elementam, savukārt intensitātei un faktiskajai ietekmei uz darbinieku tiek pievērsta mazāka uzmanība. Piemēram, Vidzemes rajona tiesas 2021. gada 2. novembra spriedumā Nr. C71184121 tiesa atzina nekorektu darba devēja komunikāciju, tomēr nekonstatēja psiholoģisku vardarbību, jo rīcība netika atzīta par pietiekami ilgstošu vai sistemātisku. Tas norāda uz atšķirīgu pieeju vardarbības un uzmākšanās izvērtēšanā salīdzinājumā ar Senāta atziņām, ka tiesa ir nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma normas, kas liecina par atšķirīgiem viedokļiem, kā pierādīt psiholoģisko vardarbības esamību.
12. Augstākās tiesas 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā SKC-1267/2017 iezīmē būtisku pagriezienu punktu Latvijas tiesu praksē, jo tajā sniegta detalizēta psiholoģiskā terora pazīmju, pierādīšanas principu un darba devēja atbildības robežu analīze, vienlaikus atzīstot, ka, neraugoties uz psiholoģiskās vardarbības definīcijas trūkumu Darba likumā, pirmās instances tiesas izmantotais formulējums ir pietiekami precīzs un izmantojams tiesvedībā, tādējādi veicinot judikatūras veidošanos šajā jomā arī bez tieša normatīvā regulējuma.

Iestāžu prakse un atbalsta mehānismi vardarbības darba vidē Latvijā vairāk atklāj individuālu risinājumu kopumu nekā strukturētu sistēmu:

13. Kopumā secināms, ka vardarbības novēršana darba vidē Latvijā joprojām lielākoties balstās uz reaģēšanu uz jau notikušiem gadījumiem, nevis uz savlaicīgu, strukturētu un preventīvu pieeju. Lai gan darbiniekiem formāli ir nodrošinātas iespējas vērsties dažādās atbildīgajās iestādēs, tostarp VDI, Valsts policijā, Tiesībsarga birojā un

arodbiedrībās, praktiskā tiesību aizsardzība nereti ir atkarīga no cietušās personas pieejamajiem resursiem un zināšanām. Gadījumos, kad strīds nonāk līdz tiesvedībai, būtiska nozīme ir juridiskās palīdzības pieejamībai, emocionālajam atbalstam un finansiālajām iespējām, kas praksē var radīt nevienlīdzību tiesību aizsardzībā un atturēt cietušos no savu tiesību īstenošanas. Analīze parāda, ka vardarbības darba vidē gadījumos formāla tiesību aizsardzība ne vienmēr nozīmē faktisku pieejamību taisnīgai aizsardzībai. Lai gan normatīvais regulējums paredz iespēju vērsties VDI, Tiesībsarga birojā, arodbiedrībā (ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs), policijā un tiesā, tad praksē būtiska nozīme ir juridiskās palīdzības pieejamībai, emocionālajam atbalstam un personu finansiālajām iespējām. No tiesu prakses un izvērtētajiem gadījumiem secināms, ka cietušajiem no vardarbības darba vidē nereti trūkst resursu ilgstošas tiesvedības uzsākšanai un uzturēšanai, īpaši situācijās, kad darba attiecības jau ir izbeigtas un ienākumi ir ierobežoti. Tas rada nevienlīdzību tiesību aizsardzībā un var atturēt personas (darbiniekus) no savu tiesību īstenošanas.

14. Mediācijas process jau šobrīd tiek regulēts ar Mediācijas likumu un ir brīvprātīgs. Līdz ar to nav nepieciešams veidot paralēlu tiesisko regulējumu, bet gan stiprināt institucionāli organizētu agrīnu strīdu risināšanas mehānismu. Šajā kontekstā VDI īstenoto sociālo dialogu varētu mērķtiecīgāk izmantot kā agrīnu strīdu risināšanas rīku, nosakot tam skaidrāku kārtību un izstrādājot konkrētas vadlīnijas. Vienlaikus, izstrādājot priekšlikumus par papildu atbalsta vai jauna strīdu risināšanas mehānisma ieviešanu vardarbības darba vidē gadījumos, jāņem vērā ar to saistītās izmaksas – gan iespējamais valsts budžeta slogs, gan institūciju administratīvā kapacitāte.
15. Latvijā trūkst vienotas un sistemātiskas vardarbības gadījumu darba vidē uzraudzības sistēmas. Regulāras statistikas datu uzkrāšanas un analīzes neesamība apgrūtina pierādījumos balstītas politikas veidošanu, kā arī neļauj pilnvērtīgi izvērtēt esošo instrumentu efektivitāti un preventīvo pasākumu ietekmi. Tas norāda uz iespējamu strukturālu problēmu datu pieejamībā un starpinstitucionālajā koordinācijā.

No minētā secināms, ka vardarbības darba vidē jautājumā pastāv vairāki sistēmiski izaicinājumi – gan uzraudzības, gan iestāžu sadarbības, gan metodiskā regulējuma līmenī.

4. NODARBINĀTO VIEDOKĻA ANALĪZE

4.1. Nodarbināto aptaujas analīze

Aptaujāto demogrāfiskie rādītāji

Aptaujāto demogrāfiskais profils tiek raksturots pēc dzimuma, vecuma, dzīvesvietas reģiona, apdzīvotās vietas tipa, augstākā iegūtā izglītības līmeņa, tautības un nodarbinātības statusa uz aptaujas brīdi.

Pētījumā kopumā piedalījās 1008 respondenti. Dzimumu sadalījums ir līdzsvarots un atbilstošs ģenerālkopumam: vīrieši ir 47,6 %, sievietes ir 52,4 %. Lielākā daļa ir respondenti 60–74 gadu vecumā – 26,6 %. Pārējās vecuma grupas ir samērā līdzsvarotas: 18–29 – 15,5 %, 30–39 – 19,6 %, 40–49 – 19,4 % un 50–59 – 19,0 %.

Trešā daļa respondentu dzīvo Rīgā – 32,1 %. Pārējie dzīvo reģionos: Rīgas reģions – 11,7 %, Kurzeme – 16,3 %, Latgale – 14,7 %, Vidzeme – 11,9 % un Zemgale – 13,2 %. Pēc apdzīvotās vietas tipa redzams, ka 32,1 % respondenti dzīvo Rīgā, 20,2 % respondenti – kādā no lielajām pilsētām (Daugavpils, Jelgava, Jēkabpils, Jūrmala, Liepāja, Ogre, Rēzekne, Valmiera, Ventspils), 17,0 % – citās pilsētās, bet 30,7 % – lauku teritorijās vai ciemos.

Raksturojot respondentus pēc izglītības līmeņa, pamatskolas izglītība vai zemāka ir 12,0 % aptaujātajiem, vidējā izglītība un arodizglītība pēc vidējās kopā – 55,0 %, augstākā izglītība – 33,0 %. Tautību griezumā 62,6 % sevi identificē kā latviešus, 25,6 % – kā krievus, bet 11,8 % – kā citu tautību pārstāvjus.

Pēc nodarbinātības statusa lielākā daļa aptaujāto (gandrīz 60 %) ir algoti darbinieki (tostarp tādi, kas ir darba attiecības, bet, piemēram, atrodas darbnespējā vai bērna kopšanas atvaļinājumā). Otrā lielākā grupa, kas veido vienu ceturto daļu, ir šobrīd nestrādājošie. Vēl 8,2 % ir pašnodarbināti, 3,1 % – uzņēmēji / darba devēji, 1,6 % – praktikanti, 1,3 % – mācekļi un vēl 0,8 % veic brīvprātīgu darbu. Respondentu skaits ir 1008, taču atbilžu kopsumma ir 1017, kas nozīmē, ka daži ir atzīmējuši vairāk nekā vienu atbildi. Plašāku informāciju par aptaujāto demogrāfisko raksturojumu skatīt 2. tabulā.

2. tabula. **Nodarbināto demogrāfiskais profils** (N=1008)

Demogrāfiskā kategorija	Kategorijas vērtība	Īpatsvars, % no visiem respondentiem (N = 1008)	Īpatsvars, % no strādājošiem (N = 742)
Dzimums	Sievietes	52,4	50,8
	Vīrieši	47,6	49,2
Vecums	18–29	15,5	15,1
	30–39	19,6	22,3
	40–49	19,4	22,4
	50–59	19,0	22,2
	60–74	26,6	18,1
Reģions	Rīga	32,1	33,1
	Rīgas reģions	11,7	12,6
	Kurzemes reģions	16,3	16,2
	Latgales reģions	14,7	14,3
	Vidzemes reģions	11,9	10,9
	Zemgales reģions	13,2	12,8
Dzīvesvietas tips	Galvaspilsēta (Rīga)	32,1	33,1
	Lielā pilsēta (Daugavpils, Jelgava, Jēkabpils, Jūrmala, Liepāja, Ogre, Rēzekne, Valmiera un Ventspils)	20,2	19,8
	Cita pilsēta	17,0	17,1

Demogrāfiskā kategorija	Kategorijas vērtība	Īpatsvars, % no visiem respondentiem (N = 1008)	Īpatsvars, % no strādājošiem (N = 742)
	Lauku teritorija, ciems	30,7	30,0
Izglītība	Pamatskolas izglītība vai zemāka	12,0	8,5
	Vidējā izglītība	20,9	20,1
	Arodizglītība vai profesionālā izglītība pēc vidējās izglītības	34,1	33,5
	Augstākā izglītība	33,0	37,9
Tautība	Latvietis	62,6	62,8
	Krievs	25,6	25,9
	Cita	11,8	11,3
Nodarbošanās	Uzņēmējs, darba devējs	3,1	4,2
	Algots darbinieks (t.sk. darba attiecībās, bet, piemēram, atrodas darbnespējā vai bērna kopšanas atvaļinājumā)	59,6	81,0
	Praktikants (ir noslēgts prakses līgums)	1,6	2,2
	Māceklis (ir noslēgts mācekļības līgums)	1,3	1,8
	Veic brīvprātīgo darbu (ir noslēgts brīvprātīgā darba līgums)	0,8	1,0

Demogrāfiskā kategorija	Kategorijas vērtība	Īpatsvars, % no visiem respondentiem (N = 1008)	Īpatsvars, % no strādājošiem (N = 742)
	Pašnodarbināta persona / saimnieciskās darbības veicējs (-a) / individuālais komersants	8,2	11,1
	Šobrīd nestrādā	26,4	0,0

Ņemot vērā, ka aptaujas mērķa grupa ir nodarbinātie, **no tālākās aptaujas datu analīzes ir izslēgtas to respondentu atbildes, kuri norādīja, ka viņi nestrādā, neveic brīvprātīgo darbu, nav praktikanti vai mācekļi.** Tāpēc pārējo jautājumu analīzē tiek izmantota respondentu bāze N=742 respondenti. Jautājumiem, kuri pieļāva vairākas atbildes, izvēlēto atbilžu skaits var pārsniegt 742 jeb 100 %.

Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība ir skaitliski pārstāvētākā nodarbinātības nozares grupa ar 15,7 % respondentu. Izglītība ieņem otro vietu, tajā ir nodarbināti 10,6 % aptaujāto personu. Transports un uzglabāšana (8,5 %), veselības un sociālā aprūpe (7,7 %), būvniecība (7,2 %), apstrādes rūpniecība (7,0 %) un informāciju un komunikāciju tehnoloģiju sektors (7,0%) veido relatīvi viendabīgu vidējo segmentu. Kumulatīvi šīs pirmās septiņas nozarēs aptver 63,7 % no visiem aptaujātajiem. Pretstatā tam, sešas nozares (operācijas ar nekustamo īpašumu, ūdensapgāde, ieguves rūpniecība, izdevējdarbība un citi) aptver mazāk par 1,5 % respondentu katra. Vēl 12,0 % respondentu klasificēti kategorijā “cita nozare”, nespējot sevi identificēt ar konkrētu nozari, piemēram, norādot – telpu uzkopšana (skatīt 3. tabulu). Jautājums par nozari, kurā aptaujātie strādā, tika formulēts kā vairāku atbilžu jautājums, tādējādi kopējais atbilžu īpatsvars pārsniedz 100 %.

3. tabula. **NACE nozare, kurā nodarbinātie strādā, veic praksi vai brīvprātīgo darbu**

(N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)

Kategorijas vērtība	Īpatsvars, %
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	15,7
Izglītība	10,6
Transports un uzglabāšana	8,5
Veselības aprūpe un sociālā aprūpe	7,7
Būvniecība	7,2
Apstrādes rūpniecība	7,0
Telekomunikācija, datorprogrammēšana, konsultēšana, datošanas infrastruktūras nodrošināšana un citi informācijas pakalpojumi	7,0
Aizsardzība un valsts, pašvaldību pārvalde, tostarp sabiedriskie pakalpojumi (piemēram, policija, ugunsdzēsība)	5,7
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zveja	5,5
Finanšu un apdrošināšanas darbības	3,7
Māksla, sports un atpūta	3,7
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (piemēram, grāmatvedības, juridiskie pakalpojumi, arhitektūra, pētniecība u.tml.)	3,1
Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	2,4
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	2,3
Operācijas ar nekustamo īpašumu	1,4
Ūdensapgāde; kanalizācijas, atkritumu apsaimniekošanas un remediācijas darbības	1,2

Kategorijas vērtība	Īpatsvars, %
leguves rūpniecība un karjeru izstrāde	0,5
Izdevējdarbība, apraide un satura producēšanas un izplatīšanas darbības	0,5
Cita nozare	12,0

Pēc nodarbināto amatu grupām, redzams, ka gandrīz puse (47,1 %) ir zemākā līmeņa vadītāji vai operatīvā līmeņa speciālisti, kas ietver administratīvos darbiniekus, asistentus un tehniķus u.c. Vidējā līmeņa vadītāji, piemēram, nodaļu un projektu vadītāji, veido 19,7 % no aptaujātajiem. Augstākās vadības pārstāvji (uzņēmumu/organizāciju vadītāji, izpilddirektori, valdes locekļi) aptaujā ir pārstāvēti 4,5 % gadījumos. Brīvprātīgie, praktikanti un mācekļi veido 2,0 % no visiem respondentiem, kas tādējādi ir vismazākā grupa. Kategorijā "cits" iekļauti 11,5 % aptaujāto, kas visbiežāk norāda uz grūtībām identificēt savu amatu piedāvātajā dalījumā (atbildes: maiņas vecākā; medmāsa; pedagogs; ritošā sastāva atslēdznieks u.c.) Vēl 15,1 % respondentu nav varējuši sniegt atbildi uz jautājumu (skatīt 4. tabulu).

4. tabula. **Nodarbināto amatu grupas** (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)

Kategorijas vērtība	Īpatsvars, %
Zemākā līmeņa vadītājs vai operatīvā līmeņa speciālists (piemēram, administratīvais darbinieks, asistents, tehniķis, operators, maiņas vadītājs, klientu apkalpošanas speciālists, pedagogs u.c.)	47,1
Vidējā līmeņa vadītājs (piemēram, nodaļas vadītājs, projektu vadītājs)	19,7
Augstākā vadība (piemēram, uzņēmuma vadītājs, izpilddirektors, valdes loceklis)	4,5
Brīvprātīgais / praktikants / māceklis	2,0
Cits	11,5
Nav norādīts	15,1

Lai noskaidrotu nodarbināto personu darba vietu lielumu, aptaujātajiem tika vaicāts par darbinieku skaitu viņu organizācijā. No visiem respondentiem 10,1 % atzina, ka viņi nezina

organizācijas lielumu. Salīdzinoši lielāks īpatsvars (24,8 %) norādīja, ka viņi strādā lielā uzņēmumā/organizācijā ar vairāk nekā 250 darbiniekiem. Otrajā vietā ierindojas mikro līmeņa uzņēmumi/organizācijas ar deviņiem darbiniekiem vai mazāk (24,4 %). Savukārt 22,4 % aptaujāto norādīja, ka viņu darba vietā ir no desmit līdz 49 darbinieku, bet 18,2 % aptaujāto norādīja, ka viņu darba vietā ir 50–249 nodarbināto (skatīt 5. tabulu).

5. tabula. **Darbinieku skaits uzņēmumā/organizācijā** (N = 742; procentos)

Kategorijas vērtība	Īpatsvars, %
Līdz deviņiem darbiniekiem	24,4
10–49 darbinieki	22,4
50–249 darbinieki	18,2
250 un vairāk darbinieki	24,8
Nezinu	10,1

Vardarbības izpratne

Lai saprastu, kādas darbības nodarbinātie uzskata par vardarbību, aptaujā tika piedāvāts saraksts ar 16 kategorijām, aicinot par katru norādīt, vai respondents to uzskata par vardarbību vienmēr un visos apstākļos; tikai noteiktos apstākļos; vai arī nekad neuzskata par vardarbību darba vidē.

Vairums respondentu konsekventi par vardarbību atzīst tiešu fizisku vai seksuālu ietekmēšanu. Piemēram, fizisko ietekmēšanu par vardarbību vienmēr atzīst 90,5 % respondentu. Līdzīgi ir arī ar piespiedu seksuāliem kontaktiem – 90,5 % vienmēr to uzskata par vardarbības izpausmi. Arī uzmākšanās (78,5 % vienmēr) un privātās mantas bojāšana (81,4 % vienmēr) tiek identificētas kā vardarbības izpausmes.

Verbālās un psiholoģiskās formas visbiežāk vienmēr tiek atzītas par vardarbību. Taču šajā aspektā viedokļi, ka attiecīga darbība uzskatāma par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, parādās biežāk. Apvainošanu par vardarbību vienmēr uzskata 63,9 % respondentu, draudus – 70,3 %, bet iebiedēšanu ar vārdiem vai žestiem attiecīgi 63,6 % un 63,3 % aptaujāto. Baum izplatīšana par vardarbību vienmēr un visos apstākļos tiek uzskatīta vien 35,9 % gadījumu, bet izolēšana no kolektīva – 49,2 % gadījumu. Tas rāda, ka

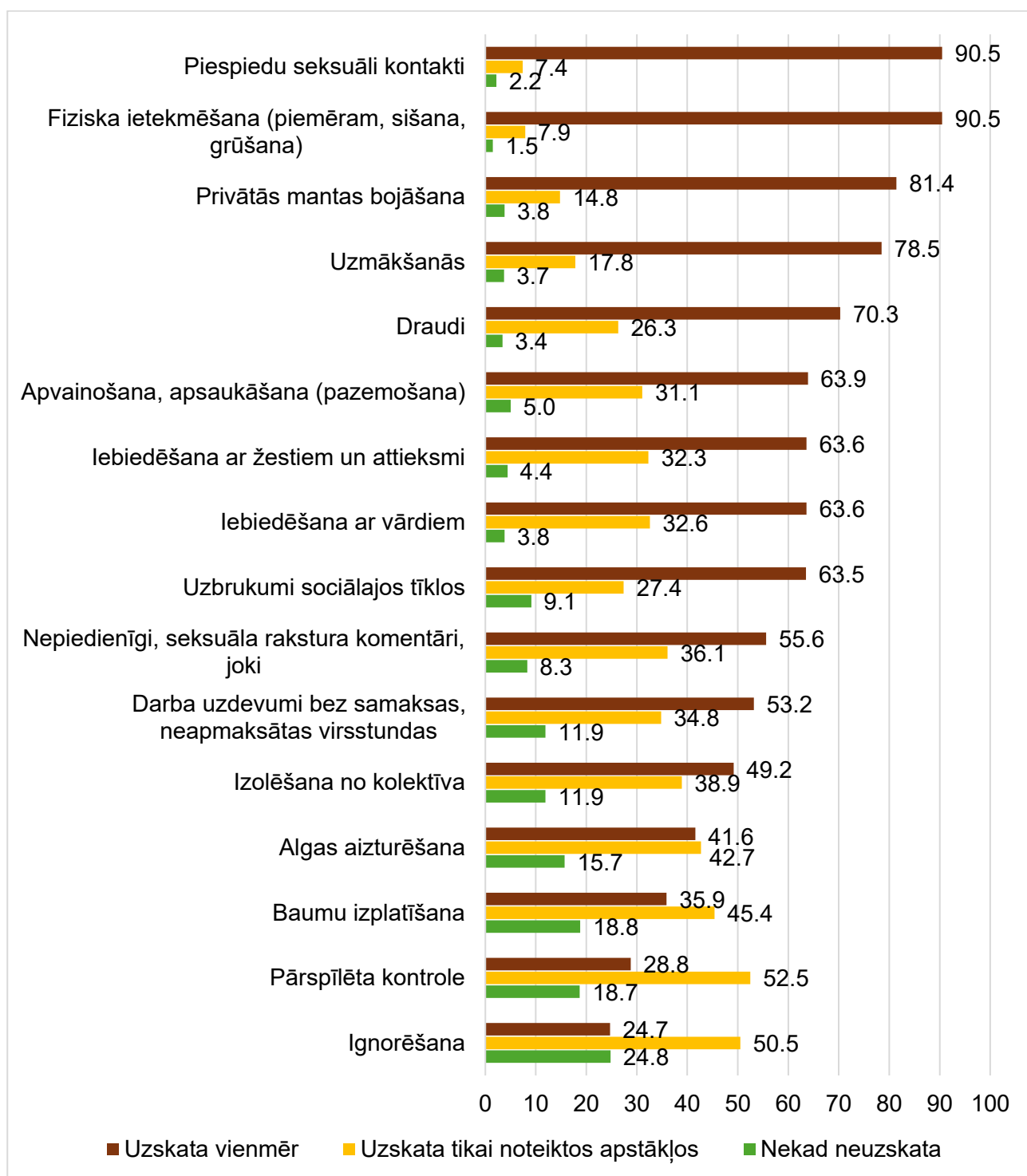
vardarbība, kas nav fiziska, nereti tiek uztverta kā mazāk nopietna. Tai pašā laikā uzbrukumus sociālajos tīklos kā vardarbības izpausmi vienmēr un neatkarīgi no apstākļiem atzīst 63,5 % respondentu.

Par citiem aspektiem respondentu atbildēs parādās vēl lielāka viedokļu dažādība. Ignorēšanu par vardarbību vienmēr atzīst tikai 24,7 % respondentu, kamēr 50,5 % uzskata, ka tas ir atkarīgs no apstākļiem. Līdzīgi ir ar pārspīlētu kontroli – par vardarbības izpausmi vienmēr to uzskata 28,8 %, bet 52,5 % respondenti norāda, ka tas būtu atkarīgs no apstākļiem. Tas var liecināt par atšķirīgām normām organizāciju kultūrā un mudināt cietušos vilcināties ar sūdzību iesniegšanu vai palīdzības meklēšanu.

Darba tiesisko pārkāpumu uztvere sabiedrībā ir neviennozīmīga. Algas aizturēšanu par vardarbības izpausmi vienmēr atzīst 41,6 % respondentu, bet neapmaksātu darbu vai virsstundas – 53,2 %. Tomēr daudz ir arī to, kuri šīs darbības par vardarbības izpausmēm uzskata nosacīti un situatīvi, kas arī var mazināt cietušo motivāciju ziņot par piedzīvoto.

Kopumā redzams (skatīt 2. attēlu), ka lielākā vienprātība ir jautājumos par tiešu fizisku, seksuālu vai mantisku vardarbību (vislielākais respondentu īpatsvars, kas šīs prakses atzīst par vardarbību vienmēr un visos apstākļos), taču vislielākā viedokļu dažādība ir par to, vai par vardarbību jāuzskata nevēlamas komunikācijas prakses un mikroagresija.

Attēls 2. **Vardarbības veidu atpazīšana un atzišana** (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)



Šī jautājuma atbilžu salīdzinājums sociāli demogrāfiskajos griezumos parāda, ka sievietes biežāk nekā vīrieši noteiktus uzvedības veidus klasificē kā vardarbību. Turklāt arī augstāks izglītības līmenis bieži korelē ar lielāku tendenci anketā nosauktos rīcības veidus uzskatīt par vardarbību. Atsevišķos aspektos novērojamas arī vecuma grupu vai reģionālās atšķirības:

- ▼ Apvairošanu, apsūkāšanu un pazemošanu sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,241$, $p < 0,001$); šo rīcību biežāk par vardarbību uzskata arī respondenti vecuma grupā 60–74 gadi (Cramer's $V = 0,147$, $p = 0,041$) un respondenti ar augstāko izglītību (Cramer's $V = 0,223$, $p < 0,001$).
- ▼ Fizisku ietekmēšanu (piem., sišanu, grūšanu) sievietes uzskata par vardarbību biežāk nekā vīrieši (Cramer's $V = 0,161$, $p < 0,001$). Tāpat jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo biežāk šī rīcība tiek uztverta kā vardarbība (Cramer's $V = 0,205$, $p < 0,001$).
- ▼ Draudus sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,239$, $p < 0,001$), turklāt augstāks izglītības līmenis ir saistīts ar biežāku šīs rīcības kvalifikāciju kā vardarbību (Cramer's $V = 0,158$, $p = 0,005$).
- ▼ Iebiedēšanu ar vārdiem sievietes uzskata par vardarbību biežāk nekā vīrieši (Cramer's $V = 0,133$, $p = 0,002$). Arī augstāks izglītības līmenis korelē ar biežāku tās atzīšanu par vardarbību (Cramer's $V = 0,177$, $p = 0,001$). Iebiedēšanu ar žestiem un attieksmi sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,173$, $p < 0,001$), turklāt Latgales reģiona un Rīgas iedzīvotāji šo rīcību biežāk kvalificē kā vardarbību (Cramer's $V = 0,178$, $p = 0,009$).
- ▼ Ignorēšanu sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,229$, $p < 0,001$), un arī šeit augstāks izglītības līmenis saistīts ar biežāku tās atzīšanu par vardarbību (Cramer's $V = 0,176$, $p = 0,001$).
- ▼ Baumu izplatīšanu sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,122$, $p = 0,004$), tāpat arī augstāks izglītības līmenis ir saistīts ar lielāku varbūtību to šādi klasificēt (Cramer's $V = 0,152$, $p = 0,009$).
- ▼ Pārspīlētu kontroli sievietes uzskata par vardarbību biežāk nekā vīrieši (Cramer's $V = 0,162$, $p < 0,001$).

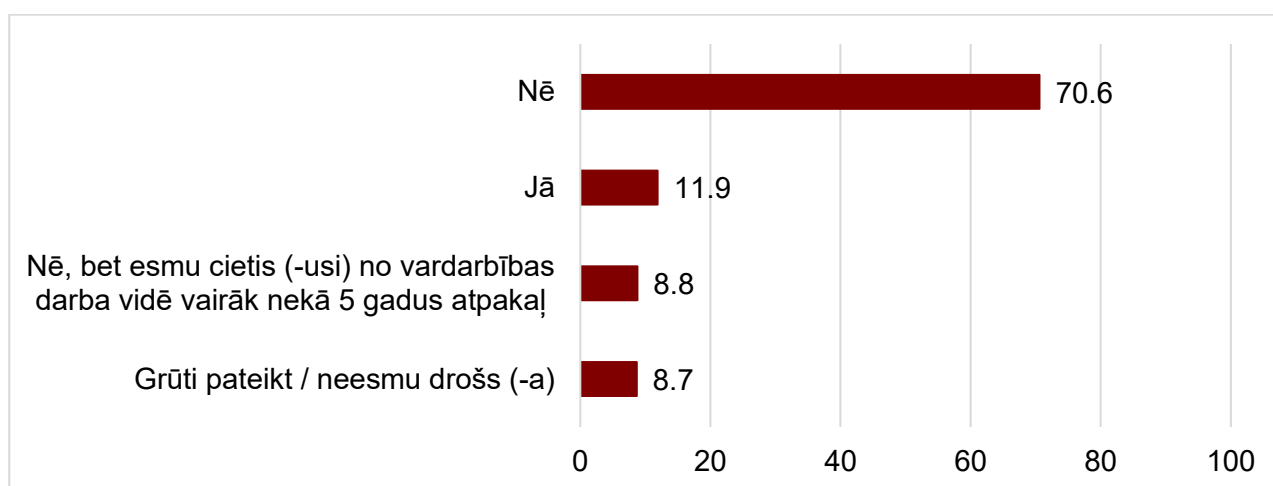
- ▼ Izolēšanu no kolektīva sievietes uzskata par vardarbību biežāk nekā vīrieši (Cramer's $V = 0,229$, $p < 0,001$), arī respondenti ar augstāku izglītību šo rīcību biežāk atpazīst kā vardarbību (Cramer's $V = 0,186$, $p < 0,001$).
- ▼ Uzmācšanos sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,184$, $p < 0,001$), arī augstāks izglītības līmenis parādās kā nozīmīgs faktors (Cramer's $V = 0,181$, $p < 0,001$).
- ▼ Nepiedienīgus, seksuāla rakstura komentārus un jokus sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,184$, $p < 0,001$), un augstāks izglītības līmenis šeit arī korelē ar biežāku nepiedienīgu komentāru uzskatīšanu par vardarbību (Cramer's $V = 0,179$, $p = 0,001$).
- ▼ Piespiedu seksuālus kontaktus sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,166$, $p < 0,001$), un augstāks izglītības līmenis pozitīvi korelē ar šo uzskatu (Cramer's $V = 0,212$, $p = 0,001$).
- ▼ Respondenti Kurzemes reģionā un Rīgā biežāk, nekā citos reģionos, uzskata par vardarbību darba uzdevumus bez samaksas un neapmaksātas virsstundas (Cramer's $V = 0,182$, $p = 0,006$).
- ▼ Uzbrukumus sociālajos tīklos sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,213$, $p < 0,001$), turklāt augstāks izglītības līmenis šajā kontekstā arī korelē ar biežāku digitālu uzbrukumu kvalificēšanu par vardarbību (Cramer's $V = 0,215$, $p < 0,001$).
- ▼ Privātās mantas bojāšanu Latgales reģionā un Rīgā nedaudz biežāk nekā citur uzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,158$, $p = 0,048$), saglabājas arī līdz šim konstatētā augstāka izglītības līmeņa ietekme (Cramer's $V = 0,166$, $p = 0,001$).

Kopumā ņemot, dzimums (sievietes) un izglītības līmenis ir biežākie faktori, kas ir saistīti ar lielāku tendenci uztvert dažādas rīcības kā vardarbību. Savukārt reģionālas un vecuma atšķirības parādās retāk. Cramer's V vērtības liecina par vāju vai vidēji vāju, lai gan statistiski nozīmīgu asociāciju.

Vardarbības pieredze

No 742 nodarbinātajiem respondentiem 88 jeb 11,9 % ir norādījuši, ka ir cietuši no vardarbības pēdējo piecu gadu laikā. Vēl 65 respondenti jeb 8,8 % norādīja, ka pārciestais vardarbības gadījums notika senāk nekā pirms pieciem gadiem. Noraidošu atbildi jeb to, ka vardarbība darba vidē nav piedzīvota, norāda 523 jeb 70,6 % aptaujāto. Papildus 65 respondenti jeb 8,7 % sniedza atbildi "Grūti pateikt", jo nevarēja precīzi atcerēties vai viennozīmīgi izvērtēt, vai darbā piedzīvotais varētu tikt uzskatīts par vardarbību (skatīt 3. attēlu). Kopsavelkot šos datus, var secināt, ka aptuveni viena piektā daļa nodarbināto kādreiz savā darba vietā ir piedzīvojuši pret sevi vērstu vardarbību.

Attēls 3. Respondentu vardarbības pieredze pagātnē (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)

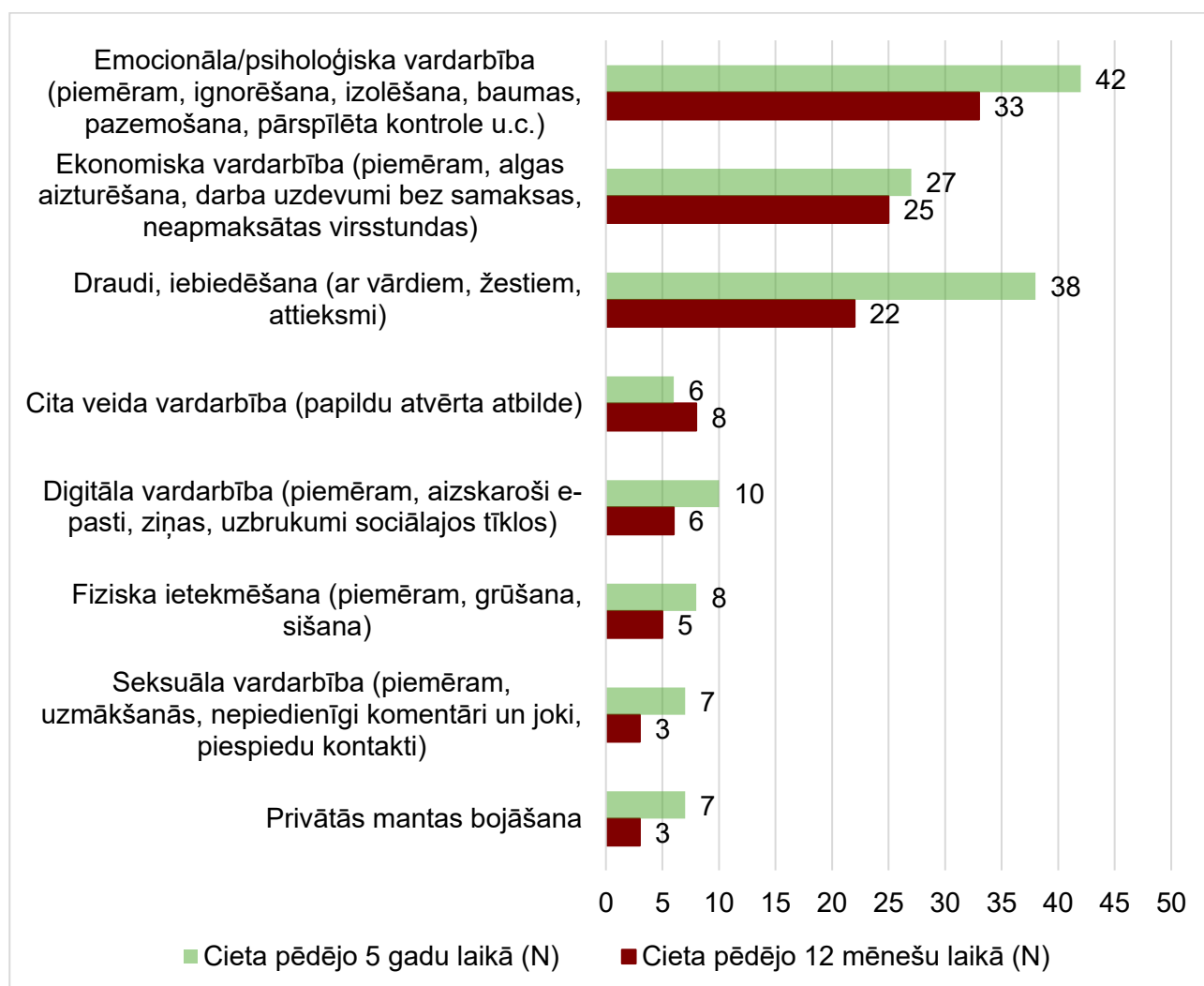


Jautājumi, kas izzināja piedzīvotās vardarbības specifiku, ietekmi un respondentu labsajūtu un mēģinājumiem tikt galā ar vardarbības sekām u.c., lielākoties analizēti uz ļoti nelielas respondentu bāzes (N = 88) jeb, balstoties uz to aptaujāto atbildēm, kuri atzina, ka ir cietuši no vardarbības pēdējo piecu gadu laikā. Šīs grupas mazais apjoms liedza padziļinātāku analīzi dažādos demogrāfiskos un citos griezumos.

Respondentiem aptaujā bija iespēja norādīt, no kādiem vardarbības veidiem viņi darba vidē ir cietuši pēdējā gada un arī pēdējo piecu gadu laikā. Visbiežāk atbildēs minēta psiholoģiskā vardarbība – to pēdējo 12 mēnešu laikā piedzīvojuši 33 respondenti, bet pēdējo piecu gadu laikā 42 respondenti. Otra visizplatītākā forma ir bijusi draudi un iebiedēšana ar vārdiem, žestiem vai attieksmi. Šādu pieredzi pēdējā gada laikā atzīmējuši 22 aptaujātie, bet piecu gadu periodā – 38. Ekonomiskā vardarbība, piemēram, algas aizturēšana vai neapmaksātas virsstundas, pēdējā gada laikā skārusi 25 respondentus, bet piecu gadu laikā – 27.

Digitālā vardarbība, kas ietver aizskarošus e-pastus, ziņas vai uzbrukumus sociālajos tīklos, pēdējā gada laikā piedzīvota sešos gadījumos, bet piecu gadu periodā – 10. Fiziska ietekmēšana, piemēram, grūšana vai sišana, pēdējos 12 mēnešos skārusi piecus respondentus, bet pēdējos piecos gados – astoņus. Seksuāla vardarbība pēdējā gada laikā minēta trīs gadījumos, bet piecu gadu periodā – septiņos gadījumos. Privātās mantas bojāšana ir minēta tikpat reti – ir bijuši trīs gadījumi pēdējā gada laikā un septiņi – piecu gadu laikā. Astoņi respondenti norādījuši citus piedzīvotos vardarbības veidus pēdējā gada laikā un vēl seši – pēdējo piecu gadu laikā (skatīt 4. attēlu). Atvērtajās atbildēs parādās tādas epizodes kā aprunāšana un apmelošana, pazemošana, draudi vai pārmetumi saistībā ar atlaišanu, draudi atlaist no darba respondenta veselības problēmu dēļ, pārmērīga kontrole, publiska aizrādīšana citu kolēģu priekšā, diskriminācija, nepamatota kritika, kliegšana, strīdi par apmaksu vai atvaļinājumiem, kā arī darbs bez brīvdienām.

Attēls 4. **Respondentu piedzīvotās vardarbības veidi un laika griezum** (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)



Respondentiem tika uzdots jautājums par to, cik reižu viņi ir saskārušies ar dažādiem vardarbības veidiem. Psiholoģiskā vardarbība izceļas ne tikai ar augstāko kopējo izplatību, bet arī ar regulāru atkārtošanos. No 78 respondentiem, kas saskārušies ar šo vardarbības veidu, 25 to piedzīvojuši vairāk nekā 10 reizes, 12 – no 6 līdz 10 reizēm, 17 – no 4 līdz 5 reizēm, un 20 – no 2 līdz 3 reizēm. Tikai četri respondenti to ir piedzīvojuši vienu reizi.

Līdzīgs atkārtotā raksturs raksturīgs arī draudiem un iebiedēšanai. No 63 respondentiem, pret kuriem tika vērsti draudi un iebiedēšana, 18 saskārušies ar to vairāk nekā desmit reizes, seši – no 6 līdz 10 reizēm, desmit – no 4 līdz 5 reizēm, un 23 – no 2 līdz 3 reizēm. Vienu reizi draudus piedzīvojuši septiņi respondenti.

Ekonomiskā vardarbība arī bieži atkārtojas. Pavisam to ir minējuši 57 respondenti. Vairāk nekā desmit reizes ar to saskārušies 17 aptaujātie, no 6 līdz 10 reizēm – septiņi, no 4 līdz

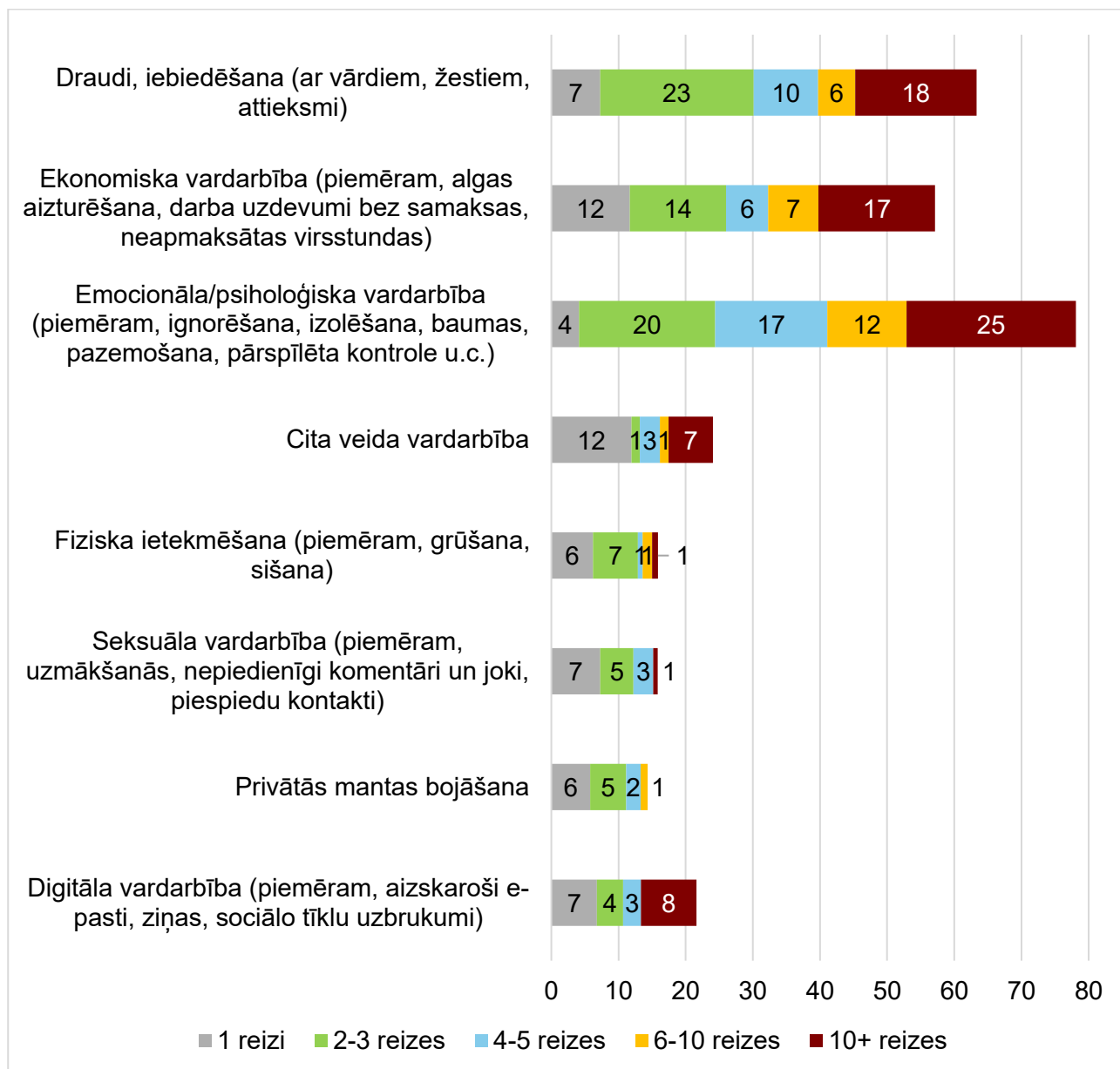
5 reizēm – seši, un no 2 līdz 3 reizēm – 14 respondenti. Vienu reizi ekonomisko vardarbību piedzīvojuši 12 respondenti.

Digitālā vardarbība nav skārusi lielāko daļu respondentu. No 22 cilvēkiem, kas to ir piedzīvojuši, astoņi saskārušies ar to vairāk nekā 10 reizes, trīs – no 4 līdz 5 reizēm, četri – no 2 līdz 3 reizēm, un septiņi – vienu reizi.

No 16 respondentiem, kas piedzīvoja seksuālu vardarbību, viens to ir piedzīvojis vairāk nekā 10 reizes, trīs – no 4 līdz 5 reizēm, pieci – no 2 līdz 3 reizēm, un septiņi – vienu reizi. Fizisko ietekmēšanu pavisam ir piedzīvojuši 16 cilvēki. Vairāk nekā 10 reizes to piedzīvojis viens respondents, no 6 līdz 10 reizēm – viens, no 4 līdz 5 reizēm – viens, no 2 līdz 3 reizēm – septiņi, un vienu reizi – seši respondenti. Privātās mantas bojāšanu ir piedzīvojuši 14 respondenti: no 6 līdz 10 reizēm – viens, no 4 līdz 5 reizēm – divi, no 2 līdz 3 reizēm – pieci, un tikai vienu reizi – seši (skatīt 5. attēlu).

Kopumā dati norāda uz to, ka psiholoģiskā vardarbība, tostarp draudi, un ekonomiskā vardarbība ir tās formas, kas visbiežāk atkārtojas. Turpretī fiziskās, seksuālās un mantiskās vardarbības formas ir mazāk sistemātiskas.

Attēls 5. Respondentu piedzīvotās vardarbības atkārtotāšanās (N = 88; respondentos)



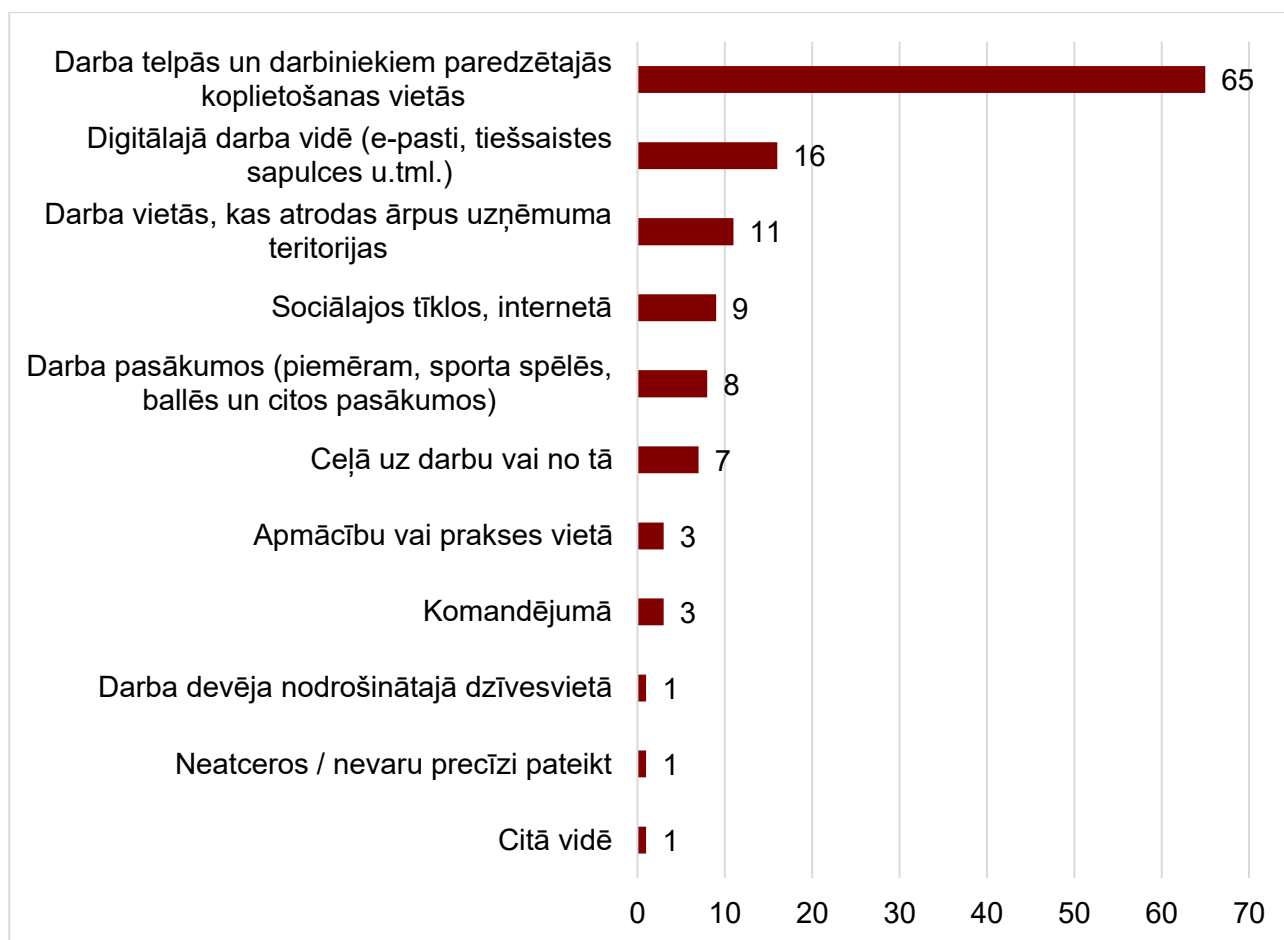
Respondentiem, kas piedzīvojuši vardarbību (N=88), tika jautāts, kur tieši ir notikuši šie incidenti. Analizējot datus, secināms, ka visbiežāk vardarbība ir notikusi darba telpās un darbiniekiem paredzētajās koplietošanas vietās – to norādījuši 65 respondenti. Otra visizplatītākā vieta ir digitālā darba vide, piemēram, e-pasti vai tiešsaistes sapulces, ko minējuši 16 cilvēki. Darba vietās, kas atrodas ārpus uzņēmuma teritorijas, vardarbību piedzīvojuši 11 respondenti.

Sociālajos tīklos un internetā šādi incidenti notikuši deviņiem respondentiem. Darba pasākumos, piemēram, sporta spēlēs, ballēs vai citos pasākumos, vardarbību piedzīvojuši astoņi, bet ceļā uz darbu vai no tā – septiņi respondenti.

Retāk minētas vietas, kurā notikusi vardarbība, ir apmācību vai prakses vieta (trīs respondenti), komandējumi (arī trīs) un darba devēja nodrošinātā dzīvesvieta (viens respondents). Citu vidi norādījis viens respondents, precizējot, ka tā notika “telefona zvanu centra sarunās”, bet vēl viens nevarēja atcerēties, kur notikusi vardarbība (skatīt 6. attēlu).

Dati skaidri rāda, ka vardarbība galvenokārt notiek tiešajā darba vidē – gan fiziskajās darba telpās, gan digitālajā darba komunikācijā. Kopā šīs divas vietas aptver lielāko daļu no visiem minētajiem incidentiem.

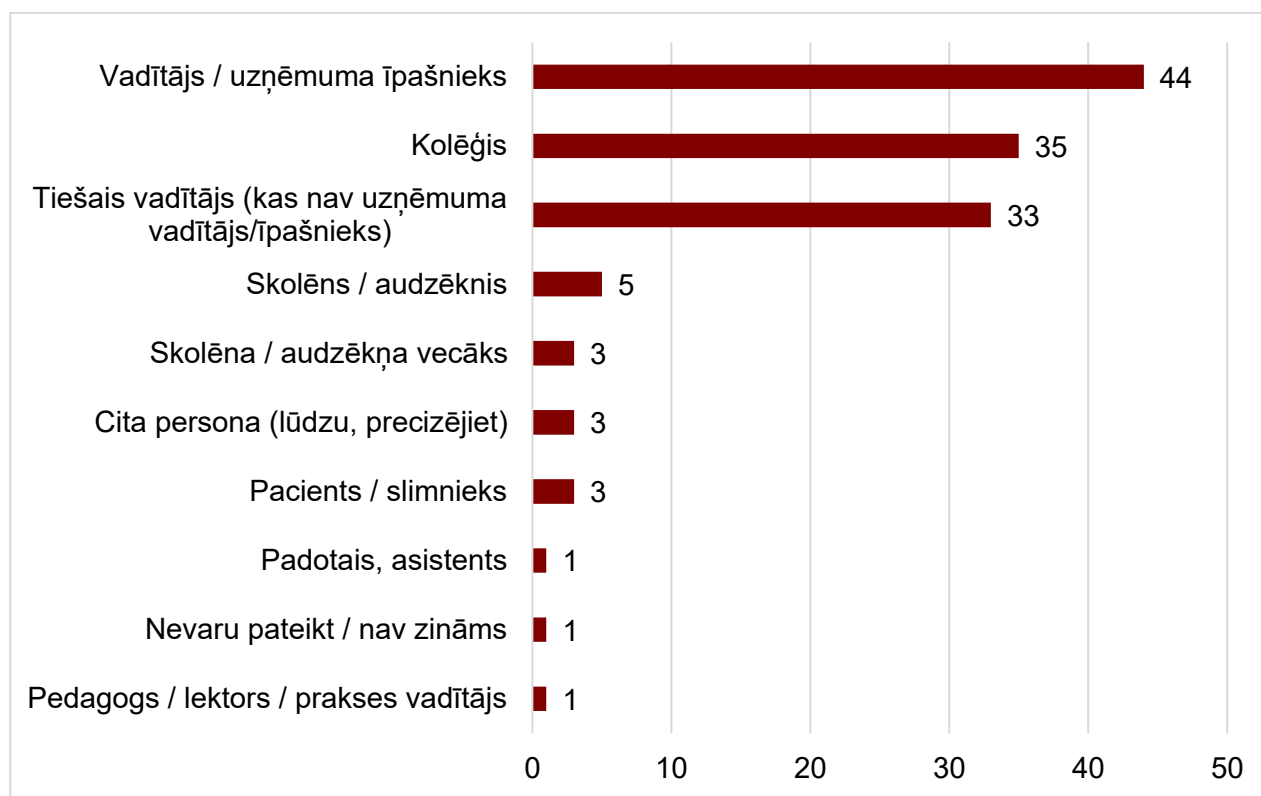
Attēls 6. **Vardarbības notikumu vieta** (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)



Respondentiem, kuri ir piedzīvojuši vardarbību (N=88), tika jautāts, kas bija vardarbības veicējs. Iegūtās atbildes norāda uz to, ka visbiežāk vardarbību ir veicis vadītājs vai uzņēmuma īpašnieks – to norādījuši 44 respondenti. Gandrīz tikpat bieži minēti kolēģi (35) un tiešais vadītājs, kas nav uzņēmuma vadītājs vai īpašnieks (33). Secināms, ka vardarbība galvenokārt rodas hierarhiskās attiecībās – no personām ar lielāku varu un ietekmi uzņēmumā/organizācijā.

Krietni retāk vardarbības avots ir izglītojamie – šādu atbilžu variantu minējuši pieci respondenti. Skolēnu vai audzēkņu vecāki kā vardarbības avots norādīti trīs gadījumos. Pacientus vai slimniekus minējuši trīs respondenti. Padotos vai asistentus kā vardarbības avotu minējis viens respondents, kā arī pedagogus, lektorus vai prakses vadītājus. Šie rezultāti kopumā likumsakarīgi, jo minētās grupas – pacienti, slimnieki, izglītojamie vai viņu vecāki – sastopami tikai noteiktās profesionālajās jomās. Tas parāda, ka vardarbības avotu struktūra cieši saistīta ar konkrētās darba vides specifiku. Piemēram, veselības aprūpē vardarbība var nākt no pacientiem, bet izglītības iestādēs – no skolēniem vai viņu vecākiem. Savukārt citās nozarēs šādas situācijas vispār nav iespējamās, tādēļ kopējais īpatsvars ir tik zems. Vēl viens respondents nevarēja pateikt vai atcerēties, no kādas personas piedzīvota vardarbība (skatīt 7. attēlu).

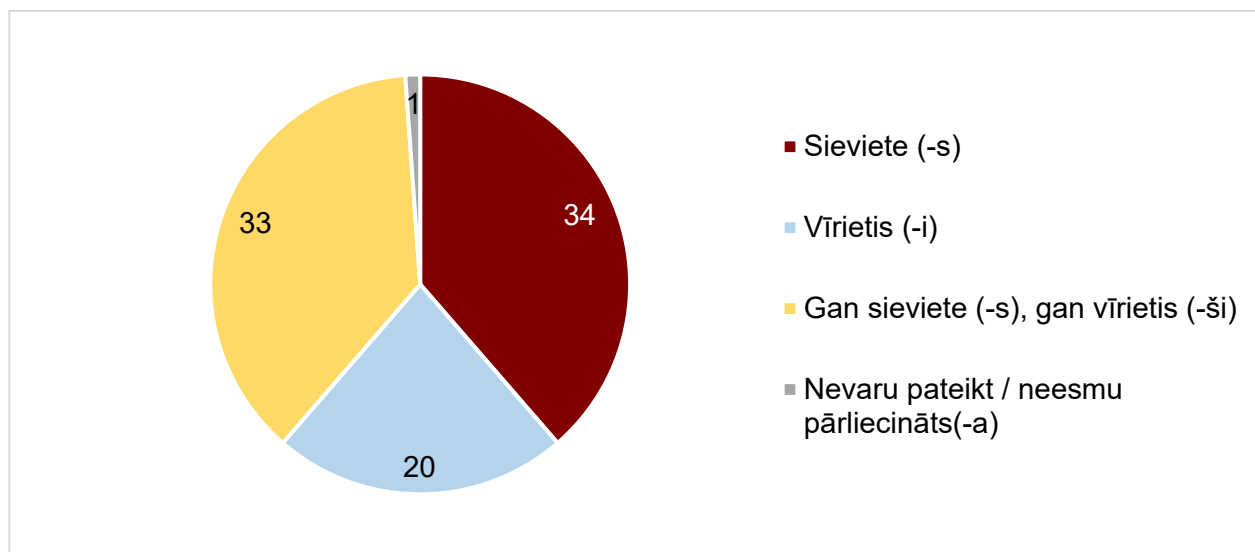
Attēls 7. **Vardarbības veicējs** (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)



Visbiežāk vardarbības veicēja bija sieviete vai sievietes – to norādījuši 34 respondenti. Gandrīz tikpat bieži, 33 gadījumos, vardarbību veikušas gan sievietes, gan vīrieši. Vīrieti vai vīriešus kā vardarbības veicējus minējuši 20 respondenti. Viens respondents nevar pateikt vai nav pārliecināts par vardarbības veicēja dzimumu (skatīt 8. attēlu). Jāpiebilst, ka šie dati nav viennozīmīgi interpretējami kā apliecinājums biežākai vardarbībai no sieviešu puses. Pirmkārt, gandrīz tikpat bieži, kā sievietes vienas, vardarbību veic

sievietes kopā ar vīriešiem. Otrkārt, šīs atbildes neņem vērā dzimumu struktūras specifiku dažādās nozarēs, uzņēmumos, amatu grupās un hierarhijas līmeņos.

Attēls 8. **Vardarbības veicēji pēc dzimuma** (N = 88; skaits)



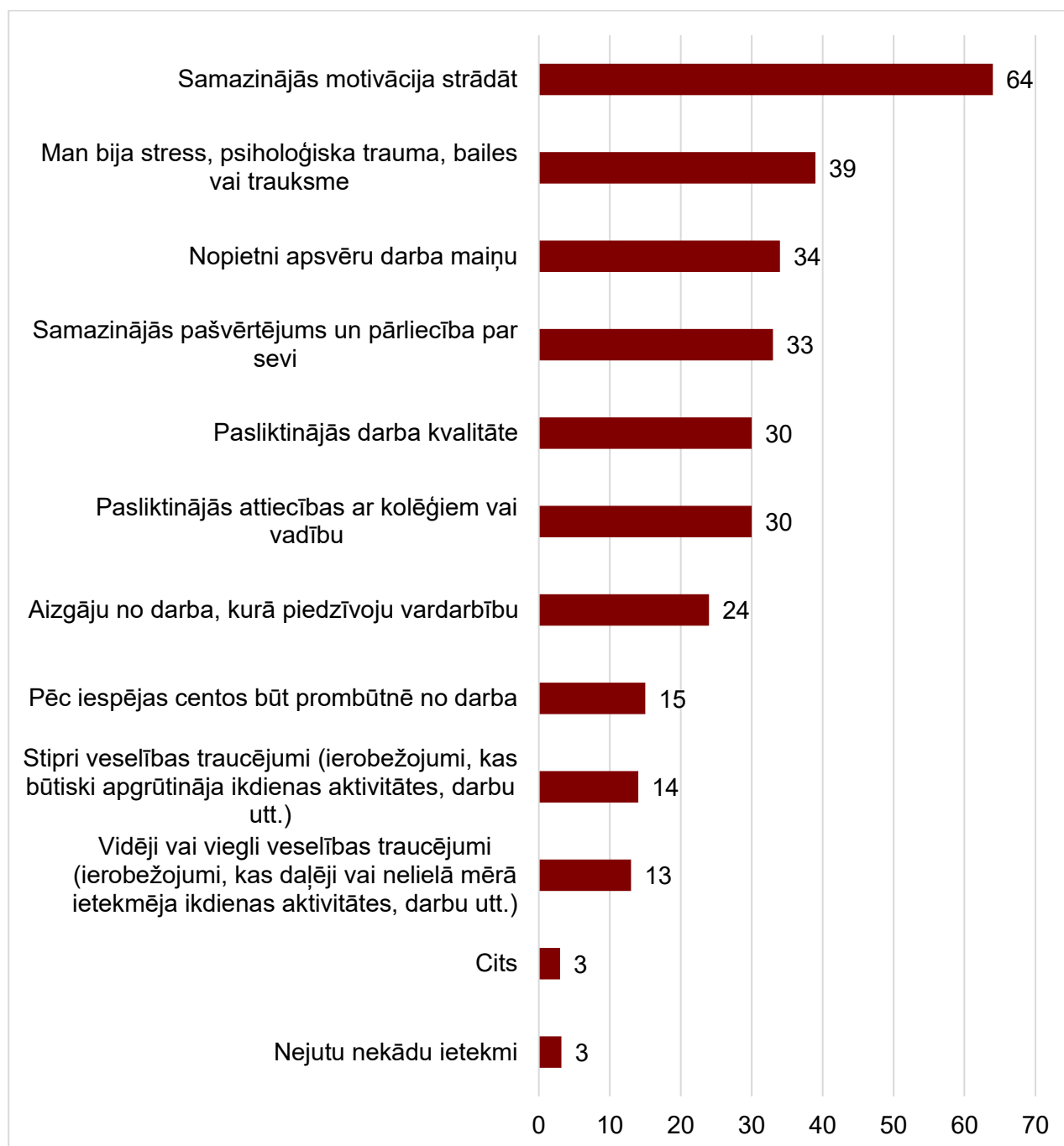
Vardarbībai mēdz iestāties dažādas negatīvas, traumatiskas sekas, kas ietekmē cietušo dzīvi un labsajūtu. Visbiežāk vardarbības sekas ir samazinājusies motivācija strādāt – to norādījuši 64 respondenti. 39 cilvēki ir piedzīvojuši stresu, psiholoģisku traumu, bailes vai trauksmi. Vairāk nekā trešdaļa (34) nopietni apsvēruši darba maiņu, un 33 samazinājis pašvērtējums un pārliecība par sevi.

Aptuveni trešdaļai respondentu pasliktinājusies darba kvalitāte (30 respondentiem) un attiecības ar kolēģiem vai vadību (30). 24 respondenti ir aizgājuši no darba, kurā tika piedzīvota vardarbība. Savukārt 15 pēc iespējas centušies būt prombūtnē no darba.

Veselības traucējumus piedzīvojuši 27 respondenti kopumā – no tiem 14 ziņojuši par stipriem veselības traucējumiem, kas būtiski apgrūtinājuši ikdienas aktivitātes un darbu, un vēl 13 – par vidējiem vai viegliem veselības traucējumiem. Citas sekas norādījuši trīs respondenti, bet tikai trīs no aptaujātajiem nav jutuši nekādu ietekmi (skatīt 9. attēlu).

Kopumā secināms, ka vardarbība darba vidē rada nopietnas sekas gan nodarbināto labklājībai, gan uzņēmumu/organizāciju funkcionēšanai. Tā grauj nodarbināto motivāciju strādāt, negatīvi ietekmē viņu veselību, saasina attiecības kolektīvā un veicina viņu aizplūšanu.

Attēls 9. **Piedzīvotās vardarbības ietekme** (N = 88; skaits; iespējamās vairākas atbildes)



Par vardarbības pieredzi tika izvirzītas četras hipotēzes, kuras pārbaudes rezultāti ir detalizētāk izklāstīti zemāk.

Datu analīzes gaitā tika izvirzītas deviņas hipotēzes ar nolūku dziļāk izprast aptaujas dalībnieku – nodarbināto sniegtās atbildes, to ietekmējošos faktorus un likumsakarības.

1. hipotēzē tika izvirzīts pieņēmums, ka vardarbība biežāk notiek hierarhiski asimetriskās attiecībās (piemēram, starp vadītāju un padoto). To iespējams pārbaudīt, aplūkojot

biežumu sadalījumu jautājumā “Kas pret Jums izturējās vardarbīgi?”, kuros minētas desmit dažādas puses (tostarp vadītāji, klienti utt.), kuri, pēc respondentu sniegtās informācijas, veica pret viņiem vardarbību (skatīt 6. tabulu). Jāņem vērā, ka šim jautājumam ir neliela bāze (N = 88), kurā ietilpst tie, kuri ir piedzīvojuši pret sevi vērstu vardarbību pēdējo piecu gadu laikā, taču salīdzinājumam norādīti arī īpatsvari no visiem nodarbinātajiem respondentiem, kuri ir 742.

6. tabula. **Vardarbības izplatība hierarhiski asimetriskās attiecībās** (hipotēze) (N = 88)

Vardarbības veicējs	Skaits	Īpatsvars (%) no cietušajiem (N = 88)	Īpatsvars (%) no visiem nodarbinā- tajiem respondentiem (N = 742)
Vadītājs / uzņēmuma īpašnieks	44	50,0	5,9
Kolēģis	35	39,8	4,7
Tiešais vadītājs (kas nav uzņēmuma vadītājs/īpašnieks)	33	37,5	4,4
Klients / apmeklētājs / pircējs / pasažieris	15	17,0	2,0
Skolēns / audzēknis	5	5,7	0,7
Pacients / slimnieks	3	3,4	0,4
Skolēna / audzēkņa vecāks	3	3,4	0,4
Cita persona	3	3,4	0,4
Padotais, asistents	1	1,1	0,1
Pedagogs / lektors / prakses vadītājs	1	1,1	0,1

Dati liecina, ka šī hipotēze ir apstiprinājusies. Puse no vardarbības cietušo respondentu par vardarbības subjektu nosauca uzņēmuma vai organizācijas īpašnieku, 33 – savu tiešo vadītāju. Vēl 35 respondenti norādīja, ka vardarbību pret viņiem veica kāds kolēģis. Jāpatur prātā, ka šis ir vairākatbilžu jautājums, tāpēc nav izslēdzams, kā kāds no cietušajiem piedzīvoja vardarbību viena gadījuma ietvaros no vairākiem vardarbības veicējiem reizē.

2. hipotēze izvirza pieņēmumu, ka praktikanti, mācekļi un brīvprātīgie vienlīdz bieži saskaras ar vardarbību kā darbinieki, aplūkojot atbilžu sadalījumus jautājumiem:

▼ Kāds ir Jūsu nodarbinātības statuss uz šo brīdi?

▼ Vai pēdējo 5 gadu laikā esat cietis (-usi) no vardarbības darba vidē?

No 742 respondentiem brīvprātīgie ir astoņi respondenti, mācekļi – 13, bet praktikanti – 16. Viņu skaits un īpatsvars datos ir pārāk mazs, lai varētu salīdzināt viņu pieredzi ar darbiniekiem, kuri izlasē ir 601. Lai gan, piemēram, no astoņiem brīvprātīgajiem divi jeb ceturtdaļa norādīja, ka ir saskaršies ar vardarbību pēdējo piecu gadu laikā (darbiniekiem – 72 jeb 12%), šīs atšķirības nav vispārināmas uz visu ģenerālo kopu. Tādējādi jāatzīst, ka datu sadalījums attiecīgajos griezumos nav pietiekams, lai ticami pārbaudītu šo hipotēzi.

3. hipotēze izvirza pieņēmumu, ka nodarbinātie, kuri ir piedzīvojušas fizisku vai seksuālu vardarbību, biežāk ir norādījušas, ka nopietni apsvēra darba maiņu vai mainīja darbu. Analīzei bija plānots izmantot šādus jautājumus:

▼ No kāda veida vardarbības darba vidē esat cietis (-usi)?

▼ Kādu ietekmi uz Jums atstāja piedzīvotā vardarbība? – Nopietni apsvēru darba maiņu.

Biežumu sadalījumu analīze liecina, ka fizisko vardarbību kopā ir piedzīvojuši 13 respondenti – no tiem pieci pēdējo piecu gadu laikā un astoņi – senāk nekā pēdējo piecu gadu laikā. Seksuālo vardarbību kopā ir piedzīvojuši desmit respondenti – no tiem trīs pēdējo piecu gadu laikā un septiņi – senāk nekā pēdējo piecu gadu laikā. Šis skaits ir pārāk mazs, lai varētu pārbaudīt 3. hipotēzi.

4. hipotēze izvirza pieņēmumu, ka nodarbinātie, kuri ir saskārušies ar vardarbību, biežāk izmanto neformālus atbalsta mehānismus (sarunas, kolektīva atbalstu) nekā formālus atbalsta mehānismus (iekšējās politikas, sūdzību procedūras, juridisku palīdzību). Šo

hipotēzi iespējams pārbaudīt, salīdzinot atbildes uz jautājumu par to, kuras puses (cilvēkus, iestādes u.c.) cietušais informēja par piedzīvoto vardarbību (skatīt 7. tabulu).

7. tabula. **Atbalsta mehānismu izmantošana vardarbības gadījumos** (hipotēze)
(N = 88)

	Skaitis	Īpatsvars (%) no cietušajiem
Draugu, ģimenes locekli, radnieku, citu personu	39	44,0
Nevienu	26	29,2
Kolēģi (-us)	25	28,4
Vadību	21	23,5
Oficiālo iestādi (piemēram, Valsts darba inspekciju, tiesībsargu u.c.)	10	11,7
Veselības pakalpojumu sniedzēju (ģimenes ārstu, citu ārstniecības personu vai iestādi)	5	6,0
Citu pusi	3	3,0
Policiju	2	1,8
Arodbiedrību	1	1,1

Dati apstiprina hipotēzi. Neformālie atbalsta mehānismi dominē starp vardarbību piedzīvojušajiem respondentiem. Gandrīz puse jeb 39 respondenti informēja draugus, ģimenes locekļus vai radniekus, savukārt 25 vērsās pie kolēģiem. Formālo mehānismu izmantošana ir ievērojami retāka. Cietušie nereti vērsas pie vairākām instancēm vienlaikus. Šie dati kopumā liecina, ka cietušie prioritāri izvēlas uzticēties personām no savas tuvākās sociālās vides, meklējot emocionālu atbalstu un sapratni, nevis formālas procedūras vai iestādes kā atbalsta līdzekli. Kopumā rezultāti norāda uz sistēmisku problēmu, ka formālie atbalsta mehānismi netiek pietiekami izmantoti, kas prasa izmaiņas gan organizāciju iekšējās politikās, gan plašākā darba aizsardzības sistēmā.

Rīcība vardarbības gadījumā

Respondentiem, kuri ir piedzīvojuši vardarbību (N=88), tika jautāts, ko viņi informēja par piedzīvoto. Visbiežāk par vardarbību tika informēti draugi, ģimenes locekļi, radnieki vai citas personas – to norādījuši 39 respondenti. Kolēģus informējuši 25, bet vadību – 21 respondents. Oficiālās iestādes, piemēram, VDI vai Tiesībsarga biroju, informējuši tikai desmit respondenti. Cietušie reti vērsušies pie veselības pakalpojumu sniedzējiem – to darījuši pieci respondenti. Iespējams, tas skaidrojams ar to, ka vardarbības rezultātā nav radušās būtiskas veselības problēmas, kas prasītu medicīnisku palīdzību.

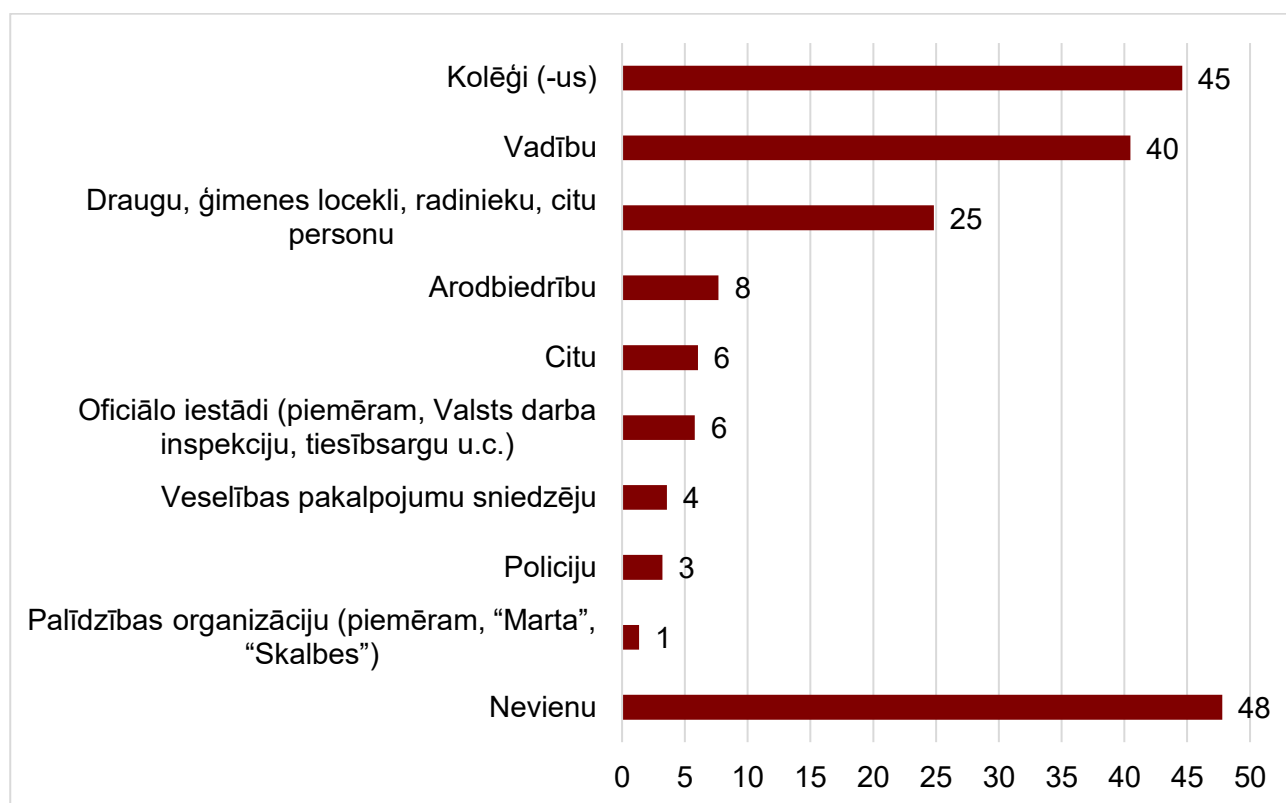
Policiju informējuši vien divi respondenti, bet arodbiedrību – viens. Šos zemos īpatsvarus varētu skaidrot ar to, ka daļa gadījumu netiek uzskatīti par policijas kompetencē esošiem, savukārt ne visi darbinieki ir arodbiedrību biedri, tādēļ šī kanāla izmantošana ir ierobežotāka. Citas puses norādījuši trīs respondenti (augstākstāvošo vadību, psihoterapeitu, vai sekotājus sociālajos medijos). Tomēr visai liela daļa (26 respondenti) par piedzīvoto vardarbību darba vidē neinformēja nevienu, kas var liecināt par bailēm no varmākas vai neticību, ka ar ziņošanu var kaut ko atrisināt (skatīt 10. attēlu).

Respondentiem tika arī piedāvāts skalā no 1 (nemaz) līdz 5 (ļoti stipri) izvērtēt, cik lielā mērā viņu lēmumu neziņot par notiekošo ietekmēja dažādi anketā minētie apsvērumi. 26 respondentu vidū, kuri nav informējuši nevienu par piedzīvoto vardarbību darba kontekstā, kā iemesli atturēties no informēšanas visbiežāk tika nosaukti sajūta, ka nekas nemainīsies (Med¹⁸⁷ = 4), nepietiekamas vai trūkstošas zināšanas, kam ziņot (Med = 3), bailes no vardarbības veicēja atriebības (Med = 3), bailes no vadības vai kolēģu noraidošas attieksmes (Med = 3) un emocionālas grūtības runāt par notikušo (Med = 3).

¹⁸⁷ Mediāna ir skaitlis, kas sadala augošā vai dilstošā secībā sakārtotu datu kopu divās daļās tā, ka 50% elementu nepārsniedz mediānu un 50% elementu nav mazāki par mediānu. Jo lielāka mediāna, jo lielāka loma tiek piešķirta attiecīgā apsvērumam.

Attēls 10. **Personas un iestādes, kurus cietušie informēja par vardarbību darba vidē**

(N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)



Uz jautājumu "Vai Jūs saņēmat/saņemat palīdzību pēc vardarbības gadījuma (piemēram, psiholoģisku atbalstu, medicīnisku palīdzību, policijas iesaisti, palīdzību no ģimenes u.c.)?" divas trešdaļas jeb 58 no 88 respondentiem, kas darba kontekstā piedzīvoja vardarbību, atbildēja noliedzoši. Vien 30 norādīja, ka saņēma kādu palīdzību. Visvairāk respondentu (25) kā palīdzības sniedzējus minēja ģimeni vai draugus. Psihologu vai psihoterapeitu minēja desmit respondenti. Darba kolēģi kā palīdzības avoti tika minēti sešos gadījumos, darba devējs – piecos, vadību (piem., personāldaļa, departamenta vai nodaļas vadītājs) norādīja trīs respondenti. Palīdzības saņemšanu no kādas oficiālās iestādes (piemēram, policiju, VDI, Tiesībsarga biroju) norāda divi respondenti, bet no ārstniecības personas, ja notikusi fiziskā vardarbība – viens respondents. Nevalstiskās organizācijas, kas specializējas palīdzības sniegšanā vardarbības upuriem (piemēram, "Marta", "Skalbes") nav minējis neviens no šiem respondentiem.

No 30 palīdzību saņēmušajiem respondentiem desmit atzina, ka tā pilnībā atbilda viņu vajadzībām, 19 – ka tā atbilda daļēji, un vēl viens respondents nesniedza konkrētu atbildi uz šo jautājumu. Atbildot par iemesliem, kāpēc palīdzība tikai daļēji atbilda viņu vajadzībām, 11 respondenti norādīja un emocionālā, juridiskā vai materiālā atbalsta trūkumu. Trīs respondenti minēja, ka palīdzība bija tikai formāla un tādējādi nelietderīga,

divi norāda uz palīdzības saņemšanas nepietiekamu ātrumu, divi – uz to, ka palīdzība bija grūti pieejama (piemēram, rindas vai komplicēta pieteikšanās). Pa vienam respondentam norādīja šādus iemeslus: ģimenes atbalstam pietrūka efektivitātes, kuru būtu sniedzis psihoterapeits; nemainījās darba vide, kurā respondents atrodas; grūtības pārdzīvot pašu vardarbības situāciju; advokātu pakalpojumu dārgumu.

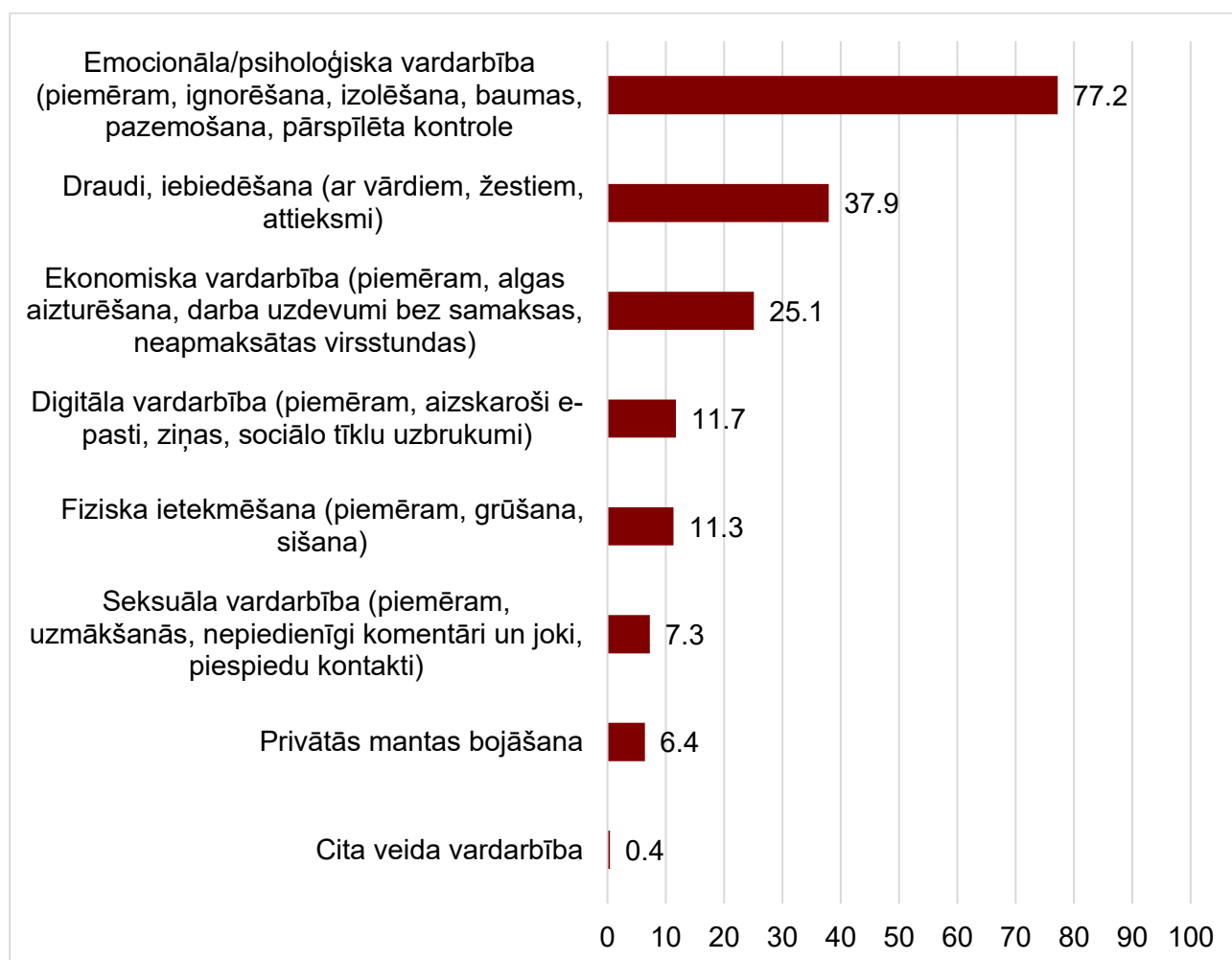
Uz jautājumu, kāda veida palīdzība būtu bijusi nepieciešama, atbildēja 19 respondenti. No viņiem deviņi minēja psiholoģisko atbalstu (piem., konsultācijas, terapiju), astoņi – kompensāciju par aizskārumu, ciešanām vai zaudējumu, septiņi – juridisko palīdzību, septiņi – aizsardzību no turpmākās vardarbības (piem., nošķiršanu no vardarbības veicēja), seši – vadības atbalstu vai iejaukšanos situācijai normalizēšanai, seši – atbalstu no kolēģiem vai darba kolektīva.

Savukārt 58 respondentu vidū, kuri nevērsās pēc palīdzības, tika nosaukti šādi neziņošanas iemesli: nezināja, kur vērsties pēc palīdzības (20 respondenti); neuzticēšanās pieejamiem pakalpojumiem (13 respondenti); nebija pieejama piemērota palīdzība respondenta tuvumā (11 respondenti); palīdzības bija pārāk dārga (10 respondenti); palīdzības nepieejamība vajadzīgā laikā (deviņi respondenti); atteikums saņemšana pēc lūguma palīdzēt (četri respondenti). Citus iemeslus minēja deviņi respondenti.

742 nodarbināto vidū 155 jeb 20,9 % atzina, ka viņi pēdējo piecu gadu bija liecinieki laikā pret citu kolēģi vēstai vardarbībai. Visbiežāk liecinieki (N = 155) novērojuši emocionālo un psiholoģisko vardarbību pret kādu kolēģi – to minējuši 77,2 %. Daudz retāk, bet joprojām bieži novēroti draudi un iebiedēšana ar vārdiem, žestiem vai attieksmi – 37,9 %.

Ekonomisko vardarbību, piemēram, algas aizturēšanu vai neapmaksātas virsstundas, novērojuši 25,1 % aptaujāto. Digitālā vardarbība, piemēram, aizskaroši e-pasti vai uzbrukumi sociālajos tīklos, novērota 11,7 % gadījumu. Fiziska ietekmēšana, piemēram, grūšana vai sišana, novērota 11,3 % gadījumu. Seksuālo vardarbību novērojuši 7,3 %, bet privātās mantas bojāšanu – 6,4 % aptaujāto. Citu veidu vardarbību norādījuši 0,4% (skatīt 11. attēlu). Kopumā ņemot, liecinieki visbiežāk novēro tieši emocionālo un psiholoģisko vardarbību, kas saskan ar vardarbībā cietušo nodarbināto pieredzi.

Attēls 11. **Pret citu kolēģi vērstās vardarbības novērošana** (N = 155; procentos; iespējamās vairākas atbildes)

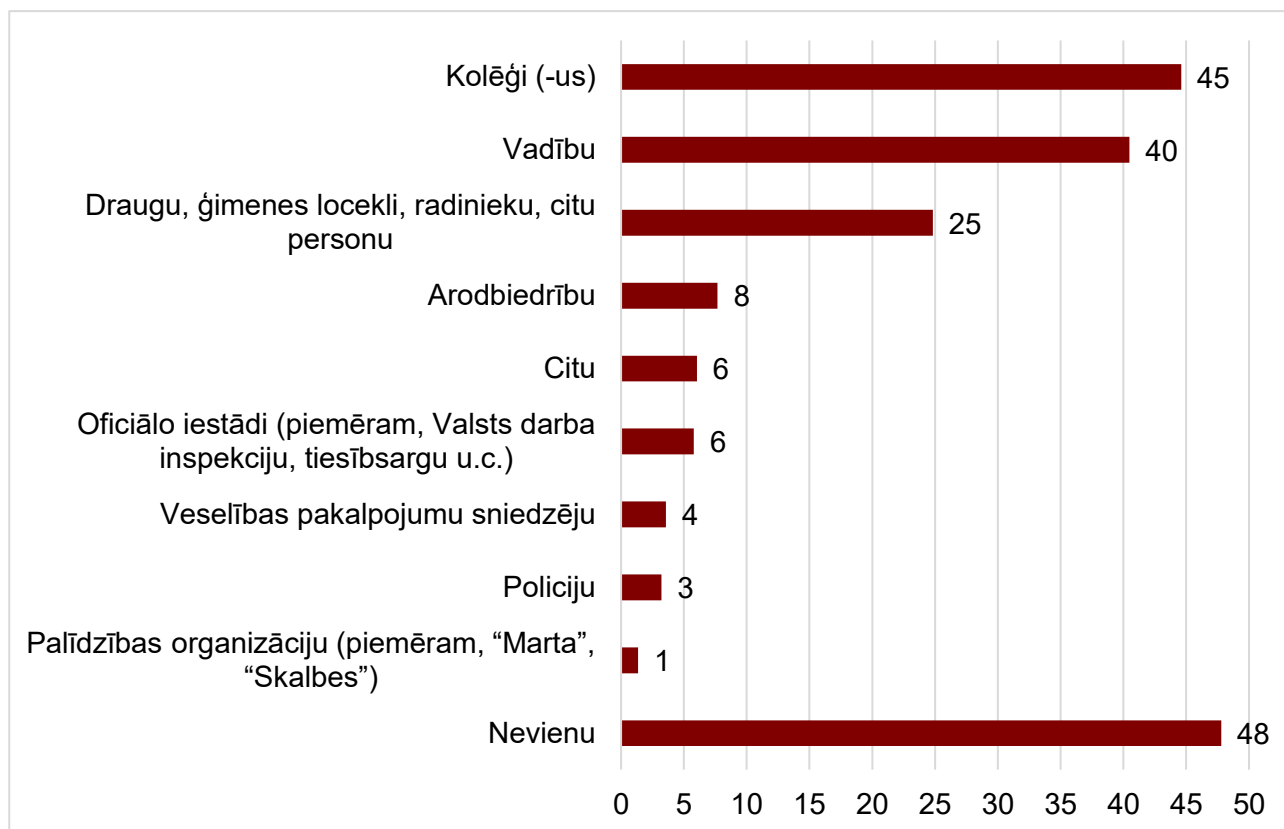


Respondentiem, kas bijuši liecinieki vardarbībai pret citu kolēģi, tika jautāts, ko viņi informējuši par novēroto. Visbiežāk liecinieki informējuši kolēģus – to darījuši 28,8 %. Vadību informējuši 26,1 %, bet draugus, ģimenes locekļus, radniekus vai citas personas – 16,0 %. Oficiālās iestādes un nevalstiskās organizācijas tiek informētas ļoti reti. Arodbiedrību informējuši 5,0 %, oficiālās iestādes, piemēram, VDI vai Tiesībsarga biroju – 3,7 %. Veselības pakalpojumu sniedzējus informējuši 2,3 %, policiju – 2,1 %, bet palīdzības organizācijas, piemēram, “Marta” vai “Skalbes” – tikai 0,9 %. Citus informēšanas veidus norādījuši 3,9 %. Tomēr gandrīz viena trešā daļa atbildējušo (30,8 %) par novēroto vardarbību nevienu nav informējusi (skatīt 12. attēlu).

Secināms, ka liecinieki visbiežāk par novēroto stāsta kolēģiem vai vadībai, bet formālas sūdzības vai ziņojumus oficiālām iestādēm iesniedz ļoti reti, kas varētu būt arī sarežģīti bez pašas cietušās personas piekrišanas. Liela daļa liecinieku par novēroto nevienam

nestāsta, kas var liecināt par bailēm iejaukties, pārliecību, ka tas neko nemainīs, vai uzskatu, ka tā nav viņu atbildība.

Attēls 12. Ziņošana par novēroto vardarbību, kas tika vērsta pret citu kolēģi (N = 155; procentos; iespējamās vairākas atbildes)



Par rīcību vardarbības gadījumā tika izvirzītas piecas hipotēzes, kuras pārbaudes rezultāti ir detalizētāk izklāstīti zemāk.

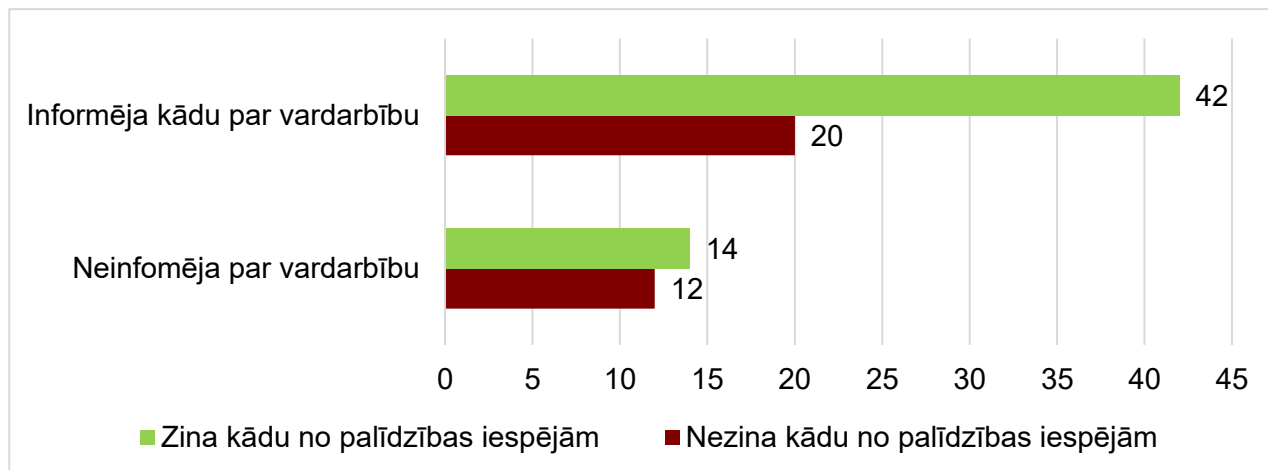
5. hipotēzē tika izvirzīts pieņēmums, ka nodarbinātie, kuriem ir pieejama informācija par atbalsta iespējām, biežāk ziņo par vardarbības gadījumiem darba vidē. Hipotēzes pārbaudei tika izmantoti anketas jautājumi:

- ▼ Ko Jūs informējāt par piedzīvoto vardarbības gadījumu?
- ▼ Kuras no šīm palīdzības iespējām vardarbības gadījumā Jums ir zināmas?

No šiem abiem jautājumiem tika izveidoti divi binārie mainīgie ar atbilžu variantiem jā/nē: viens – par to, vai persona kādu informēja par piedzīvoto vardarbību, un otrs – par to, vai zina kādu no minētajām palīdzības iespējām. Sakarība tika pārbaudīta ar krustojuma tabulām un korelācijas koeficientiem. Šīs sakarības bāze ir 88 respondenti, jo jautājums

tika uzdots tikai tiem, kuri iepriekš bija norādījuši uz pieredzētu vardarbību (skatīt 13. attēlu).

Attēls 13. **Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību** (hipotēze) (N = 88)



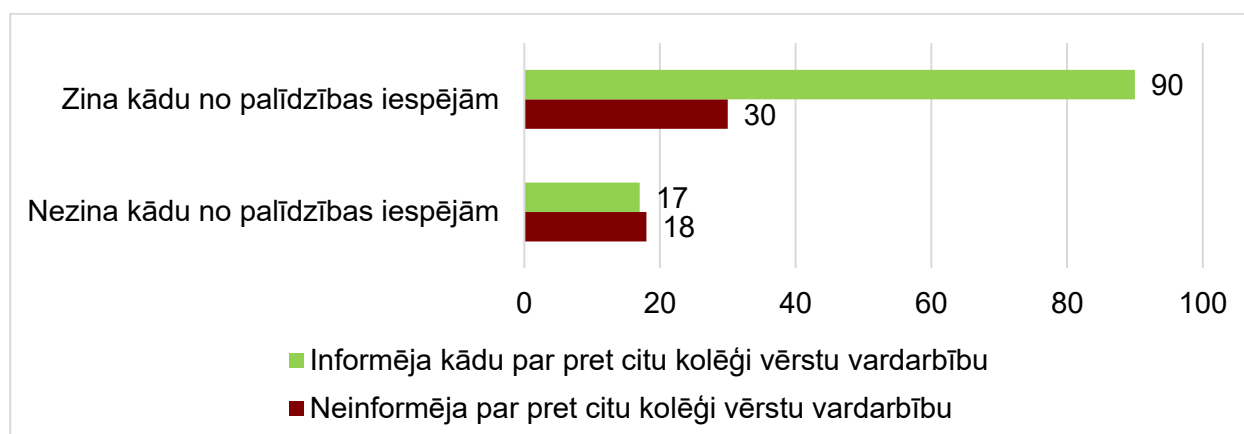
No 88 respondentiem lielākā daļa – 56 zina kādu no anketā minētajām palīdzības iespējām. Savukārt kādu par vardarbību informēja 62 respondenti no 88. Pirsona hī-kvadrāta tests ir vienāds ar 1,529 un statistiskā nozīmīguma līmenis ir 0,216, kas ir lielāks par pieņemto 0,05 līmeni un liecina, ka statistiski nozīmīgas, vispārināmas sakarības starp palīdzības iespēju pārzināšanu un ziņošanu par vardarbību tomēr nav. To pašu apliecina arī Spīrmena korelācijas koeficients $\rho = 0,105$ ar statistiskā nozīmīguma līmeni 0,320. Tādējādi jāsecina, ka palīdzības iespēju pārzināšana nav faktors, kas būtiski ietekmē lēmumu ziņot vai neziņot par piedzīvoto vardarbību.

Vienlaikus anketā tikai uzdots arī jautājums par ziņošanu gadījumos, kad respondents kļuva par liecinieku pret citu kolēģi vērstajai vardarbībai. Šāda scenārija pārbaudei tikai izmantots cits jautājumu pāris:

- ▼ Vai un ko esat informējis par pret citu kolēģi vērstu vardarbību?
- ▼ Kuras no šīm palīdzības iespējām vardarbības gadījumā Jums ir zināmas?

No jautājumiem tika izveidoti divi binārie mainīgie ar atbilžu variantiem jā/nē: viens – par to, vai respondents kādu informēja par pret citu kolēģi vērstu vardarbību, un otrs – par to, vai respondents zina kādu no minētajām palīdzības iespējām. Sakarība tika pārbaudīta ar krustojuma tabulām un korelācijas koeficientiem. Šīs sakarības bāze ir 155 respondenti (skatīt 14. attēlu).

Attēls 14. **Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību** (hipotēze) (N = 155; skaits)



No 155 respondentiem lielākā daļa – 120 jeb 77,4 % zina kādu no anketā minētajām palīdzības iespējām. Savukārt par vardarbību kādu informēja 107 respondenti no 155 jeb 69,0 %. Pirsona hī-kvadrāta tests ir vienāds ar 8,853 un statistiskā nozīmīguma līmenis ir 0,003, kas ir mazāks par pieņemto 0,05 līmeni un liecina, ka ir statistiski nozīmīgas, vispārināmas sakarības starp palīdzības iespēju pārzināšanu un ziņošanu par vardarbību pret citu kolēģi. To pašu apliecina arī Krāmēra koeficients $V = 0,239$ ar statistiskā nozīmīguma līmeni 0,003. Secināms, ka palīdzības iespēju pārzināšana pozitīvi ietekmē informēšanu par vardarbību pret kādu kolēģi, taču ar to nepietiek, lai šāda informēšana notiktu visos gadījumos. No 48 respondentiem, kuri nav informējuši nevienu par vardarbību pret citu kolēģi, vairāk nekā trešā daļa norāda, ka zina vismaz vienu iestādi, organizāciju vai personu, kura ir jāuzrunā šādos gadījumos.

6. hipotēzē tika izvirzīts pieņēmums, ka sievietes biežāk nekā vīrieši ziņo par vardarbību. Hipotēzes pārbaudei tika izmantoti šādi anketas jautājumi:

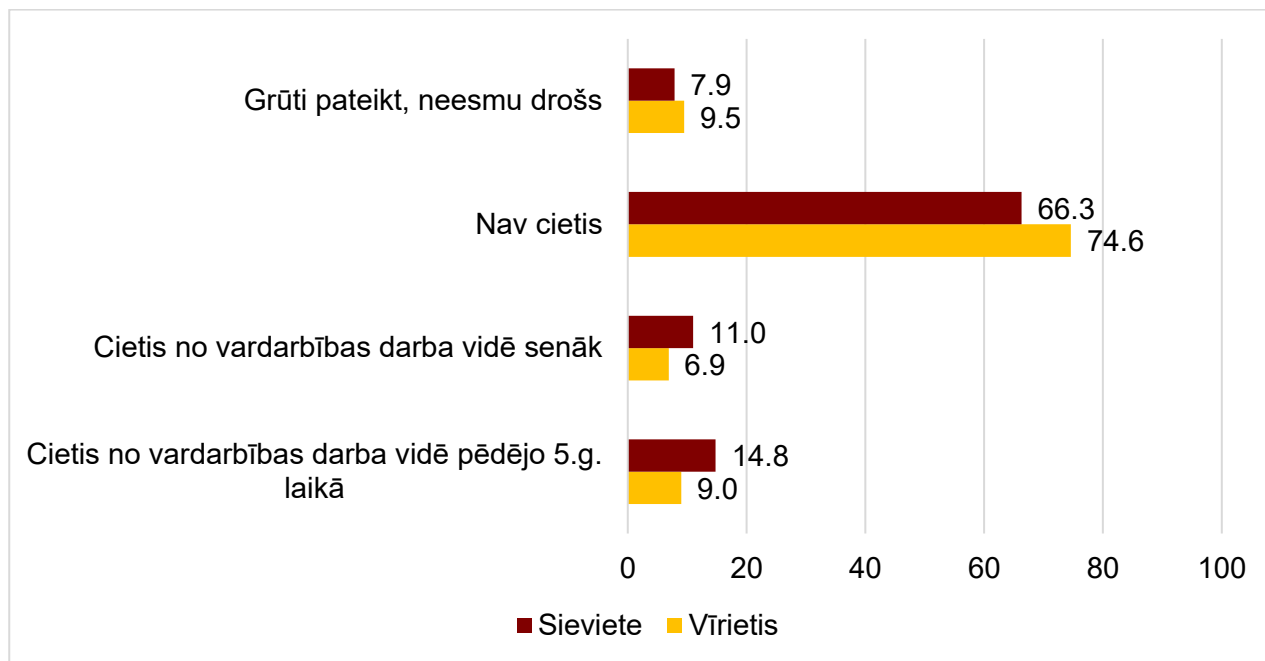
- ▼ Vai pēdējo 5 gadu laikā esat cietis (-usi) no vardarbības darba vidē?
- ▼ Dzimums.

No visiem aptaujātajiem nodarbinātajiem vīriešiem 9,0 % ir cietuši no vardarbības darba vidē pēdējo piecu gadu laikā, bet 6,9 % – senāk. Lielākā daļa vīriešu (74,6 %) nav cietuši no vardarbības, savukārt 9,5 % atbildējuši, ka viņiem ir grūti pateikt vai viņi nav droši par savu pieredzi.

Starp sievietēm 14,8 % norādījušas, ka ir cietušas no vardarbības darba vidē pēdējo piecu gadu laikā, bet 11,0 % – agrāk. 66,3 % sieviešu nav piedzīvojušas vardarbību darba vidē, un 7,9 % ir grūti atbildēt vai viņas nav drošas par savu pieredzi (skatīt 15. attēlu).

Pirsona hī-kvadrāta tests ir vienāds ar 11 un statistiskā nozīmīguma līmenis ir 0,01, kas ir mazāks par pieņemto 0,05 līmeni un liecina, ka dzimumu starpā pastāv statistiski nozīmīgas, vispārināmas sakarības. Kopumā ņemot, sievietes nedaudz biežāk ziņo, ka cieš no vardarbības darba vidē, salīdzinot ar vīriešiem.

Attēls 15. **Palīdzības iespēju pārzināšanas sakarība ar informēšanu par piedzīvoto vardarbību** (hipotēze) (N = 743; procentos)



7. hipotēzē tika izvirzīts pieņēmums, ka nodarbinātie ar zemāku izglītības līmeni retāk ziņo par vardarbību. Hipotēzes pārbaudei tika izmantoti šādi anketas jautājumi:

- ▼ Vai informēja kādu par piedzīvoto vardarbības gadījumu?
- ▼ Izglītības līmenis.

Analīzes bāze ir 88 respondenti, kas piedzīvoja vardarbību darba vidē. Krustojuma tabulu analīze rāda, ka atšķirības pēc izglītības līmeņiem nav statistiski nozīmīgas (Pirsona hī-kvadrāta tests ir 4,7, statistiskā nozīmīguma līmenis $p = 0,197$). No tā secināms, ka izglītības līmenis neietekmē cietušo gatavību ziņot par vardarbības gadījumu. Kopumā jāatzīst, ka 7. hipotēze nav apstiprinājusies.

8. hipotēzē tika izvirzīts pieņēmums, ka nodarbinātie, kuri dzīvo attālākos reģionos no Rīgas un lauku teritorijās, retāk ziņo par vardarbību. Hipotēzes pārbaudei tika izmantoti šādi mainīgie / anketas jautājumi:

- ▼ Vai pēdējo 5 gadu laikā esat cietis (-usi) no vardarbības darba vidē?
- ▼ Apdzīvotās vietas tips.

No 742 respondentiem 88 ir norādījuši, ka ir cietuši no vardarbības pēdējo piecu gadu laikā. No tiem 30 ir rīdzinieki, 16 dzīvo kādā citā lielā pilsētā, 11 dzīvo citā pilsētā, un 31 dzīvo laukos. To respondentu vidū, kuru darba dzīvē vardarbība notika senāk, sadalījums ir līdzīgs, lai gan ar mazāku Rīgas un lauku teritoriju iedzīvotāju īpatsvaru.

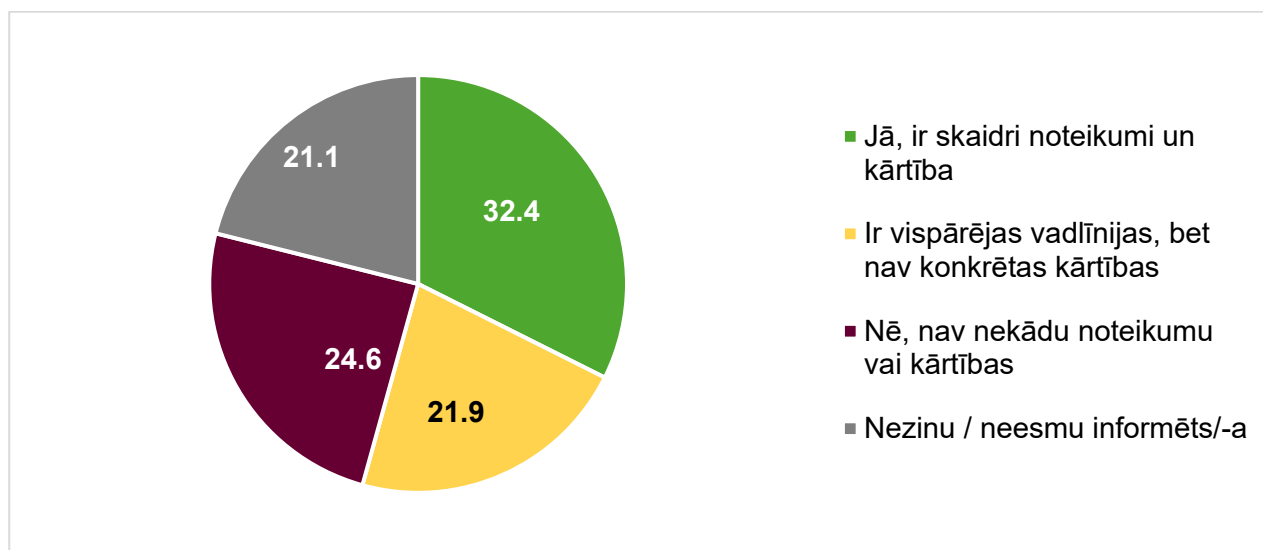
Visos dzīvesvietas tipos vairākums, kas pārsniedz divas trešdaļas (68% – 75%) atzīst, ka vardarbība viņu darba dzīvē nav notikusi. Pirsona hī-kvadrāta testa vērtība ir 5,6 un statistiskā nozīmīguma līmenis ir 0,77, kas norāda uz to, ka respondentiem nav statistiski nozīmīgu atšķirību vardarbības piedzīvošanā pēc tā, kādā dzīvesvietas tipā viņi dzīvo.

Arī pārbaudot šo hipotēzi ar mainīgo, kas raksturo tikai reģionu (bet ne apdzīvotās vietas tipu), proti, salīdzinot Rīgas, Pierīgas, Kurzemes, Latgales, Vidzemes un Zemgales iedzīvotāju atbildes, Pirsona hī-kvadrāta testa vērtība bija 14,6 un statistiskā nozīmīguma līmenis ir 0,48, kas norāda uz to, ka respondentiem nav statistiski nozīmīgu atšķirību vardarbības piedzīvošanā pēc tā, kādā reģionā viņi dzīvo. Tādējādi, 8. hipotēze nav apstiprinājusies.

Vardarbības prevencijas un mazināšanas politika uzņēmumā/organizācijā

Nodarbinātajiem (N = 742) tika uzdots jautājums par to, vai viņu darba/prakses vietā ir skaidra kārtība vardarbības gadījumos darba vidē. Skaidru noteikumu un kārtības esamību apstiprinājuši 32,4 % respondentu. Vēl 21,9 % norādījuši, ka ir vispārējas vadlīnijas, bet nav konkrētas kārtības. Kopumā tas nozīmē, ka kāda veida noteikumi vai vadlīnijas pastāv 54,3 % darba vietās. Tai pašā laikā gandrīz viena ceturtdaļa (24,6 %) respondentu atzīmējuši, ka viņu darba vietā nav nekādu noteikumu vai kārtības vardarbības gadījumu risināšanai. Vēl 21,1 % nezina vai nav informēti par to, vai šāda kārtība pastāv (skatīt 16. attēlu). Kopā tas nozīmē, ka 45,7 % nodarbināto personu vai nu strādā vietās bez noteikumiem, vai arī nav informēti par to esamību.

Attēls 16. Rīcības kārtības esamība, ja darba vidē konstatē vardarbību (N = 742; procentos)

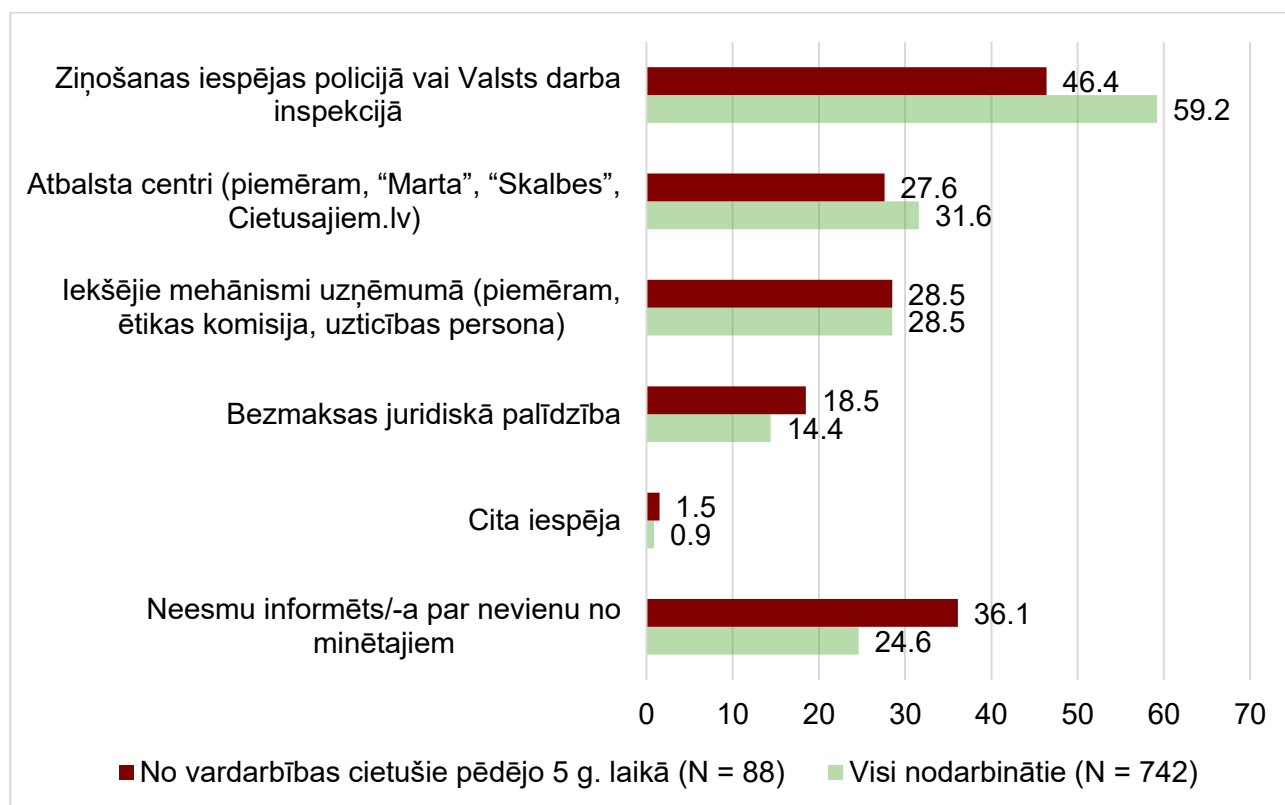


Nodarbinātajiem (N = 742) tika jautāts, kuras palīdzības iespējas vardarbības gadījumā viņiem ir zināmas. Visbiežāk respondentiem ir zināmas ziņošanas iespējas policijā vai VDI – tās norādījuši 59,2 % no visiem aptaujātajiem. Tomēr starp tiem, kas pēdējo piecu gadu laikā cietuši no vardarbības, šo iespēju zina tikai 46,4%, kas ir par 12,8 procentpunktiem mazāk nekā vidēji.

Atbalsta centrus, piemēram, “Marta”, “Skalbes” vai Cietusajiem.lv, zina 31,6 % no visiem respondentiem, bet starp cietušajiem – 27,6 %. Iekšējos mehānismus uzņēmumā, piemēram, ētikas komisiju vai uzticības personu, zina 28,5 % gan visu respondentu, gan cietušo grupā. Bezmaksas juridisko palīdzību zina 14,4 % no visiem respondentiem un 18,5 % cietušo.

Savukārt 24,6 % no visiem respondentiem nav informēti par nevienu no minētajām palīdzības iespējām. Starp tiem, kas pēdējo piecu gadu laikā ir cietuši no vardarbības, šis rādītājs ir vēl augstāks – 36,1 %. Tas nozīmē, ka vairāk nekā trešdaļa cietušo nezina, kur vērsties pēc palīdzības. Secināms, ka informētība par palīdzības iespējām ir nepietiekama (skatīt 17. attēlu).

Attēls 17. Zināšanas par atbalsta iespējām (N = 742; procentos)



4.2. No vardarbības darba vidē cietušo interviju analīze

Vardarbības formas darba vidē

Interviju analīze atklāj, ka vardarbības formas darba vidē ir daudzveidīgas, taču biežāk analizēto informantu (darbinieku) gadījumos dominē psiholoģiskā vardarbība (bosings un mobings). Tā izpaužas kā pazemošana sapulcēs, rupji izteikumi un bļaušana, kas nereti notiek publiski kolēģu klātbūtnē. Viena no intervijām raksturo regulāru pazemošanu sanāksmēs: "Sapulcēs tiek izteiktas nievājošas piezīmes – te jau nekas nebūs u.tml. [...] Redzu, kā cilvēki iziet no sapulces ārā sagrauti. Vadība paceļ balsi, nekautrējas citu vietā pazemot. Tas notiek regulāri. Sit ar dūri pa galdu. Tas notiek katru nedēļu, katru mēnesi – kad vien ir sanāksmes ar vadību." (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Papildus klātienē emocionālai agresijai intervijās tiek minēta arī digitālā vardarbība, kas izpaužas kā aizvainojoši vai nikni e-pasti.

Šāda rīcība nav epizodiska, bet sistemātiska, kas norāda uz normalizētu vardarbības kultūru atsevišķās organizācijās. Mobings intervijās aprakstīts kā ilgstošs spiediens. Daļā gadījumu tas tiek veikts ar apzinātu mērķi izstumt darbinieku no uzņēmuma/organizācijas, lai darbinieks pats aizietu no darba. Šāda rīcība nereti tiek papildināta ar kolektīva iesaisti

un intrigu veidošanu, kas padara situāciju īpaši traumējošu cietušajai personai, kā arī pārmērīgas prasības un pārmērīga kontrole, gaidot brīdi, kad darbinieks kļūdīsies: “Ja tu kādu gribi izēst ārā, uzliec viņam pēc iespējas vairāk pienākumus, ar ko viņš netiks galā (..) šo vadītāja sāka projicēt uz mani.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Tāpat tiek minēts piemērs no citas informantes: “Jaunajai vadībai nepatīk vecie darbinieki, tāpēc pret viņiem tiek piekopts terors, faktiski mērķis ir novest tik tālu, lai cilvēki aizietu no darba. Tad tiek pieņemti jauni darbinieki.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja)

Papildus tam tiek izmantota informācijas sagrozīšana, lai radītu nepatiesu priekšstatu par darbinieka kompetenci vai rīcību, kā arī disciplinārsodi, kas ir nesamērīgi vai nepamatoti. Vairākos gadījumos tiek minēta arī darbinieka izolēšana – neļaušana piedalīties sanāksmēs, neaicināšana uz kopīgu darbinieku kafijas pauzi, “izlaišana” no kolektīvajiem pasākumiem, radot sajūtu it kā darbinieks nebūtu. Tāpat vienas informantes paustais norāda, ka varētu būt tikusi ietekmēta darbinieka turpmāka karjeras attīstība pie cita darba devēja: “Mēs uztaisīsim tā, ka tu nedabūsi darbu Rīgā! Un mēs pataisīsim tevi par parādnieku. [..] Iespējams, tikusi arī veikta šāda nomelnošana nākamo darba devēju acīs. [..] Par mani varēja sastāstīt da jebko! Man nebija citas darba vietas, ko noradīt.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja)

Papildus psiholoģiskai vardarbībai intervētie ir saskārušies ar ekonomisku vardarbību, kas izpaužas kā pazemināšana amatā, tādējādi samazinot atalgojumu, kā arī slodzes palielināšana bez samērīga atalgojuma vai labumu atņemšana/nepiešķiršana. Kā norāda viena no informantēm: “Jaunajiem ir veselības aprūpes polises, vecajiem nav.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Šādi pasākumi ne tikai ietekmē darbinieku finansiālo stāvokli, bet arī norāda uz diskriminējošu attieksmi darba vidē.

Raksturojot citus vardarbības veidus, vienā intervijā minēts gadījums, kad klients – vīrietis – izrādīja seksuālu uzmākšanos, rakstot ziņas sociālajā tīklā un klātienē izsakot nepiedienīgus komentārus. Dīvos citos gadījumos informanti norāda uz fiziska apdraudējuma radīšanu: klienti spēra un meta ar nazi, kā arī pastāv aizdomas par iespējamu personīgās automašīnas bojāšanu no kolēģu puses, kas varētu izraisīt ceļu satiksmes negadījumu. Intervijā konstatēts arī gadījums, kas saistīts ar rituālu veikšanu pret konkrētu darbinieci ar mērķi viņai nodarīt kaitējumu.

Kopumā intervijas atklāj, ka vardarbības formas nav izolētas – tās nereti savstarpēji pārklājas. Psiholoģiskā vardarbība bieži kombinējas ar digitālo un ekonomisko spiedienu, kas kopumā pastiprina slodzi.

Vardarbības konteksts un attiecības

Interviju analīze atklāj, ka vardarbības situācijas nav izolētas epizodes, bet cieši saistītas ar organizācijas struktūru, kultūru un attiecību dinamiku. Lielākajā daļā gadījumu vardarbība rodas hierarhijas apstākļos jeb no vadības, kur vadītāji izmanto varas pozīciju, lai kontrolētu vai sodītu darbiniekus. Vairāki gadījumi ilustrē to, ka agresija bieži ir reakcija uz uztvertu apdraudējumu, nevis tikai individuāla rakstura īpatnība: “Līdz ar ko šai kolēģei, kura bija nostrādājusi gandrīz tikpat ilgi, cik es, viņa sāka izjust nepatiku, vai konkurenci, vai ko.. Un sākās no viņas puses dažādas darbības, sākot ar skatieniem, komentāriem, nerunāšanu, ar strupām atbildēm, sākot ar puķainu aizvainojumu e-pastos (kuru principā jau var just, ka nav kaut kas kārtībā). Nu, jā. Es to norakstu uz konkurences un viņas nepiepildīto mērķu fona.” (sieviete; operatīvā līmeņa speciāliste) Tāpat mēdz būt situācijas, kad favorītisms var novest pie vardarbības eskalācijas. Informante to apraksta kā “kritienu no pjedestāla” – sākotnēji izceltie darbinieki, kuri zaudē vadības labvēlību, jo nepakļaujas noteiktu darbību veikšanai, kļūst par agresijas mērķiem.

Nepietiekams atbalsts no vadības ir atkārtots motīvs vairākās intervijās. Darbinieki ziņo par situācijām, kur personāla daļa vai augstākā vadība aprobežojas ar formālu sūdzības uzklausīšanu, bet nerīkojas. Dažos gadījumos vadība pat atklāti norāda, ka nevēlas iesaistīties: “Vadība saka – mēs nevēlamies tur jaukties iekšā.” (vīrietis; operatīvā līmeņa speciālists) Šāda attieksme ne tikai neaptur vardarbību, bet nostiprina sajūtu, ka darbinieki ir bezspēcīgi.

Darbs ar atsevišķām klientu grupām, piemēram, darbā, darbā ar notiesātām personām, palielina fiziskus riskus un emocionālo slodzi, īpaši, ja organizācijā trūkst atbalsta mehānismu, piemēram, apsardzes vai papildu darbinieka. Uz līdzīgu problemātiku norāda arī darba devēji, kas sniedz veselības aprūpes pakalpojumus. Agresīvi pacienti, tostarp tādi, kas atrodas apreibinošo vielu ietekmē, apdraud ārstniecības personas, jo īpaši uzņemšanas nodaļās.

Politiskā ietekme, pirmsvēlēšanu spriedze tiek minēta kā vardarbību veicinošs faktors, īpaši publiskajā sektorā. Viena no informantēm skaidro: “Skaidrojums, kādēļ šāda situācija izveidojusies, lielā mērā ir saistīts ar darba vietas politisko raksturu, kā arī ‘klanu burbuļiem’, kas izveidojušies – daudz no radniekiem [...], draugi, klasesbiedri utt. Neitrālam cilvēkam, kāda biju es, kuram nav dalība kādā no šiem burbuļiem, ir ļoti grūti pildīt pienākumus. Jo arī starp šiem klanu burbuļiem notiek nepārtraukta rīvēšanās par ietekmi, atalgojumu un privilēģijām.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Šāda slēgta sistēma padara

problēmu risināšanu gandrīz neiespējamu. “Savu cilvēku” iecelšana amatos tiek raksturota arī citas informantes stāstījumā.

Papildu riska faktori vardarbībai ir saistīti ar lielāku klientu plūsmu, iestāžu pārbaudēm, uzdevumu nodošanu un darbu sadali: “Vardarbības risks bijis augstāks, kad ir uzdevumu nodošana, amatu maiņa.” (vīrietis; operatīvā līmeņa speciālists) Resursu trūkums un pārmērīga noslodze ir vēl viens būtisks faktors. Šāda prakse ne tikai veicina darbinieku izdegšanu, bet arī rada vidi, kur agresīva vadības rīcība tiek attaisnota ar “rezultātu nepieciešamību”. Piemēram, augstākā vadība nenomaina vidējo līmeņa vadību, lai gan ir zināmas problēmas ar attieksmi pret darbiniekiem, jo pārdošanas rezultāti ir labi. Šāda pieeja atspoguļo kultūru, kur darba sniegums tiek vērtēts augstāk par darbinieku labbūtību.

Kopumā intervijas apliecina, ka vardarbības konteksts nav tikai individuālu konfliktu rezultāts, bet sistēmiska problēma, ko pastiprina hierarhija, politiskās ietekmes, vadības nevēlēšanās uzņemties atbildību un atsevišķu darba jomu specifiskie riski (darbs ar agresīviem klientiem).

Vardarbības darba vidē sekas

Vardarbības ietekme uz darbiniekiem ir dziļa un daudzslāņaina, aptverot psiholoģiskās, fiziskās un profesionālās darbības sekas. Šīs sekas nav īslaicīgas – tās bieži turpinās arī pēc darba attiecību pārtraukšanas, ietekmējot cilvēku veselību, karjeru un dzīves kvalitāti.

Emocionālās sekas ir bieži minētas. Informanti norāda uz stresu, trauksmi, depresiju, apātiju un bezmiegu, kas kļūst par ikdienas sastāvdaļu: “Sekas ir nopietnas – tas viss radīja trauksmi, bija apātija, bija laiks, kad neko negribējās darīt, nervu lēkmes, bezmiegs.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Šāda ilgstoša spriedze noved pie izdegšanas, kas intervijās tiek raksturota kā stāvoklis, kad darbinieks vairs nespēj funkcionēt normāli: “Es sapratu, ka sāku izdegt, man nepatīk darbs, man nepatīk nākt uz darbu.” (sieviete; operatīvā līmeņa speciāliste) Emocionālā nestabilitāte, nervozitāte saglabājas arī pēc darba maiņas.

Fiziskās sekas ir ne mazāk bieži minētas. Vairāki informanti min bezmiegu, veselības problēmas, kas saistītas ar stresu: “No tā visa stresa trīcu, kad gāju uz darbu, bija sirds problēmas, slikta dūša un vēdera problēmas – no stresa pirms sapulcēm ir caureja.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Citos gadījumos sekas ir vēl smagākas, piemēram, sirds mazspēja, pārmērīgs pulss, kādēļ jānododas uz slimnīcas uzņemšanas nodaļu, sāpes, kas

nepāriet. Tas rezultējas nepieciešamībā veikt dažādus izmeklējumus un lietot medikamentus.

Profesionālās sekas izpaužas kā darbspēju zudums un nevēlēšanās iet uz darbu, karjeras pārtraukšana, nevēlēšanās ieņemt konkrētu amatu vai pat profesijas maiņa. Aiziešana no darba vietas nereti ir cieši saistīta ar bezdarba periodu, kas cietušajiem rada papildu emocionālu spiedienu, jo ir grūtības segt ikdienas izdevumus. Darbinieku aprīte un izdegšana tiek minēta kā plaši izplatīta problēma.

Intervijas atspoguļo to, ka vardarbības sekas ir kumulatīvas – emocionālais stress pastiprina fiziskās problēmas, savukārt veselības pasliktināšanās ietekmē profesionālo sniegumu. Šī ķēdes reakcija norāda, ka vardarbība darba vidē nav tikai individuāla konkrēto personu problēma, bet sabiedrības veselības, sociālās aizsardzības un ekonomikas jautājums.

Rīcība vardarbības gadījumā un normatīvā regulējuma, atbalsta trūkums

Interviju analīze atklāj, ka darbinieku rīcība vardarbības situācijās ir ierobežota un bieži vien neefektīva. Lielākā daļa informantu neziņo par piedzīvoto vardarbību. Iemesli ir dažādi – trūkst uzticības sistēmai, ir sajūta, ka nekas nemainīsies, pastāv bailes no atriebības, nav uzticama persona, kam ziņot, vai ziņot ir neērti: “Biju domājusi kādu brīdi, kāds ir īsti risinājums. Īsti neko nevar iesākt. Nevaru likt viņu kādam izmest, neļaut [...] nākt [...], jo viņš šādi uzvedas. Bet es jutos neērti, kad esmu darbā. Nezinu, kāds būtu bijis pareizais risinājums. Tam vīrietim vajag veicināt kaut kādu sapratni, kas ir OK un kas nav OK sabiedrībā. Nevari nākt darbā pie administratores [...] un sākt viņai sist kanti un kaut ko stāstīt par savu sievu, un nezinu, ko vēl, un izteikt jocīgus komentārus. Nezinu, kāds būtu bijis risinājums tam visam.” (sieviete; operatīvā līmeņa speciāliste)

Šī tendence, kad netiek ziņots par vardarbību, ir īpaši izteikta gadījumos, kad vardarbība nāk no vadības: “Visiem ir bail iebilst. Bija reiz kolēģe, kas neizturēja un sapulcē piecēlās kājās, teica – beidziet mūs pazemot. Bet tas beidzās tā, ka drīz tā kolēģe jau vairs pie mums nestrādāja.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja). Baiļu sajūta ir pastāvīga: “Ko tagad citi teiks par mani, ja es sevi aizstāvēšu?” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja). Šāda pieredze nostiprina klusēšanas kultūru, kur dominē divas stratēģijas – pielāgošanās vai aiziešana no darba un notikušā aizmirstāšana.

Ziņošanas mēģinājumi, ja tie notiek, bieži ir neveiksmīgi. Darbinieki raksturo situācijas, kur sūdzības tiek ignorētas vai tiek uzklausītas un paliek bez reālas rīcības: “[...] Tas ir arī dēļ

pieredzes, ko es dzirdēju: manā laikā, pirms nezinu – simts gadiem Piebalgā, mums bija tāds un tāds priekšnieks, un viņa metodes bija vēl nežēlīgākas. Tad, no sērijas, man jāprasa – ja pirms simts gadiem nebija tualetes papīrs, varbūt arī šodien neizmantosim to vairs?! [...] Katrs cīnās kā var. Pats vainīgs, ka tevi no sērijas sita; nebiji tik viltīgs, lai no situācijas izvairītos!” (sieviete; vidēja līmeņa vadītāja). Un citas informantes paustais: “Agrāk bija normāla personāla daļa, viņa bija informējusi vadību par šīm darbinieku sūdzībām. Bet pirms dažiem mēnešiem arī tā ir nomainīta. Jaunā personāldaļa ir pietuvināta vadībai. Jā, viņi it kā uzklausa, prasa, kas noticis, bet ir pietuvināti vadībai un nekas nav anonīmi, lietas tiek atstāstītas.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Vienas no informantēm stāstījums iezīmē organizācijas sistēmas trūkumus, kas noved pie darbinieka izolācijas: “Es netiku pasaukta ne uz vienu sapulci, es netiku pasaukta izrunāties. Vadītāja bija sarīkojusi sapulces, kur man katram pārmetumam bija pamatojums [...] un mani atlaida desmit dienu laikā. Man netika izmaksāts par nostrādātajiem gadiem [...]” Es nebiju spējīga cīnīties, kaut gan man bija liecinieki un pamatojums. Ar savu darba devēju tiesāties es netaisījos, jo es zinu, kā tas beidzas – pēc tam tu tāpat nevari tur strādāt.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Tas sasaucas ar VDI pausto informāciju plašsaziņas līdzekļu intervijā, proti, darbiniekam var nākties vērsties tiesā, lai pierādītu kaitējumu un pieprasītu morālo kompensāciju, vienlaikus arī tas negarantē darba saglabāšanu vai situācijas uzlabošanos darba vietā, jo attiecības ar vadību un kolektīvu jau ir sabojātas.¹⁸⁸

Dažos gadījumos vadība atklāti norāda uz nevēlēšanos iesaistīties: “Vadība saka – mēs nevēlamies tur jaukties iekšā. Vadību tas apmierina, jo apjomi lieli, izpildās labi. Tas nekas, ka cilvēki strādā naktīs, garas stundas. [...] Pēdējo reizi biju augšā kantorī, gribēju sūdzēties, ka mani vairs nelaiž uz to otru amatu, kur es izmācījos. Kolēģi teica, lai eju pie galvenā struktūrvienības vadītāja. Paprasīju sekretārei, ka man vajag pie galvenā, un viņa nosmējās – varbūt man vēl akcionāru tev pasaukt parunāt? Pasmējās un saka – nu, runā ar mani. Es viņai izteicu savas problēmas, viņa pierakstīja, bet nekas nemainījās.” (vīrietis; operatīvā līmeņa speciālists). Ir konstatēti gadījumi, kad darbiniekiem pat tiek fiziski liegta iespēja iesniegt sūdzību: “Bija aizliegts iet uz administrāciju, kad bija jāiesniedz iesniegums; fiziski netika atļauts iesniegt to administrācijas darbiniekiem. Izrāva pat no rokām to iesniegumu.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja). Viena no informantēm šo situāciju raksturo šādi: “Darba devējam ir pilnas tiesības, pilna, ērta sajūta. Tādā ērtā, mīkstā krēslā viņš sēž: nu, šodien nosodīsim šito darbinieku! Bet kāpēc nav otrādi? Ka darbiniekam ir

¹⁸⁸ LA.LV. (2025). “Var nākties vērsties tiesā!” Valsts darba inspekcija dod padomus par bosingu un mobingu. Pieejams: https://www.la.lv/vai-par-mobingu-darbavieta-biezi-zino#google_vignette

tikpat ērta sajūta – vo, priekšnieks, es skatos, kaut ko aiznesa mājās, neieradās darbā [..].” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja). Šāda prakse ne tikai nepalīdz risināt problēmu, bet arī palielina darbinieku nedrošību.

Ārējie mehānismi – arodbiedrības un VDI – informantu stāstījumā kopumā tiek raksturoti kā nepietiekami efektīvi atbalsta mehānismi vai informantus attur bažas par ieguldāmo laiku un spēju pierādīt vardarbību: “Ārēji es neesmu rakstījusi, citi arī ne, cik man zināms. Tas viss ir laiks un stress, nevar jau tik viegli nemaz pierādīt, tad ir jāieraksta sarunas (bet to nemaz tā tiesiski nedrīkst darīt¹⁸⁹), cilvēki jūtas bezspēcīgi, arī bailes no atreibības. Vieglāk ir vienkārši aiziet prom un to visu aizmirst. Bet tad jau nekas nemainās, viss iet uz rinki.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja)

Vienlaikus vienā gadījumā vienai no informantēm bija laba sadarbības pieredze ar arodbiedrības juristi, kura palīdzēja sagatavot pieteikumu tiesai, kas rezultējās ar panākumu: “Kolēģe, kura arī bija cietusi no vardarbības ieteica piezvanīt arodbiedrības juristei X. Un viņa arī “vilka mani ārā no tā visa”. Viņa vadīja visu procesu, informēja, kas ir tas, kādi pierādījumi ir nepieciešami tiesas procesa uzsākšanai. [..] No vietējās arodbiedrības nesaņēmu nekādu atbalstu, jo tā ir “saaugusi” ar pašu organizāciju. Taču X pārstāvētā arodbiedrība viņu pieņēma kā arodbiedrības biedru un tālāk varēja strādāt.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Tiesvedības process, kopš brīža, kad informante apzinājās, ka notiek kas neatbilstošs, līdz tiesas lēmumam kopumā aizņēma nepilnus trīs gadus. Tā laikā notika divreizējas pazemināšanas amatā un divas atlaišanas.

Attiecībā uz VDI viena no informantēm tajā ir vērusies vairākkārt, taču noderīgu atbalstu nav saņēmusi. Piemēram, jautājumā par piemaksu noteikšanu pašvaldībā, jo ir pašvaldības iestādes, kur neievēro šo likumu: “Diemžēl tā ir – un noplātām rokas! Pēc tam par to pašu disciplinārlietu pārsūdzēšanu – “nu, tāds ir likums un viss”. Jūti, ka ir problēma, bet – tā tas ir un viss. Šeit arī vajadzētu izskatīt efektivitāti. Varbūt būtu jāizplata kādas anketas, lai uzzinātu, cik pilsoņi ir apmierināti ar iestādes darbību.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Šāda attieksme nostiprina sajūtu, ka darbiniekiem nav kur vērsties. Turklāt ir bažas par sekām un iespēju atrast citu darbu, jo īpaši reģionos, kur darba tirgus ir mazāks:

¹⁸⁹ Latvijas tiesu praksē (piemēram, Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā SKC-276/2020) norādīts, ka: “atsevišķos gadījumos var būt pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai. Izsverot, vai konkrētās lietas apstākļos priekšroka dodama darba devēja tiesībām uz privāto dzīvi vai darbinieka tiesībām, tiesai jāvērtē, kādos apstākļos sarunas ierakstīšana notikusi, kādiem nolūkiem tā ierakstīta, kāds bija sarunas ietvars, kā ieraksts tiek izmantots, vai bijis tās saturs un nolūks, vai bijuši citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību; un vai nav notikusi personas pārlieka provocēšana”.

“Teorētiski jau tādu protestētājus neviens pēc tam negribēs savā kolektīvā.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Dažādu iestāžu iesaiste, ja bijusi, nereti sniedz tikai īslaicīgu morālu atbalstu, pēc kurām mēdz sekot represijas darba vietā.

Darbinieki nereti nezina un nav pārliecināti, kā rīkoties situācijās, kas atbilst mobinga, bosinga vai uzmācšanās pazīmēm: “Man liekas, ka likumā nav nekas noteikts. Nē, nu, ir noteikts par vardarbības veidiem, bet varbūt vajadzētu to vairāk akcentēt, vai arī par to runāt: ka vardarbība darba vietā arī ir kaut kas tāds, par ko vajadzētu runāt un par ko vajadzētu sūdzēties, un ka vajadzētu būt rīcībai pēc tā” (sieviete; operatīvā līmeņa speciāliste) Neskaidrības rada interpretācijas problēmas un nenoteiktību, kas intervijās izskan kā neziņa par pierādījumu vākšanu un rīcības soļiem, neskaidrību, kur anonīmi varētu pakonsultēties par to, kādi pierādījumi un kā jāsavāc. Strīdu gadījumā vienīgais risinājums bieži ir tiesa, kas darbiniekiem šķiet sarežģīts un psiholoģiski smags ceļš, reizēm ir šaubas par sprieduma rezultātu: “Pārsvarā vienmēr lemj par labu valsts kapitālsabiedrībām. Tāpēc arī darbiniekiem ir grūti šādus jautājumus atrisināt caur tiesu – un mums ir vājas arodbiedrības. Un ļoti reti, kura ir neitrāla.” (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja). Tāpat tiek norādīts, ka “ja nepierādi, jūties apkaunots; ziņa aiziet kolektīvā”, tādējādi bailes no kauna sajūtas un apkārtējo nosodījuma arī ir viens no faktoriem, kas attur no savu tiesību aizstāvēšanas.

Papildus intervijas atspoguļo problemātiku saistībā ar atbalsta trūkumu cietušajiem. Psiholoģiskā palīdzība darba vietā reti ir pieejama, un darbiniekiem bieži jāmeklē privāti pakalpojumi, kas ir finansiāli dārgi. Atbalsta mehānismu neesamība, informācijas trūkums rada vidi, kur vardarbība var turpināties bez efektīvas iejaukšanās. Lai gan darba devēja pienākums ir nodrošināt drošu vidi, intervijas parāda, ka šis pienākums bieži paliek deklaratīvs: “Vardarbības jautājums darbavietās netiek aktualizēts pietiekami. Pietrūkst informācijas. Neviens nevienam neko nesaka – tieši par vardarbības gadījumiem uzņēmuma ietvaros.” (vīrietis; operatīvā līmeņa speciālists)

Informantu paustie ieteikumi vardarbības darba vidē prevencijai un risināšanai

Interviju analīze parāda, ka vardarbība darba vidē joprojām ir apslēpta problēma, par kuru skaļi nerunā. Informanti uzsver, ka nepieciešama plašāka komunikācija un sabiedrības izglītošana, lai mazinātu stigmatu un iedrošinātu darbiniekus meklēt palīdzību: “Šāda veida pētījums ir kaut kas ļoti labs! Ka tas ir ministrijas veikts pētījums – tam ir vārds. Un ir iespēja dalīties arī sociālajos tīklos – jau tas ir signāls vardarbības veicējiem, ka šādi jau

tiek "raksts apakšā zem viņiem". Noteikti vajadzētu informāciju par pētījuma rezultātiem. Un – ko ministrija varētu piedāvāt, kādus preventīvus pasākumus." (sieviete; vidējā līmeņa vadītāja) Cits informants uzsver, ka šobrīd komunikācija par vardarbību ir fragmentāra un virspusēja: "Man liekas, ka mēs bieži sociālos medijos redzam infografikas, kuras bieži pāršēro. Bet tas ir tādā globālā līmenī. Mēs vispārīgi parunājam un viss." (sieviete; operatīvā līmeņa speciāliste) Tāpēc informanti uzsver tematisku kampaņu nozīmi, kas vienlaikus tiek izplatītas dažādos kanālos un sniedz konkrētus rīcības soļus.

Papildus sabiedrības informēšanai intervētās cietušās personas sniedz arī vairākus citus ieteikumus, kas palīdzētu mazināt vardarbību darba vidē:

- ▼ Vardarbības definīciju skaidrošana. Skaidras definīcijas psiholoģiskai vardarbībai un tās veidiem, skaidrāka procedūra par to, kā rīkoties vardarbības gadījumā, un darba devēja pienākums nodrošināt drošu vidi.
- ▼ Anonīmi ziņošanas un konsultāciju mehānismi. Nepieciešami droši, anonīmi kanāli nacionālā mērogā, kur darbinieki var ziņot par vardarbību vai uzmākšanos, nebaidoties no atreibības. Informācijai jābūt skaidrai par to, kā rīkoties, kādus pierādījumus ievākt un kur vērsties. Ieteikts izveidot nacionāla mēroga anonīmu uzticības tālruni un īsu pašai aizpildes testu kādā no tīmekļa vietnēm, lai darbinieks var noteikt, vai ir vardarbībā cietušais.
- ▼ Ētikas komisijas un iekšējie instrumenti. Organizācijās jāizveido neitrālas komisijas vai struktūras, kas risina ilgstošus konfliktus un nodrošina drošu platformu darbiniekiem, motivējot dalīties ar savu situāciju bez baiļu sajūtas. Papildus – anonīma darbinieku anketēšana, lai noskaidrotu attieksmi pret vadību. Vienlaikus, kā norāda pētījums, reizēm vardarbības upuris ir arī vadītājs, pret kuru psiholoģisku vardarbību un nomelnošanu veic pakļautībā esošie darbinieki.
- ▼ Vadības apmācības un emocionālā inteligence. Regulāras apmācības par komunikāciju, konfliktu risināšanu un darbinieku labbūtību. Vadītāju prasmju pilnveide ir kritiski svarīga, lai mazinātu agresīvu vadības stilu. Ieteikta arī darbinieku rotācija augstākajā līmenī valsts un pašvaldību iestādēs, kā arī vadītāju izvērtējums, iesaistot darbiniekus.
- ▼ Psiholoģiskā un juridiskā palīdzība darba vietā. Pieejamas konsultācijas un psiholoģiskais atbalsts organizācijas ietvaros, kā arī finansiāli pieejami pakalpojumi, lai mazinātu vardarbības sekas. Ieteikta supervīziju un mediācijas iespēju paplašināšana, kā arī juridiskā palīdzība darbiniekiem.

- ▼ Papildu drošības pasākumi augsta riska darbā. Videonovērošana ar skaņu sapulcēs, apsardzes vai policijas klātbūtne situācijās, kur pastāv fiziska apdraudējuma risks no klientiem.
- ▼ Arodbiedrību un NVO sektora stiprināšana. Informanti uzsver, ka stipras arodbiedrības un NVO ir būtisks pretspēks darba devēju patvaļai.

4.3. Nodarbināto viedokļu apkopojums

Nodarbināto aptaujas dati norāda uz to, ka vairāk nekā viena piektā daļa aptaujāto (20,7 %) savā darba dzīvē ir piedzīvojuši pret sevi vērstu vardarbību. Līdzīgs īpatsvars respondentu (20,6 %) ir bijuši liecinieki vardarbībai pret kolēģiem. Visizplatītākās vardarbības formas ir bijusi psiholoģiskā vardarbība (33 respondenti pēdējo piecu gadu laikā), draudi un iebiedēšana (22 respondenti pēdējo piecu gadu laikā), kā arī ekonomiskā vardarbība, kas bieži atkārtojas (25 respondenti pēdējo gadu laikā). Sievietes (14,8 %) biežāk ir saskārušās ar vardarbību, salīdzinot ar vīriešiem (9,0 %).

Aptaujas dati norāda, ka visbiežāk vadītāji izturas vardarbīgi pret padotajiem, izmantojot attiecību hierarhijas priekšrocības. Līdzīga situācija iezīmējas arī cietušo personu interviju rezultātos. Intervijās informanti norāda, ka šādas situācijas bieži saistītas ar uzņēmuma/organizācijas kultūru un vadības stilu, kas tolerē vai ignorē agresīvu uzvedību. Taču mēdz būt arī situācijas, kad par vardarbības upuri kļūst noteikta līmeņa vadītājs.

Vardarbībai ir ilgtermiņa negatīva ietekme uz nodarbināto motivāciju, psiholoģisko un fizisko veselību un darba kvalitāti, tā veicina nodarbināto mainību. Aptaujas dati to apliecina skaitļos, savukārt intervijas atklāj problēmas emocionālo dziļumu – atklājot trauksmi, izolāciju un uzticības zudumu organizācijai. Šīs situācijas nodarbinātajiem rada nedrošības sajūtu, ietekmējot ne tikai individuālo labbūtību, bet arī kopējo darba vidi, tostarp mikroklimatu kolektīvā.

Ziņošana par vardarbību un formālo atbalsta mehānismu izmantošana ir zema. Lielākā daļa cietušo paļaujas uz neformālu atbalstu – sarunām ar ģimeni, draugiem vai kolēģiem. Neliela daļa ziņo darba devējam, un vēl mazāk – VDI, Tiesībsarga birojam vai policijai; arodbiedrību iesaiste ir minimāla. Interviju dati skaidro šo tendenci ar zemu uzticēšanos formālajām procedūrām, bailēm no negatīvām sekām un pārliedību, ka ziņošana neko nemainīs. Emocionālais atbalsts no neformālās vides tiek uzskatīts par drošāku un pieejamāku. Tiesvedības pieredze bijusi vienai informantei. Pārējos gadījumos

informantiem tiesvedība šķiet dārgs, ilgs un sarežģīts process, trūkst juridiskā atbalsta, nav pārliecība, ka pierādījumi ir pietiekami vardarbības fakta pierādīšanai.

Tajos gadījumos, kad palīdzība ir saņemta, tā informantiem drīzāk šķitusi formāla un/vai nepietiekama. Intervētie uzsvēra nepieciešamību stiprināt arodbiedrību un NVO lomu, lai nodarbinātajiem nodrošinātu atbalstu palīdzības saņemšanai. Tāpat tika akcentēta vadības kompetenču pilnveide un organizāciju kultūras maiņa, lai stiprinātu vardarbības prevenciju un gadījumu risināšanu.

Papildus intervētās personas uzsver nepieciešamību pēc plašākas komunikācijas un sabiedrības izglītošanas, tostarp tematiskām kampaņām, lai mazinātu stigmu un iedrošinātu nodarbinātos meklēt palīdzību vardarbības darba vidē gadījumā. Informanti vērs uzmanību uz neskaidrībām saistībā ar psiholoģiskās vardarbības jēdzienu un tā pierādīšanu. Tiek rekomendēta drošu, anonīmu ziņošanas un konsultāciju mehānismu izveide (uzticības tālrunis, pašaizpildes tests LM mājaslapā), neitrālas ētikas komisijas, anonīmas nodarbināto aptaujas, kā arī psiholoģiskā un juridiskā palīdzība, supervīzijas un mediācija. Jomās, kurās ir augstāks risks saskarties ar agresīvi noskaņotiem klientiem, tiek ieteikti papildu drošības pasākumi (videonovērošana, apsardze).

Veiktā aptauja un intervijas kopumā iezīmē vairākas līdzības ar citu, iepriekš veikto pētījumu rezultātiem:

- ▼ Aptaujā un veiktajās intervijās psiholoģiskā vardarbība ir dominējošā vardarbības forma darba vidē, kas saskan ar RSU DDVVI pētījuma par psihosociālo riska faktoru izplatību noteiktās nozarēs¹⁹⁰ un pētījuma par darba apstākļiem un riskiem¹⁹¹ atziņu, kurā konstatēts, ka psihoemocionālie riski un izpausmes ir būtiskas darba vidē. Tāpat pētījums apliecina, ka psiholoģiskā ietekmēšana visbiežāk izriet no kolēģiem vai tiešajiem priekšniekiem. Ārējās vides kontekstā galvenais psiholoģiskā spiediena avots ir klienti, kas norāda uz paaugstinātu psihoemocionālo slodzi jomās ar intensīvu klientu apkalpošanu. Pētījuma ietvaros minētais apstiprinās gan intervijās ar cietušajām personām, gan ar darba devējiem.

¹⁹⁰ Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

¹⁹¹ Vanadziņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

Kā nozares ar paaugstinātu vardarbības risku no klientu puses tiek minēta veselības un sociālā aprūpe, pakalpojumu joma un izglītības sektors.

- ▼ Cietušo personu interviju analīzē secināts, ka konflikti un vardarbība būtiski ietekmē nodarbināto veselību un darba kvalitāti, radot stresu, trauksmi un bailes, kas visbiežāk rezultējas arī fiziskās veselības traucējumos. Bieži to pavada motivācijas zudums, kā arī attiecību pasliktināšanās kolektīvā. Tas saskan ar RSU DDVVI pētījuma par darba vietas konfliktu ietekmi uz darbnespēju¹⁹² atziņām, kurās norādīts, ka šādi konflikti darba vietā būtiski ietekmē gan nodarbināto fizisko, gan psihisko veselību, tādējādi palielinot darbnespējas risku.
- ▼ Līdzīgi kā Tiesībsarga biroja pētījums par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās¹⁹³ arī šī pētījuma dati norāda, ka nozīmīgs šķērslis neziņošanai par notikušo ir cietušo personu neticība ziņošanas efektivitātei, bailes no negatīvām sekām un sajūta, ka nekas nemainīsies. Arī psiholoģiskas grūtības un bažas par reputāciju attur cietušos no vēršanās pēc palīdzības. Tāpat Tiesībsarga biroja pētījumā konstatēts, ka ziņošanas procesam jābūt anonīmam, konfidencialam, ar iespēju izvēlēties uzticības personu un ar iesaistītu apmācītu personālu, kas kopumā saskan arī ar šī pētījuma ietvaros veikto cietušo personu interviju atziņām. Lai arī veiktais pētījums ir specifisks attiecībā uz situāciju augstākās izglītības jomā, konstatētā problemātika ir līdzīga situācijai darba tirgū kopumā.
- ▼ Veiktās intervijas ar cietušajām personām apstiprina, ka vardarbības attīstības cikls nereti noris pēc Leimaņa modeļa principa¹⁹⁴, t.i., sākot no pirmā incidenta, kam seko pakāpeniska darbinieka disciplinēšana, kolēģu atbalsta zudums, izolācija un visbeidzot – cietušās personas aiziešana no darba vietas. Turklāt, kā to norāda intervētās personas, bieži vien pēc upura aiziešanas vardarbība turpinās pret citu darbinieku, veidojot sērijveida situācijas.
- ▼ Šajā pētījumā veiktā nodarbināto personu aptaujas dati atspoguļo, ka tikai daļa organizāciju, kurās šīs personas strādā (32,4 %), ir izstrādājušas kārtību un

¹⁹² Lakiša, S., Matisāne, L., Gobina, I., Vanadziņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of workplace conflicts on self-reported medically certified sickness absence in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1193. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7908204/pdf/ijerph-18-01193.pdf>

¹⁹³ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

¹⁹⁴ Ilgstošs, sistemātisks psiholoģisks terors darba vietā, kas rada smagus psihiskus un sociālus traucējumus (Leymann.se. The definition of mobbing at workplaces. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM>)

skaidrus noteikumus rīcībai vardarbības gadījumā. Tas kopumā apstiprina iepriekš veikto pētījumu atziņu par preventīvo pasākumu trūkumu darba devēju vidū.

5. DARBA DEVĒJU VIEDOKĻA ANALĪZE

5.1. Darba devēju aptaujas analīze

Darba devēju raksturojums

Īstenotajā reprezentatīvajā darba devēju aptaujā lielāko daļu respondentu veido mikrouzņēmumi un mazās organizācijas, kas atspoguļo Latvijas darba devēju struktūru. Mikrouzņēmumi, kuru darbinieku skaits ir divi un vairāk, veido absolūtu vairākumu (74,3 %), kas ir raksturīgi Latvijas ekonomikai. Mazie uzņēmumi veido 16,2 %, vidējie – 2,8 %, bet lielie uzņēmumi ir tikai 0,2 %. Valsts un pašvaldību iestādes vai cita veida organizācijas, kas nekvalificējas uzņēmumu dalījumam pēc lieluma, veido 6,5 % no izlases.

Analizējot faktisko darbinieku skaitu, 78,0 % aptaujātajos uzņēmumos/organizācijās strādā no diviem līdz deviņiem darbiniekiem. No desmit līdz 49 darbinieku ir 15 % uzņēmumu/organizāciju. Vēl 4,9 % ir no 50 līdz 249 darbiniekiem, savukārt 2,1 % uzņēmumos/organizācijās darbinieku skaits pārsniedz 250. Šis sadalījums liecina, ka lielākā daļa aptaujāto darba devēju pārstāv mazus uzņēmumus/organizācijas, kas var ietekmēt gan vardarbības identificēšanu, gan preventīvo pasākumu ieviešanas iespējas.

Aptaujāto uzņēmumu/organizāciju īpašuma struktūra atspoguļo Latvijas ekonomikas raksturu ar privātā sektora dominanci. Absolūto vairākumu – 77,2 % aptaujāto – veido pilnībā privātas komercsabiedrības (SIA, AS), kurās visu kapitāldaļu (100 %) turētājs ir privāts investors vai investori. Otro lielāko aptaujāto grupu (10,9 %) veido privātpersonu vai uzņēmumu dibinātas biedrības un nodibinājumi. Šīs organizācijas bieži darbojas ar ierobežotiem resursiem, bet ieņem nozīmīgu lomu sabiedrības dzīvē. Valsts un pašvaldību iestādes un komercsabiedrības, kurās visu vai vairākuma kapitāldaļu turētājs (vairāk nekā 50 %) ir valsts vai pašvaldība, veido 6,3 % no izlases. Jaukta tipa komercsabiedrības (SIA, AS), kurās vairākuma daļu turētājs (vairāk nekā 50 %) ir privāts investors, bet valstij vai pašvaldībai pieder mazākuma daļa, veido 2,5 % no izlases. Vismazāko grupu ar 1,1 % veido valsts vai pašvaldības dibinātas biedrības un nodibinājumi. Šo struktūru ir būtiski ņemt vērā, analizējot vardarbības prevencijas pasākumus.

Aptaujātie darba devēji pārstāv 20 dažādas nozares. Vislielāko grupu veido tirdzniecības sektora uzņēmumi (18,4 %), kurai seko profesionālie zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (9,5 %), apstrādes rūpniecība (9,4 %) un būvniecība (9,1 %). Šis sadalījums atspoguļo Latvijas ekonomikas struktūru ar dominējošo pakalpojumu sektoru.

Lielākā daļa uzņēmumu/organizāciju ir ar ilgstošu darbības vēsturi. Vairākums (74,4 %) darbojas ilgāk par desmit gadiem, no kurām 43,8 % – 11–20 gadus un 30,6 % – vairāk nekā 20 gadus. Tikai 3,0 % ir jauni uzņēmumi/organizācijas (līdz piecus gadus veci).

Reģionālā griezumā pēc juridiskās adreses dominē Rīga ar 47,2 % no visām atbildēm, kas kopā ar Rīgas reģionu (13,1 %) veido 60,3 % no visas respondentu kopas. Pārējie reģioni ir samērā līdzvērtīgi pārstāvēti: Vidzeme (12,4 %), Kurzeme (11,8 %), Latgale (8,9 %) un Zemgale (6,5 %). Šis sadalījums kopā atbilst Latvijas ekonomiskās aktivitātes koncentrācijai galvaspilsētā un ap to.

Visbeidzot, aptaujāto darba devēju raksturojumā ietverta arī ārvalstu investīciju esamība un to īpatsvars. Tikai 6,5 % (34 darba devēji) norāda uz ārvalstu investīciju klātbūtni uzņēmuma/organizācijas kapitālā. No tiem 16 ir 100% ārvalstu kapitāls; deviņām organizācijām ir līdz 10 % ārvalstu investīcijas; sešām – vairāk nekā 50 %, bet mazāk nekā 100 %; trīs – vairāk nekā 10 %, bet mazāk nekā 50 % ārvalstu investīciju īpatsvars. Plašāku informāciju par aptaujāto darba devēju raksturojumu skatīt 8. tabulā.

8. tabula. **Uzņēmumu un organizāciju raksturojums** (N = 526)

Atlases kategorija	Kategorijas vērtība	Skaits	Īpatsvars, %
Uzņēmuma/ organizācijas lielums	Mikrouzņēmums (2–9 darbinieki un gada apgrozījums līdz 2 milj. EUR)	391	74,3
	Mazais uzņēmums/organizācija (10– 49 darbinieki un gada apgrozījums līdz 10 milj. EUR)	85	16,2
	Vidējais uzņēmums/organizācija (50–249 darbinieki un gada apgrozījums līdz 50 milj. EUR)	15	2,8
	Liels uzņēmums/organizācija (250 un vairāk darbinieki vai apgrozījums virs 50 milj. EUR)	1	0,2

Atlases kategorija	Kategorijas vērtība	Skaits	Īpatsvars, %
	Nekvalificējas nevienai no šīm grupām (t.sk., valsts un pašvaldības iestādes)	34	6,5
Darbinieku skaits uzņēmumā/organizācijā (neņemot vērā apgrozījumu)	2 – 9 darbinieki	410	78,0
	10 – 49 darbinieki	79	15,0
	50 – 249 darbinieki	26	4,9
	250 un vairāk darbinieki	11	2,1
Uzņēmuma/organizācijas īpašuma forma	Valsts vai pašvaldības iestāde, komercsabiedrība (* visu vai vairākuma kapitāldaļu turētājs (>50%)) ir valsts/pašvaldība	33	6,3
	Jaukta tipa komercsabiedrība (SIA, AS), kurā vairākuma daļu turētājs (>50%) ir privāts investors, bet valstij/p	13	2,5
	Komercsabiedrība (SIA, AS), kurā visu daļu (100%) turētājs ir privāts investors (-i)	406	77,2
	Valsts/pašvaldības dibināta biedrība vai nodibinājums	6	1,1
	Privātpersonas/uzņēmuma dibināta biedrība vai nodibinājums	57	10,9

Atlases kategorija	Kategorijas vērtība	Skaitis	Īpatsvars, %
	Cits	11	2,1
Nozare, kurā strādā uzņēmums/ organizācija	Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zveja	37	7,1
	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	2	0,3
	Apstrādes rūpniecība	49	9,4
	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	3	0,5
	Ūdensapgāde; kanalizācijas, atkritumu apsaimniekošanas un remediācijas darbības	2	0,4
	Būvniecība	48	9,1
	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	97	18,4
	Transports un uzglabāšana	37	7,1
	Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	23	4,4
	Izdevējdarbība, apraide un satura producēšanas un izplatīšanas darbības	4	0,7
	Telekomunikācija, datorprogrammēšana, konsultēšana, datošanas infrastruktūras	18	3,5

Atlases kategorija	Kategorijas vērtība	Skaits	Īpatsvars, %
	nodrošināšana un citi informācijas pakalpojumi		
	Finanšu un apdrošināšanas darbības	6	1,2
	Operācijas ar nekustamo īpašumu	37	7,1
	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (piemēram, grāmatvedības, juridiskie pakalpojumi, arhitektūra utt.)	50	9,5
	Administratīvo un atbalsta dienestu darbība	24	4,6
	Izglītība	9	1,8
	Veselības aprūpe un sociālā aprūpe	16	3,1
	Māksla, sports un atpūta	9	1,7
	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	4	0,7
	Cita (lūdzu, precizējiet):	49	9,4
Darbības ilgums kopš dibināšanas	Līdz 5 gadiem	16	3,0
	5–10 gadi	119	22,6
	11–20 gadi	230	43,8
	Vairāk nekā 20 gadi	161	30,6
Reģions pēc juridiskās adreses	Rīga	248	47,2

Atlases kategorija	Kategorijas vērtība	Skaitis	Īpatsvars, %
	Rīgas reģions	69	13,1
	Kurzemes reģions	62	11,8
	Latgales reģions	47	8,9
	Vidzemes reģions	65	12,4
	Zemgales reģions	34	6,5
Vai uzņēmuma/ organizācijas kapitālā ir ieguldītas ārvalstu investīcijas	Jā	34	6,5
	Nē	492	93,5
Ārvalstu investīciju īpatsvars	Līdz 10 %	9	27,7
	Vairāk nekā 10 %, bet mazāk nekā 50 % (neieskaitot)	3	8,6
	Vairāk nekā 50 %, bet mazāk nekā 100 %	6	17,8
	100 %	16	45,9

Izpratne par vardarbības veidiem

Vardarbības izpausmju apzināšanās var sniegt ieskatu organizāciju kultūrā un izvēlētajā politikā vardarbības jomā. Tādēļ darba devējiem tika uzdoti jautājumi par to, kādas izpausmes darba devēji uzskata par vardarbību darba vidē (identisks jautājums kā nodarbināto personu aptaujā).

Darba devēju atbildes liecina par to, ka viņiem dažkārt trūkst izpratnes par vardarbību un ir grūti to atpazīt, īpaši attiecībā uz psiholoģiskās vardarbības formām, tostarp pārspīlētu kontroli: 28,9 % darba devēju to vienmēr uzskata par vardarbību, 50,9 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 20,2 % to nekad neuzskata par vardarbību. Tas ir problemātiski, jo pārspīlēta kontrole ir viens no biežāk minētajiem vardarbības veidiem organizācijās, kas atzina vardarbības esamību. Līdzīga situācija ir attiecībā uz ignorēšanu. To par vardarbību vienmēr uzskata 30,6 % aptaujāto darba devēju, 47,7 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, taču 21,6 % to nekad neuzskata par vardarbību, lai gan ignorēšana ir atzīstama par vienu no tipiskiem psiholoģiskās vardarbības veidiem.

Baumu izplatīšanu par vardarbību vienmēr uzskata 47,6 % darba devēju, 31,9 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 20,5 % to nekad neuzskata par vardarbību. Izolēšanu no kolektīva par vardarbību vienmēr uzskata 60,5 % darba devēju, 29,8 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 9,7 % to nekad neuzskata par vardarbību.

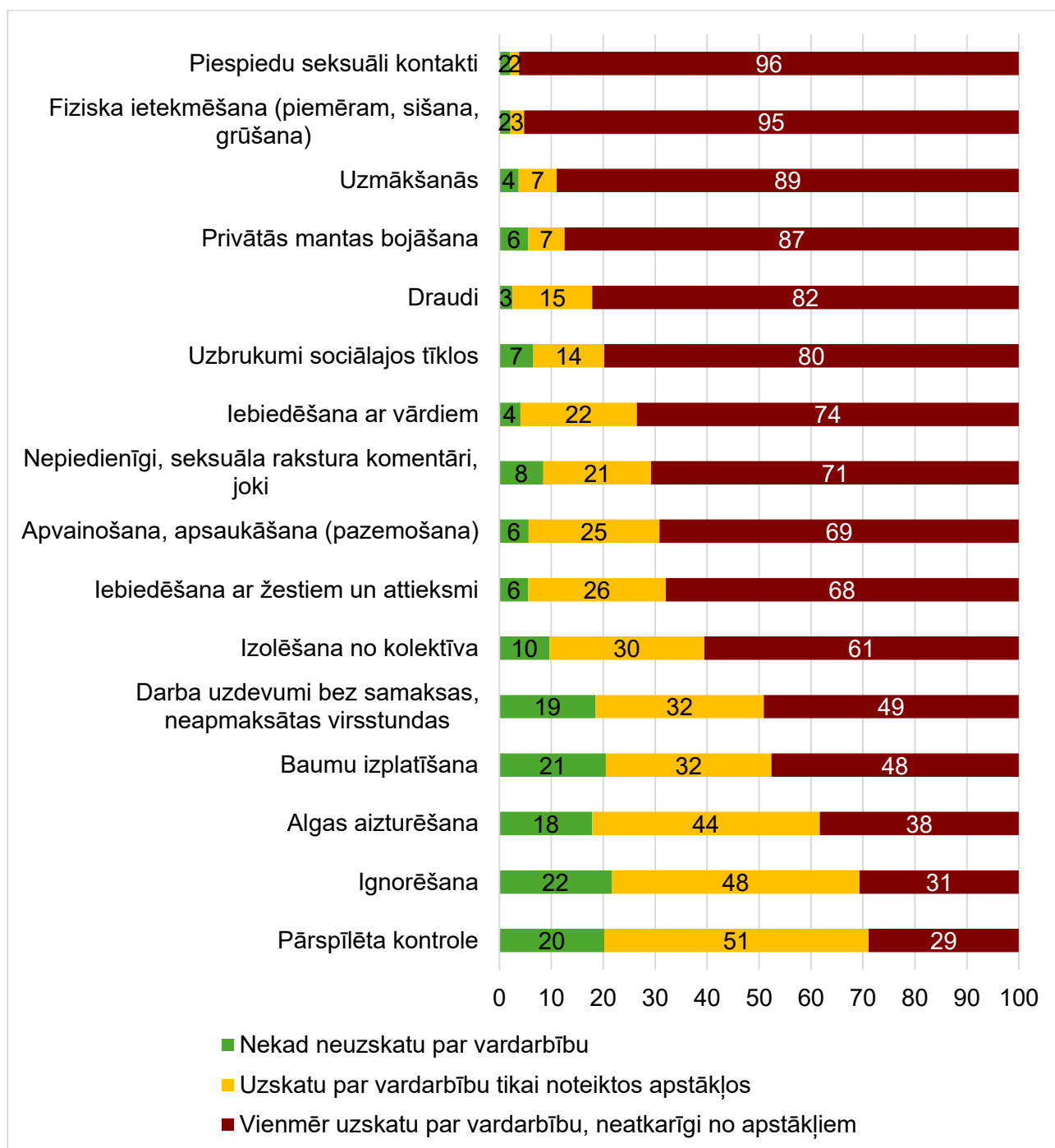
Iebiedēšanu ar žestiem un attieksmi kā vardarbību vienmēr uzskata 68,0 % darba devēju, 26,5 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 5,5 % to nekad neuzskata par vardarbību. Apvainošanu un apsūkāšanu kā vardarbību vienmēr atpazīst 69,2 % darba devēju, 25,2 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 5,6 % to nekad neuzskata par vardarbību. Līdzīga situācija ir ar iebiedēšanu ar vārdiem: to par vardarbību vienmēr uzskata 73,5 % darba devēju, 22,4 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 4,0 % to nekad neuzskata par vardarbību.

Ekonomiskās vardarbības formu atpazīšanā arī pastāv dažādība. Piemēram, algas aizturēšanu 38,3 % darba devēju vienmēr uzskata par vardarbību, 43,8 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 17,9 % to nekad neuzskata par vardarbību. Neapmaksātas virsstundas kā vardarbību vienmēr uzskata gandrīz puse (49,1 %) darba devēju, 32,4 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 18,5 % to nekad neuzskata par vardarbību.

Nepiedienīgus seksuāla rakstura komentārus un jokus kā vardarbību vienmēr uzskata 70,8 % darba devēju, 20,8 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 8,4 % to nekad neuzskata par vardarbību. Savukārt digitālās vardarbības formas tiek atpazītas salīdzinoši labi. Uzbrukumus sociālajos tīklos kā vardarbību vienmēr uzskata 79,8 % darba devēju, 13,6 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 6,6 % to nekad neuzskata par vardarbību.

Smagāko vardarbības formu gadījumā situācija likumsakarīgi ir vislabākā. Draudus kā vardarbību vienmēr uzskata 82,1 % darba devēju, privātās mantas bojāšanu 87,4 %, seksuālu uzmākšanos 89,0 %, fizisku ietekmēšanu 95,3 %, un piespiedu seksuālos kontaktus 96,2 %. Tomēr pastāv arī neliela daļa darba devēju, kas šīs smagās vardarbības formas neuzskata par vardarbību vai uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos (skatīt 18. attēlu). Vardarbības normalizācija un/vai nepietiekama izpratne par to ir viens no galvenajiem faktoriem, kas var veicināt vardarbības izplatību darba vidē. Īpaši problemātiska ir vardarbības relativizācija: kad darba devēji uzskata, ka vardarbība ir atkarīga no apstākļiem, kas rada situāciju, kurā vardarbība var tikt attaisnota vai ignorēta, pamatojoties uz subjektīviem kritērijiem.

Attēls 18. **Viedoklis par to, kas ir uzskatāma par vardarbību** (N = 526; procentos)



Datos par vardarbības izpratni atklājas arī vairākas statistiski nozīmīgas atšķirības atkarībā no aptaujāto raksturlielumiem (darbinieku skaits, ārvalstu investīciju esamība u.c.) Pārsvarā šīs atšķirības gan ir nelielas, kas liecina drīzāk par kvantitatīvām nekā kvalitatīvām atšķirībām, proti, tās atspoguļo biežuma vai intensitātes atšķirības, nevis to, vai parādība vispār pastāv. Sakarību lielums (mērīts ar Cramer's V koeficientu) visbiežāk nepārsniedz 0,25, kas liecina par vāju sakarību starp organizāciju parametriem un atšķirībām to izpratnē par vardarbību:

- ▼ Piemēram, fizisku ietekmēšanu (sišana, grūšana) gandrīz visi darba devēji neatkarīgi no ārvalstu investīciju esamības kapitālā vienmēr uztver kā vardarbību (ar ārvalstu kapitālu – 85,3 %; bez tā – 95,9 %). Tomēr organizācijās ar ārvalstu kapitālu ir nedaudz biežāk sastopami respondenti, kuri šādu uzvedību par vardarbību atzīst tikai noteiktos apstākļos vai vispār neuzskata par vardarbību (Cramer's $V = 0,136$; $p = 0,008$). Efekts ir statistiski nozīmīgs, taču efekta lielums ir zems, tādēļ tas drīzāk norāda uz niansēm, nevis uz fundamentāli atšķirīgām normām.
- ▼ Nepiedienīgi, seksuāla rakstura komentāri, joki biežāk tiek uzskatīti par vardarbību neatkarīgi no apstākļiem to darba devēju gadījumā, kuru uzņēmumu/organizāciju kapitālā nav ieguldītas ārvalstu investīcijas (72,0 %), salīdzinot ar uzņēmumiem/organizācijām bez ārvalstu investīciju ieguldījumiem (51,4 %). Atšķirības ir statistiski nozīmīgas, taču nelielas (Cramer's $V = 0,117$; $p = 0,027$).
- ▼ Arī uzmākšanās jautājumā konstatētas nelielas atšķirības (Cramer's $V = 0,137$; $p = 0,031$). Nedaudz retāk to par vardarbību neatkarīgi no apstākļiem uzskata valsts vai pašvaldības iestādē vai komercsabiedrība, kurā visu vai vairākuma kapitāldaļu turētājs ir valsts (78,8 %); biežāk – jaukta tipa komercsabiedrība (SIA, AS), kurā vairākuma daļu turētājs ir privāts investors (92,3 %).
- ▼ Tie darba devēji, kuri pārstāv publisko sektoru (tai skaitā valsts un pašvaldības komercsabiedrības), ievērojami biežāk algas aizturēšanu vienmēr uzskata par vardarbības veidu visos gadījumos (54,3 %), salīdzinot ar mikrouzņēmumiem (36,6 %), mazajiem uzņēmumiem (39,5 %) un vidējiem uzņēmumiem (40,0 %). Seši no 15 vidēja lieluma uzņēmumiem nekad neuzskata algas aizturēšanu par vardarbības veidu. Kopumā atšķirības ir statistiski nozīmīgas, taču nelielas (Cramer's $V = 0,184$; $p = 0,023$).
- ▼ Uzbrukumus sociālajos tīklos kā vardarbību darba vidē “vienmēr, neatkarīgi no apstākļiem” biežāk atzīst darba devēji Rīgā, t.i., no to respondentu grupas, kuri vienmēr uzskata šādu rīcību par vardarbību, 50,1 % pārstāv organizācijas ar juridisko adresi Rīgā. 12,6 % – pārstāv Rīgas reģionu, 10,0 % – Kurzemes reģionu, 9,3 % – Latgales reģionu, 11,5 % – Vidzemes reģionu un 6,4 % – Zemgales reģionu. Kopumā atšķirības ir statistiski nozīmīgas, taču nelielas (Cramer's $V = 0,189$; $p = 0,043$).

Vardarbības gadījumi uzņēmumos/organizācijās

Tikai 2,5 % no visiem darba devējiem (13 respondenti) atzīst, ka pēdējo piecu gadu laikā viņu uzņēmumos/organizācijās ir fiksēti vardarbības gadījumi. No šiem 13 darba devējiem četri pārstāv mikrouzņēmumus, divi – mazos uzņēmumus, viens – vidējo un septiņi nekvalificējas nevienai no šīm grupām (piemēram, pārstāv publisko sektoru, valsts un pašvaldību iestādes).

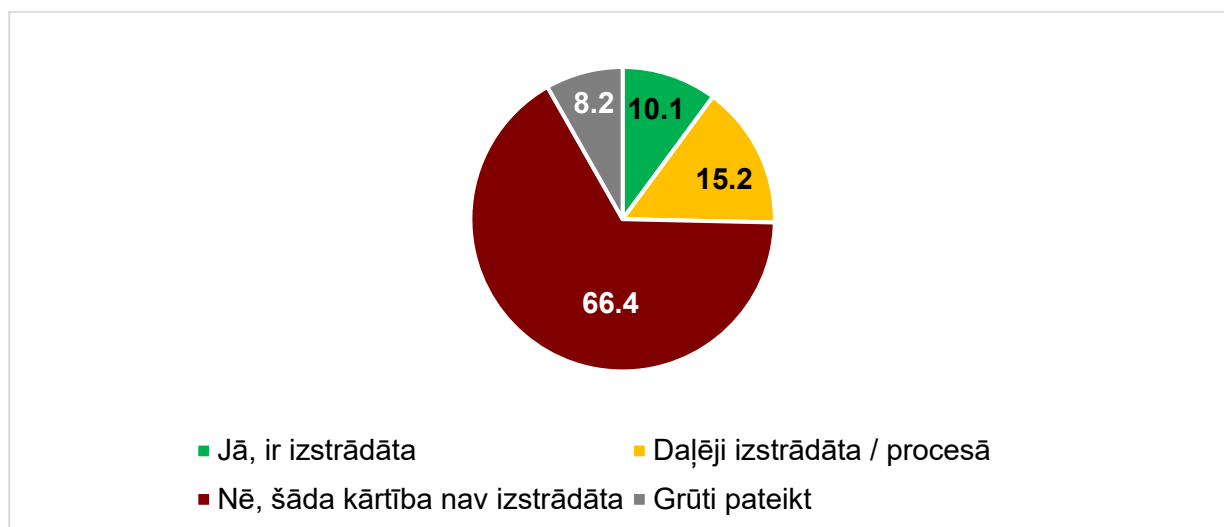
Pamatojoties uz 13 organizāciju atbildēm, kas atzina vardarbības gadījumu esamību organizācijā pēdējo piecu gadu laikā, redzams, ka psiholoģiskā vardarbība darba devēju pārstāvju atbildēs izceļas kā dominējošā problēma, un visbiežāk tiek ziņots par apvainošanu un apsūkāšanu. Jāuzsver, ka mazā respondentu skaita dēļ padziļinātā statistiskā analīze un salīdzinājumi nav iespējami.

Pēdējo piecu gadu laikā 175 uzņēmumos/organizācijās tika pieņemti praktikanti ar prakses līgumu, 41 uzņēmumos/organizācijās – mācekļi ar mācekļības līgumu, un 15 – brīvprātīgie ar brīvprātīgā darba līgumu. Divos gadījumos pret viņiem tika vērsta vardarbība, vēl divos gadījumos paši praktikanti, mācekļi vai brīvprātīgie īstenoja vardarbību pret kādu citu.

Rīcība un sniegtais atbalsts vardarbības gadījumā

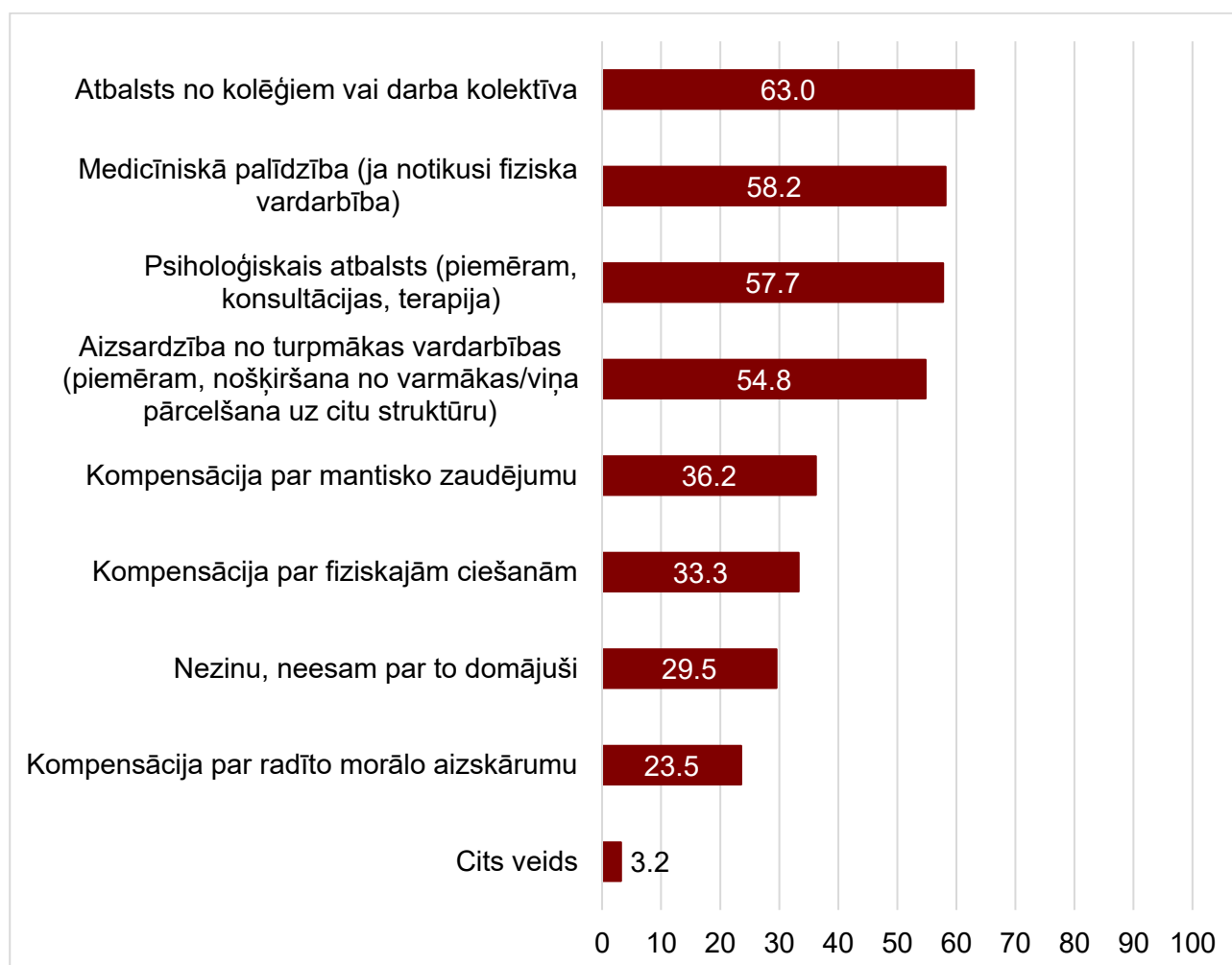
Divas trešdaļas darba devēju (66,4 %) atzīst, ka viņu uzņēmumā/organizācijā nav izstrādāta kārtība gadījumiem, kad darba vidē tiek konstatēta vardarbība. Vēl 15,2 % norāda, ka tā ir izstrādāta “daļēji” vai ir izstrādes procesā. Vien 10,1 % atbildēja, ka tāda pastāv, un vēl 8,2 % respondentiem bija grūti atbildēt, vai šāda kārtība pastāv viņu organizācijā (skatīt 19. attēlu). Daļēji tas var būt skaidrojams ar to, ka izlasē dominē mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi, kuri maza darbinieku skaita dēļ, kā arī ierobežotu resursu dēļ neredz ne iemeslus, ne arī iespējas izstrādāt un nodrošināt šādas kārtības vai politikas pastāvēšanu. Piemēram, no 391 mikrouzņēmuma izlasē šāda kārtība ir 6,6 % aptaujātajiem, taču no 34 nekomerciālā rakstura organizāciju šāda kārtība ir 38,2 % aptaujātajiem (Cramer's $V = 0,251$, $p = 0,000$).

**Attēls 19. Rīcības kārtības esamība vardarbības gadījumu scenārijiem
uzņēmumos/organizācijās (N = 526; procentos)**



Vienlaikus, lai labāk izprastu darba devēju rīcību vardarbības gadījumos, aptaujas anketā tika iekļauts vairākatbilžu jautājums par palīdzības veidiem, kurus uzņēmums/organizācija sniedz vai sniegtu darbiniekiem, kas cietuši no vardarbības darba vidē (skatīt 20. attēlu). Šādi palīdzības veidi var tikt sniegti arī tad, ja uzņēmumā/organizācijai nav ieviesta oficiāla politika vai rīcības kārtība vardarbības gadījumā.

Attēls 20. Uzņēmumu/organizāciju piedāvātie vai realizējamie palīdzības veidi vardarbības gadījumā (N = 526; procentos; iespējamās vairākas atbildes)



Dati atklāj gan pozitīvas tendences, gan ierobežojumus organizāciju gatavībā reaģēt uz vardarbības gadījumiem. Visbiežāk minētais atbalsta veids ir atbalsts no kolēģiem vai darba kolektīva, ko norādīja 331 darba devējs jeb 63,0 % no visiem respondentiem. Tas var liecināt par uzticēšanos neformāliem atbalsta mehānismiem un darba kolektīva iekšējai solidaritātei. Tomēr šis atbalsts nav garantēts, jo ir atkarīgs no konkrētā kolektīva kultūras un darbinieku savstarpējām attiecībām.

Medicīnisko palīdzību fiziskās vardarbības gadījumā sniegtu vai sniedz 306 uzņēmumi/organizācijas jeb 58,2 %, kas liecina, ka vairākums darba devēju apzinās nepieciešamību nodrošināt medicīnisko aprūpi fiziskās vardarbības gadījumos. Tai pašā laikā tas nozīmē, ka arī visai daudz (41,8 %) darba devēju šādu palīdzību nesniedz/nesniegtu vai nav par to domājušas. Psiholoģisko atbalstu (konsultācijas, terapiju) sniegtu vai sniedz 304 uzņēmumi/organizācijas jeb 57,7 %, kas ir vērtējams pozitīvi, ņemot vērā, ka psiholoģiskā vardarbība tiek minēta kā visizplatītākā vardarbības

forma. Tai pašā laikā fakts, ka 42,3 % darba devēji nemin psiholoģiskā atbalsta sniegšanu, norāda uz būtisku trūkumu, jo psiholoģiskās vardarbības sekas var būt ilgstošas un smagas.

Aizsardzību no turpmākas vardarbības (piemēram, nošķiršana no varmākas vai viņa pārcelšana uz citu struktūru) sniegtu vai sniedz 288 uzņēmumi/organizācijas jeb 54,8 %. Tas ir svarīgs preventīvs pasākums, kas palīdz mazināt atkārtotu vardarbību. Tai pašā laikā 45,2 % darba devēji nemin šādu aizsardzības iespēju.

Kompensāciju par mantisko zaudējumu sniegtu vai sniedz 191 uzņēmums/organizācija jeb 36,2 %, savukārt kompensāciju par fiziskajām ciešanām sniegtu vai sniedz 175 uzņēmumi/organizācijas jeb 33,3 %, kas ir zemāks rādītājs nekā medicīniskās palīdzības sniegšana.

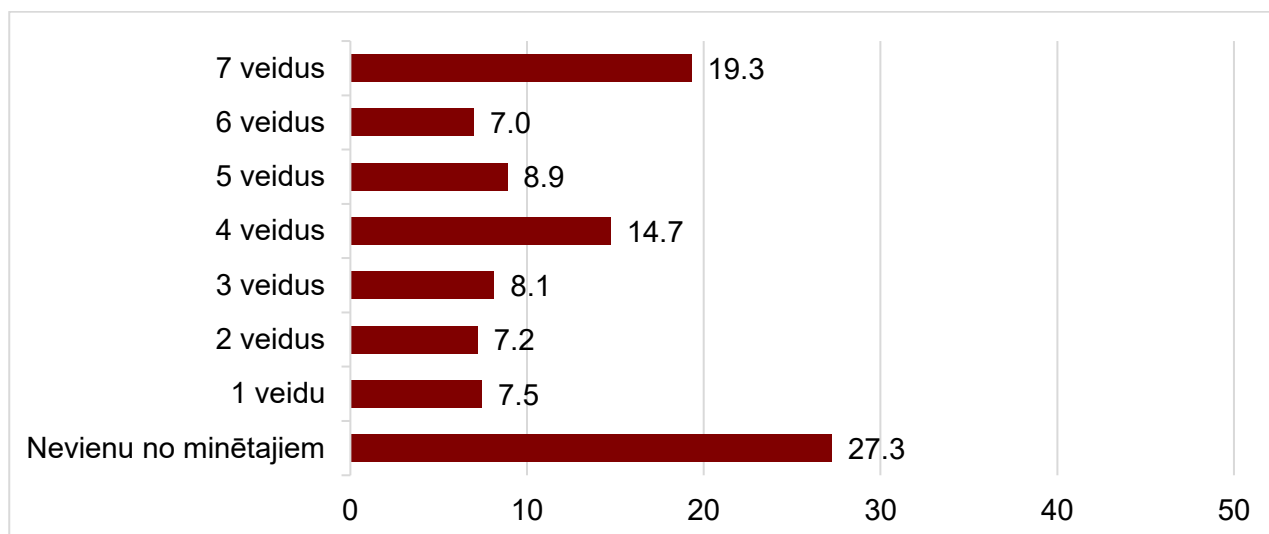
Kompensāciju par radīto morālo aizskārumu sniegtu vai sniedz 124 uzņēmumi/organizācijas jeb 23,5 %, kas ir viszemākais rādītājs starp konkrētajiem atbalsta veidiem. Citus palīdzības veidus minēja 17 uzņēmumi/organizācijas jeb 3,2 %, kas liecina, ka daļa darba devēju ir izstrādājuši papildu atbalsta mehānismus. Šajās atbildēs tika minēta juridiskā palīdzība, apdrošināšana un pat tūrceļojums – pieļaujams, kā pārdzīvojumu kompensācija.

Vēl 155 uzņēmumi/organizācijas jeb 29,5 % izvēlējās atbildi “nezinu, neesam par to domājuši”. Plāna jeb gatavības rīkoties vardarbības gadījumā trūkums var kavēt efektīvu vardarbības novēršanu un cietušo atbalstu.

Dati arī atspoguļo atšķirības darba devēju starpā attiecībā uz palīdzības vai atbalsta veidiem. 27,3 % darba devēji nenorādīja nevienu no piedāvātajiem palīdzības veidiem, un šī grupa būtiski pārsniedz jebkuru citu kategoriju. Pretējā polā atrodas 19,3 % darba devēji, kas norāda, ka piedāvā visus septiņus anketā minētos palīdzības veidus, demonstrējot visaptverošu un strukturētu pieeju vardarbībā cietušo atbalstam, un šie uzņēmumi/organizācijas veido otro lielāko grupu. Vidējā spektrā situācija ir dažāda un neviendabīga. 14,7 % uzņēmumi/organizāciju piedāvā četrus palīdzības veidus, 8,9 % piedāvā piecus veidus, 8,1 % piedāvā trīs veidus, 7,5 % piedāvā vienu veidu, 7,2 % piedāvā divus veidus, un 7,0 % piedāvā sešus veidus. Kopumā 35,2 % uzņēmumi/organizācijas piedāvā piecus vai vairāk anketā minētos palīdzības veidus, kas varētu tikt uzskatīts par pietiekami dažādotu un visaptverošu atbalstu (skatīt 21. attēlu).

Attēls 21. Uzņēmumi/organizācijas pēc piedāvāto palīdzības veidu skaita / dažādības

(N = 526; procentos)



Šī atšķirība starp uzņēmumiem/organizācijām, kas piedāvā visaptverošu atbalstu, un tām, kas nesniedz nekādu atbalstu, var liecināt par būtiskām atšķirībām darba devēju kultūrā, resursos un izpratnē par vardarbības problēmu, un rada situāciju, kurā darbinieku aizsardzība un atbalsts ir atkarīgs no tā, kurā darba vietā viņi strādā. Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka lielākā daļa uzņēmumu/organizāciju ir ar ļoti nelielu darbinieku skaitu. Lai gan šis apstāklis pats par sevi neizslēdz konfliktu un vardarbības esamību, tas noteikti korelē ar iespēju ieguldīt resursus vardarbības novēršanas politikas izstrādē un īstenošanā – mazākiem uzņēmumiem/organizācijām var pietrūkt kapacitātes arī tajos gadījumos, kad tās atzīst šādas politikas ieviešanu par vēlamu.

Vardarbības prevencijas un mazināšanas politika uzņēmumā/organizācijā

Uz jautājumu “Vai, Jūsaprāt, vardarbību darba vidē Jūsu organizācijā var novērst?” lielākā daļa organizāciju pārstāvju atbild ar “nav aktuāli – mūsu organizācijā nav konstatēti vardarbības gadījumi” (423 no 526 darba devējiem jeb 80,3 %). Atbildi “jā, ar atbilstošiem preventīviem pasākumiem” izvēlējās 79 respondenti jeb 14,9 % darba devēji. Atbildi “nē” (nav iespējams novērst) sniedza 17 respondenti jeb 3,2 %, minot tam dažādus iemeslus. Vēl astoņi respondenti jeb 1,5 % atzina, ka viņiem ir grūti atbildēt uz šo jautājumu. Lielākā daļa negatīvu atbilžu tika pamatota ar tādiem komentāriem, kā “labs kolektīvs”, “nav bijusi konstatēta”, “vardarbības vienkārši nav”, kā arī “tas nav atkarīgs no mums”, “to nav iespējams paredzēt” vai arī “visi gadījumi ir no klientu puses”.

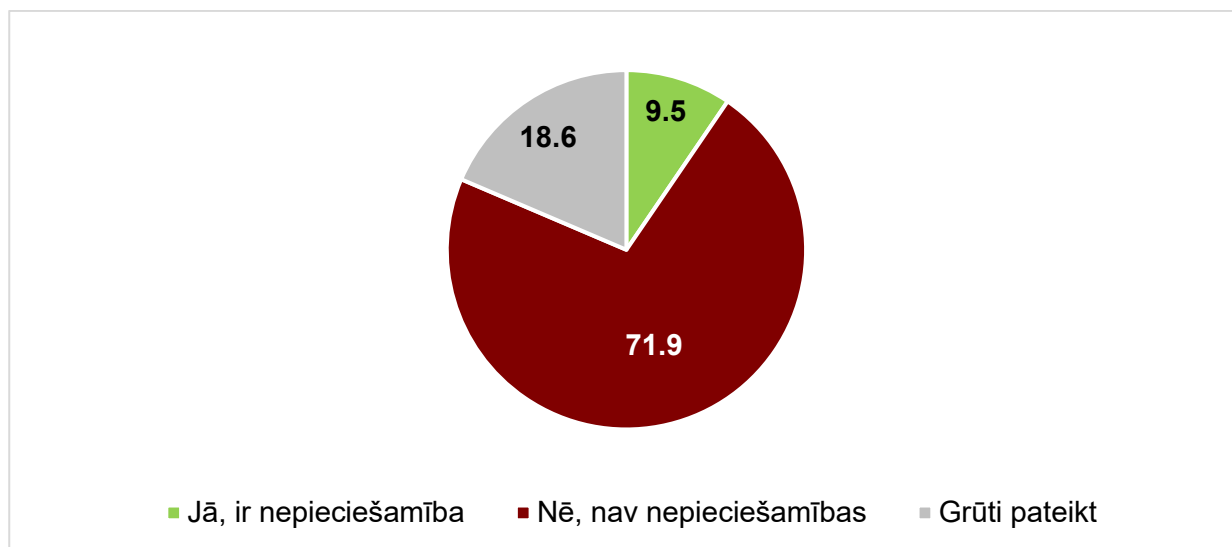
Darba devēju pārstāvjiem tika uzdoti arī jautājumi par to, kādus preventīvus mehānismus vai pasākumus viņi ievieš vardarbības novēršanai. Relatīvs vairākums darba devēju (44,1 %) atzīst, ka šādi pasākumi vai mehānismi nav ieviesti. Izplatītākie mehānismi ir normu par cieņpilnu komunikāciju iekļaušana iekšējās darba kārtības noteikumos (29,3 %), konfidencialitātes un anonimitātes nodrošināšana tiem, kas ziņo par vardarbību (28,0 %) un “stingras personāla politikas” esamība, kas nosaka nulles toleranci pret jebkāda veida vardarbību (23,5 %). Retāk tiek minēta videonovērošana (10,6 %), personāla apmācības par vardarbību darba vidē (7,8 %) un psihologa konsultācijas vai supervīzijas (7,4 %) (skatīt 22. attēlu).

Attēls 22. **Ieviestie pasākumi vai mehānismi vardarbības novēršanai darba vidē** (N = 526; procentos)



Anketā tika uzdots jautājums par to, vai darba devēji saskata nepieciešamību nākotnē ieviest jaunus/papildu preventīvus pasākumus vardarbības darba vidē riska mazināšanai. Vairāk nekā divas trešdaļas (71,9 % no 526 respondentiem) uz to atbild noraidoši (skatīt 23. attēlu).

Attēls 23. Vai darba devējs saskata nepieciešamību nākotnē ieviest jaunus/papildu preventīvus pasākumus vardarbības darba vidē riska mazināšanai (N = 526; procentos)



Skaidrojot negatīvās atbildes iemeslus atvērtā jautājuma formā, respondenti galvenokārt minēja šādus apsvērumus:

- ▼ ļoti mazs vai ģimenes tipa kolektīvs, kurā “nav vajadzības” vai “būtu dīvaini ieviest procedūras” / draudzīgas un saliedētas attiecības, kur problēmas “risina sarunās”;
- ▼ vardarbības gadījumu neesamība un zems tā iestāšanās risks;
- ▼ pārliecība, ka esošie pasākumi jau ir pietiekami;
- ▼ uzskats, ka problēma nav aktuāla vai pat ir “izdomāta”;
- ▼ atsevišķi respondenti uzsver individuālu vai iestāžu atbildību, piemēram, vadītāja pastiprinātu iesaisti, vai valsts līmeņa normatīvo regulējumu, kas jau aptver šo jomu.

Neliela daļa darba devēju atzīst, ka nākotnē varētu rasties nepieciešamība ieviest jaunus/papildu preventīvus pasākumus vardarbības darba vidē riska mazināšanai. Tipiskie pamatojumi pozitīvai atbildei ir saistīti ar:

- ▼ uzņēmuma/organizācijas un kolektīva izaugsmi, kas nākotnē var palielināt konfliktu vai vardarbības risku;
- ▼ sociālās vides un attiecību dinamiku, t.sk. paaudžu maiņu un iespējamu spriedzes saasināšanos atšķirīgu vērtību / darba kultūras dēļ;

- ▼ vēlmi savlaicīgi novērst vai mazināt riskus, stiprinot iekšējos noteikumus un praktiskās zināšanas;
- ▼ darbinieku informētības un prasmju trūkumu, īpaši attiecībā uz vardarbības atpazīšanu un rīcības iespējām;
- ▼ uzskatu, ka vardarbības temats kļūst arvien aktuālāks un nav pieļaujams kā "norma".

Pētījuma gaitā tika izvirzīta **hipotēze**, ka darba devēji ar labāku izpratni par vardarbības veidiem biežāk ievieš preventīvus mehānismus. Lai to pārbaudītu, no esošiem datiem tika konstruēti jauni mainīgie:

- ▼ ar vērtību 0, ja organizācijā nav ieviests neviens preventīvs pasākums vai mehānisms, un 1, ja ieviests vismaz viens šāds pasākums vai mehānisms;
- ▼ izpratne, kas tika veidota, summējot respondentu atbildes uz to, vai viņi uzskata katru no anketā minētajiem 16 vardarbības veidiem vienmēr (3 balles), tikai noteiktos apstākļos (2 balles), vai nekad (1 balle), un dalot to ar 16.

Mainīgā rādītāja vērtību sadalījums datos ir 45,6 % (nav ieviests neviens preventīvs pasākums) uz 54,4 % (ieviests vismaz viens preventīvs pasākums). Ņemot vērā, ka atkarīgais mainīgais šeit ir binārs un ietekmējošs faktors ir skalas līmeņa mainīgais ar teorētiskām vērtībām no 1 (nekad neuzskata par vardarbību nevienu no minētajām praksēm) līdz 3 (vienmēr uzskata par vardarbību katru no minētajām praksēm), hipotēzes pārbaudei tika izmantota loģistiskā regresija.

Regresijā aprēķinātā izredžu attiecība ir 1,709, kas ir statistiski nozīmīga 0,024 līmenī. Tas nozīmē, ka, izpratnei par vardarbības veidiem palielinoties par vienu skalas punktu (piemēram, no 1 līdz 2), izredzes ieviest uzņēmumā/organizācijā preventīvus pasākumus vai mehānismus palielinās 1,7 reizes. No tā secināms, ka labāka izpratne par vardarbības veidiem veicina preventīvu pasākumu vai mehānismu ieviešanu uzņēmumos un organizācijās.

Pētījuma gaitā tika izvirzīta **hipotēze**, ka mazākos uzņēmumos/organizācijās izpratne par vardarbību darba vidē ir zemāka un vardarbības prevencijas pasākumi ir sastopami retāk, salīdzinot ar lielākiem uzņēmumiem/organizācijām. Hipotēzes pārbaudei tika izmantoti jautājumi:

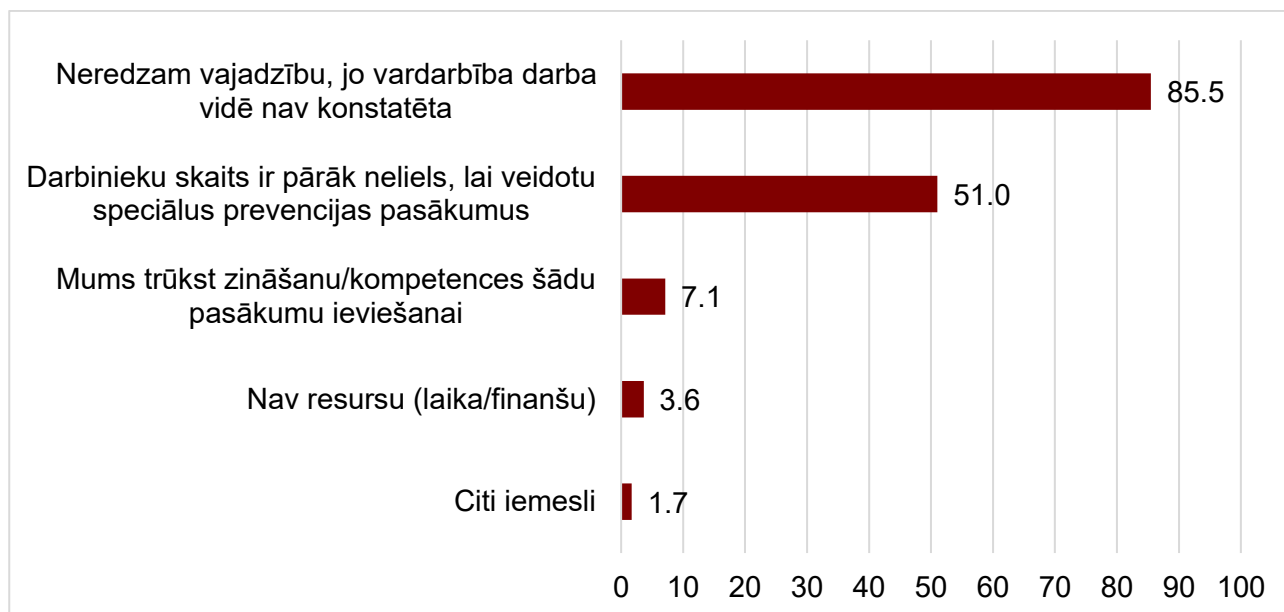
- ▼ darbinieku skaits uzņēmumā/organizācijā¹⁹⁵;
- ▼ izpratne (indeksētais mainīgais, kas skalas līmenī mēra izpratnes pakāpi) par vardarbību;
- ▼ mainīgais, kas nosaka, vai uzņēmumā/organizācijā ir ieviests vismaz viens pasākums vai mehānisms vardarbības novēršanai.

Lai pārbaudītu sakarību starp darbinieku skaitu un izpratni par vardarbību, tika izmantota vienfaktora dispersijas analīze (One-way Analysis of Variance, One-way ANOVA), kuras būtība ir vidējo vērtību salīdzināšana vairākās grupās un statistiski nozīmīgu atšķirību noteikšana. Analīzes gaitā tika iegūts F-koeficients ar vērtību 0,351 un nozīmīguma līmeni 0,788, kas liecina, ka uzņēmuma/organizācijas lielums nav izpratnes līmeni ietekmējošs faktors; tādējādi, šī hipotēze nav apstiprinājusies.

Pētījumā tika izvirzīta **hipotēze** par to, ka galvenie faktori, kādēļ uzņēmumos/organizācijās netiek ieviesti preventīvie pasākumi, ir neliels darbinieku skaits un vardarbības gadījumu neesamība. To iespējams pārbaudīt, aplūkojot darba devēju atbildes uz jautājumu: “Kādi ir galvenie iemesli, kāpēc preventīvie pasākumi līdz šim Jūsu organizācijā nav ieviesti?” Respondentu atbildes (N = 232; to organizāciju pārstāvji, kur šādi pasākumi nav ieviesti) ir aplūkojamas 24. attēlā.

¹⁹⁵ Jautājums “Kāds ir Jūsu organizācijas lielums?” nav izmantojams šīs hipotēzes pārbaudei, jo tas apvieno gan lielumu (komercuzņēmumiem), gan tipu (viens no atbilžu variantiem ir nekomerciāla rakstura organizācija, neatkarīgi no nodarbināto skaita).

Attēls 24. Respondentu minētie galvenie iemesli, kāpēc preventīvie pasākumi līdz šim viņu uzņēmumā/organizācijā nav ieviesti (N = 232; procentos; iespējamās vairākas atbildes)



Hipotēze ir apstiprinājusies, jo pirmajā vietā (85,5 %) tiek minēta vardarbības gadījumu neesamība, bet otrajā vietā (51,0 %) – pārāk mazs darbinieku skaits, kas respondentu ieskatā pamato to, kādēļ vardarbības prevencijas pasākumi netiek izstrādi un ieviesti.

Visbeidzot, tika izvirzīta **hipotēze**, ka lielākos uzņēmumos un uzņēmumos/organizācijās ar ārvalstu investīcijām biežāk ir ieviesti vardarbības prevencijas pasākumi, salīdzinot ar mazākiem un vietējā kapitāla uzņēmumiem/organizācijām. Hipotēzes pārbaude attiecībā uz uzņēmuma lielumu ir problemātiska sasniegtās izlases sastāva dēļ, jo, piemēram, liels uzņēmums izlasē ir tikai viens. Salīdzinot ieviesto pasākumu vidējo skaitu, redzams, ka mazajos uzņēmumos un nekomerciālā rakstura organizācijās vidējais ieviesto pasākumu skaits pārsniedz divi. Vienīgajā lielajā uzņēmumā tie ir pieci. Vidējo uzņēmumu un mikrouzņēmumu rādītāji ir mazāki (skatīt 9. tabulu). Kopumā ņemot, šie rezultāti ir pārāk pretrunīgi, lai secinātu, ka hipotēze ir apstiprinājusies.

9. tabula. **Vardarbības novēršanas pasākumu skaits pēc uzņēmuma lieluma (N = 526)**

Uzņēmuma lielums	Aritmētiskais vidējais	Skaits	Standartnovirze
Mikrouzņēmums (līdz 9 darbiniekiem un gada apgrozījums līdz 2 milj. EUR)	1,4693	391	2,13
Mazais uzņēmums (10–49 darbinieki un gada apgrozījums līdz 10 milj. EUR)	2,1079	85	2,38
Vidējais uzņēmums (50–249 darbinieki un gada apgrozījums līdz 50 milj. EUR)	1,6157	15	2,12
Liels uzņēmums (250 un vairāk darbinieki vai apgrozījums virs 50 milj. EUR)	5,0000	1	0,00
Nekvalificējas nevienai no šīm grupām (t.sk., valsts un pašvaldības iestādes)	2,4598	34	2,66
Kopā	1,6483	526	2,23

Otrā hipotēzes daļa nosaka ārvalstu investīciju saistību ar vardarbības prevencijas pasākumiem. Izlasē pavisam bija 34 uzņēmumi/organizācijas, kurām šādas investīcijas ir. Pielietojot ANOVA metodi, tika secināts, ka vidējais pasākumu skaits uzņēmumā/organizācijās ar ārvalstu investīcijām ir trīs, kamēr bez tām – 1,55. F-koeficients ir 13,79 ar nozīmīguma līmeni $< 0,001$, kas liecina par statistiski nozīmīgām atšķirībām. Tādējādi secināms, ka ārvalstu investīciju esamība tiešām pozitīvi korelē ar ieviesto vardarbības prevencijas pasākumu un mehānismu skaitu.

5.2. Darba devēju interviju analīze

Uzrunājot uzņēmumu/organizāciju vadību dalībai intervijā, bieži tika saņemti atteikumi, skaidrojot, ka uzņēmumā/organizācijā vardarbība darba vidē nepastāv un nav pastāvējusi, vai informanti aizdomājušies par šo tēmu (biežāk vērojams mikro un mazo uzņēmumu grupā). Spriedumi par to, ka organizācijā nav bijuši reāli (izmeklēti, apstiprināti) vardarbības darba vidē gadījumi, sakņojas vairākās perspektīvās:

- ▼ viena ir saistīta ar zemāku apzināšanās un izpratnes līmeni un dažkārt problēmas noliegumu (raksturīgāka mikro, maziem un nelieliem vidējiem uzņēmumiem);
- ▼ otra saistīta ar pieņēmumu, ka, iespējams, darbinieki nedalās savā pieredzē un dažādu iemeslu dēļ neziņo par iespējamām vardarbības gadījumiem (raksturīga dažāda lieluma uzņēmumiem/organizācijām);
- ▼ trešā – darba kolektīvs ir mazs, draudzīgs un pārskatāms (raksturīgāka mikro un mazām uzņēmumiem/organizācijām);
- ▼ ceturtā – uzņēmumā/organizācijā tiek veikti daudzveidīgi preventīvas pasākumi, kas būtiski uzlabo darba vidi un rada veselīgu iekšējo kultūru, un iespējamie vardarbības gadījumi nerodas vai notiek ļoti reti (raksturīgāka lielākām vidēja lieluma uzņēmumiem/organizācijām, lieliem uzņēmumiem/organizācijām, uzņēmumiem ar ārvalstu kapitālu).

Vardarbības formas darba vidē

Lielākoties intervētie uzņēmumu/organizāciju pārstāvji uzreiz nošķir jēdzienus fiziskā un psiholoģiskā vardarbība, t.sk. digitālā vidē. Retāk tiek pieminēta seksuāla un pavisam reti ekonomiskā.

Fiziskā vardarbība. Fiziskā vardarbība bieži tiek uzskatīta par vardarbības izpausmi, kas ir nepārprotama, labi pamanāma un definējama. Tā informantu ieskatā kategoriski nav pieļaujama un kopumā tiek uzskatīta par neraksturīgu darba videi Latvijā. Tomēr intervijās minētie gadījumi liecina par pretējo – fiziskā vardarbība, lai gan salīdzinoši reti, ir sastopama dažādās darba vidēs un dažāda lieluma uzņēmumos/organizācijās.

Atsevišķās nozarēs (piemēram, sociālā aprūpe, veselības aprūpe) aktuāla ir pret darbiniekiem¹⁹⁶ vērsta fiziskā vardarbība no klientiem un to pārstāvjiem, tāpat nereti darbinieki kļūst par klientu savstarpējās fiziskās vardarbības lieciniekiem. Savukārt darba kolektīvos atsevišķi gadījumi ir bijuši saistīti ar darbinieku savstarpējo konfliktu eskalāciju, alkohola lietošanu darba vietā vai būšanu atpūtā komandējuma ietvaros. Intervijās minēti šādi fiziskās vardarbības veidi: grūstīšanās, spļaušana, ieplaukāšana, iekaustīšana, nogrūšana zemē, uzņēmuma inventāra vai aprīkojuma bojāšana (piemēram, dauzīšana ar dūri, durvju spēcīga ciršana, priekšmetu mešana), tie ir bijuši aktuāli dažāda lieluma uzņēmumos/organizācijās, izņemot mikro.

Psiholoģiskā vardarbība. Kā plašāk izplatīta vardarbības forma darba vidē tiek uzskatīta psiholoģiskā vardarbība, sevišķi mobings un bosings. Tiek minēts, ka par mobingu un bosingu informācija ir plaši pieejama publiskā vidē: “Manuprāt, vispopulārākā un visizplatītākā ir psiholoģiskā vardarbība, jo to ir visgrūtāk pierādīt, argumentēt, kaut kādā veidā atspēkot, tādēļ tā ir tik izplatīta. Tā ir no vadītāja puses – atšķirīgs [runas] tonis pret atšķirīgiem darbiniekiem, ignorēšana, neievērošana, kādu atbilžu nesniegšana, kas savukārt, rada papildu stresu darbiniekam. Tas viņam rada tādu nedrošības sajūtu, nepārlicinātība par to, kas tad notiek īsti ar to manu jautājumu, ar to lietu. To ir grūti pierādīt, bet kas pastāv.” (liels uzņēmums ar ārvalstu kapitālu)

Kā, iespējams, problemātiskus darba devēji min šādus uzvedības veidus: nievājoši un pazemojoši joki (aizskarošs humors), apcelšana, aizskaroša attieksme, manipulācija, lamuvārdu lietošana, vardarbīga konfliktu risināšana, agresīvs balss tonis, nesarunāšanās un ignorēšana, pazemošana, atriebšanās, baumošana, izolēšana no darba pasākumiem vai sanāksmēm, šantāža (rupjš spiediens) un sabotāža (piemēram, saistībā ar jauna vadītāja iecelšanu). Ne vienmēr šie gadījumi ir tikuši izskatīti pēc būtības kā iespējamā vardarbība – dažkārt ir notikusi samierināšanās ar situāciju, izlīgšana vai darba attiecību pārtraukšana pēc darba devēja vai darbinieka iniciatīvas.

Lai arī kopumā intervēto uzņēmumu/organizāciju pārstāvjiem ir izpratne par dažādām psiholoģiskās vardarbības izpausmēm darba vidē, reizēm mikro, mazu un vidēju vietējā kapitāla uzņēmumu pārstāvju vidū jūtama vēlme to noliegt, jo tiek pausts viedoklis, ka psiholoģiskā vardarbība “nav īsta vardarbība”, tā ir “izdomāta problēma” un tā ir “subjektīva” – to saskata “dzīvē vīlušies cilvēki”, “infantili cilvēki”, “slinki cilvēki”. Dažās

¹⁹⁶ Intervijās ar darba devējiem primāri tika pārrunātas situācijas, kas attiecas uz darbiniekiem Darba likuma izpratnē, vienlaikus atsevišķos gadījumos precizējot aspektus, kas skar arī atšķirīgās nodarbinātības formas – mācekļus, praktikantus un brīvprātīgos. Tādēļ šajā nodaļā tiek lietots termins “darbinieks”.

intervijās vardarbība darba vidē tiek attaisnota, norādot, ka tā bijusi “pelnīta”, “pasaule ir vardarbīga vieta”, vai tas ir veids, kā panākt straujāku karjeras izaugsmi, uzņēmuma/organizācijas mērķu izpildi.

Attiecībā uz psiholoģiskās vardarbības izpausmēm intervijās bieži tiek lietots apzīmējums “iespējams”, jo lielākoties situācijas, par kurām tika stāstīts, nav apstiprinājušās vai netika izskatītas kā vardarbīgas.

Vērojams, ka uzņēmumos/organizācijās ir grūtības izprast un noteikt robežas, pamanīt un risināt konkrētus (arī agrīnus) vardarbīgas uzvedības signālus, kas var liecināt par iespējamu situācijas eskalāciju vardarbīgā rīcībā. Nereti tiek lietotas frāzes – tā ir “raksturu nesaderība”, “iesakņojušies ieradumi”. Darba devēji norāda, ka ir grūti noteikt robežu starp normālu ikdienas situāciju un vardarbības izpausmi. Robeža tiek uzskatīta par subjektīvu, grūti konstatējamu un pierādāmu. Visbiežāk neskaidrības par to, vai konkrēta rīcība uzskatāma par psiholoģisko vardarbību, rodas tieši mazos un vidējos uzņēmumos/organizācijās. Savukārt lielle uzņēmumi/organizācijas parasti ir izstrādājušas skaidrus sarakstus ar psiholoģiski vardarbīgas rīcības formām, kuras netiek pieļautas. Dažkārt šie uzskaitījumi attiecas ne tikai uz darba vidi, bet arī uz citām situācijām, piemēram, uzvedību publiskās vietās.

Uzņēmumos/organizācijās mēdz veidoties pārpratumi par to, kas ir un kas nav psiholoģiskā vardarbība. Darbinieki dažkārt par vardarbību uzskata arī ar darba procesu saistītas prasības – piemēram, darba disciplīnas ievērošanu, nepieciešamību iedziļināties darba saturā, pienākumu nodrošināt noteiktu darba kvalitāti, iesaisti konfliktsituāciju risināšanā vai atgriezeniskās saites saņemšanu. Līdzīgi pārpratumi var rasties arī saistībā ar darbinieku atlaišanas procesu, snieguma novērtēšanu un bonusu piešķiršanu.

Darba devējiem bažas rada situācijas, ko darba kolektīvos mēdz izraisīt atsevišķas personas (tiek raksturotas, kā sociopātiskas, asociālas, emocionāli nestabilas, “robežpersonības”, “garastāvokļa cilvēks” – tiek sauktas arī “toksiskas personas”, “izcils darbinieks ar neciešamu raksturu”), kas pašas, iespējams, īsteno psiholoģisko vardarbību vai ir “uz robežas” starp normālu un vardarbīgu komunikāciju, kā arī biežāk mēdz sniegt viltus ziņojumus par vardarbību darba vidē. Nereti šāda rīcība tiek paciesta, jo darbiniekam ir augsts darba sniegums vai augsta pozīcija uzņēmuma/organizācijas hierarhijā. Reti kurš uzņēmums/organizācija ir ieviesusi “vardarbības nulles tolerances” principu praksē.

Tādas psiholoģiskās vardarbības izpausmes kā baumošana, aprunāšana, ignorēšana, izolēšana no kolektīva, sabotāža intervijās spontāni tiek minētas ļoti reti: “Katrā darbavietā,

it sevišķi sieviešu kolektīvos, pastāv savas intrigas, klačošanās, bet noteikti ne mobings un ne vardarbība darbiniekiem vienam pret otru.” (liels uzņēmums ar vietējo kapitālu)

Atsevišķi mikro un mazo uzņēmumu vadītāji (īpašnieki) akcentē iespējamo psiholoģisko vardarbību, kas mēdz nākt no darbiniekiem (padotajiem). Tomēr šie gadījumi nav bijuši ne izmeklēti, ne arī kā mērķtiecīgi risināti: “Darbinieks nebija atklāts, neizrunāja lietas, kas viņam ir svarīgas.[...] Gadu bijām bez [strādājoša] darbinieka, bet maksājām viņam algu. [...] Pieķērās pie mazas nianse, sāka ar mums nerunāt, nekontaktēties, sāka rīkoties kā aizvainots bērns.” (mikro uzņēmums) un “Vardarbība bieži vien nāk no darbiniekiem, nevis uzņēmējiem. Uzņēmējs ir šobrīd nolikts tādā situācijā, ka viņš ir laimīgs, ka pie viņa kāds strādā [...] Vardarbība nav fiziska, bet psiholoģiska. Nevēlas ievērot darba disciplīnu, darba pienākumus, grib diktēt savus noteikumus.” (mikro uzņēmums)

Seksuālā vardarbība. Par seksuālu vardarbību uzskata nevēlamu seksuālu uzvedību, kas izpaužas dažādos veidos – seksuāli aizskaroši joki, komentāri, pieskārieni, uzmākšanās. Par to kā problēmu darba devēji runā retāk, biežāk intervijā to piemin vidējo un lielo uzņēmumu/organizāciju pārstāvji. Dažkārt šāda vardarbība ir notikusi tiešsaistes komunikācijā, nosūtot īsziņas, attēlus, mīmus u.tml. Vairākās intervijās minēts, ka uzņēmumā/organizācijā ir bijuši aizskaroši joki ar seksuālu zemtekstu, kā arī vienā gadījumā šādu darbinieku sūdzību dēļ tika papildināti iekšējie noteikumi un ētikas kodekss. Intervijās tika detalizētāk apspriesti pāris seksuālas vardarbības gadījumi. Viens bijis saistībā ar pakalpojumu, kura ietvaros darbinieki veic zvanus – reizēm personas, kam tiek piezvanīts, izsaka zvanītājām (sievietēm) aizskarošus izteikumus un jokus, pieprasa seksuāla rakstura pakalpojumus: “Uz katru jautājumu atbildot, cilvēks otrā galā mēģina seksualizēt sievieti, kura veic interviju, nopirkt sievieti seksuāla rakstura pakalpojumiem.” (mikro uzņēmums) Otrs piemērs saistījās ar situāciju, kurā kādā uzņēmumā darbiniece ziņoja par kolēģa seksuālu uzmākšanos. Izpētes laikā atklājās, ka šāda rīcība bijusi sistemātiska un no tās cietušas vairākas darbinieces. Vēl dažos gadījumos izmeklētā situācija saistībā ar iespējamu seksuālo vardarbību izrādījās nekorekta komunikācija: “Vienā gadījumā cilvēks bija saskatījis psiholoģisko vardarbību un seksuālo uzmākšanos. Izrādījās tā bija nekorekta komunikācija. Tika izrunāts no visām pusēm un visas puses piekrita slēdzienam.” (vidējais uzņēmums ar ārvalstu kapitālu)

Digitālā vardarbība. Kā digitālā vardarbība tiek saprasta aizskarošas informācijas (e-pasts, ziņas tērzētavās, komunikācijas grupās) sūtīšana gan darba laikā, gan ārpus tā. Ar šo vardarbības izpausmi sastopas gan darba kolektīvos, gan arī izglītības un sociālās aprūpes iestādēs: “Bija uzņēmumā viens darbinieks, kuru uzņēmuma vadītājs atlaida, jo

kad viņš sadzērās, tad sāka vakarā visiem dažādas aizvainojuma pilnas īsziņas sūtīt – “sadzeras un paliek psiholoģiski nestabils.” (vidējs uzņēmums) un “Mani kā iestādes vadītāju vairāk satrauc digitālais mobings, vardarbīgie čati, kas vērsti pret darbiniekiem, arī e-pasti – dažkārt pret mani. Tas bieži rodas no dezinformācijas vai sagrozītas informācijas, bet citreiz mākslīgi, apzināti veidoti, lai psiholoģiski ietekmētu darbiniekus.” (vidēja lieluma publiska iestāde) Intervijā tika minēti arī gadījumi, kad kopējos komunikācijas kanālos tika kritizēts darbinieka veikums vai aprunātas iespējamās kļūdas.

Citas vardarbības izpausmes. Interviju laikā tika norādītas citas darbības, kuras informanti uzskata par vardarbības darba vidē izpausmēm – papildu pienākumi darbiniekiem, nerēķinoties ar viņu slodzi, pieejamajiem resursiem vai pilnvarām rīkoties, ielaušanās darbinieka personiskajā laikā (jeb ārpus darba laika), nekonkrēti darba uzdevumi, pārāk stingra (asa) darba disciplīnas pieprasīšana. Uzņēmēji arī runā par iespējamo vardarbību, kas saņemta no dažādu valsts iestāžu puses – pārlieku kontrolēšanu vai tieši pretēji – ignorēšanu, neatbildēšanu uz vēstulēm un lūgumiem konsultēt. Lielākoties to norāda mikro un mazie uzņēmumi.

Dažādas vardarbības izpausmes sadarbībā ar klientiem. Daudziem pakalpojumu sniedzējiem gan privātajā, gan publiskajā sektorā aktuāla problēma ir vardarbība darba vidē, ko rada klienti (gan fiziskās personas, gan juridiskās personas). Sadarbības ar klientiem jomā sastopams plašs vardarbības izpausmju klāsts – fiziska vardarbība, t.sk. darbinieki spiesti būt aculieciniekiem klientu savstarpējai vardarbībai, verbāla aizkaršana (lamāšana, skaļa kliegšana, apvainojumi, draudi u.tml.), iebiedēšana, diskriminējoša attieksme attiecībā pret etnisko piederību vai dzimumu, pārmērīgs prasīgums un nepamatota sīkumainība: “[...] Jau gadu gaitā tā ir kļuvusi kā norma – ka pacienti mēdz pret viņiem [ārstniecības personām] agresīvi izturēties, mēdz nepieklājīgi runāt, dažkārt arī uzņemšanas nodaļā fiziski ietekmē, cenšas vai mēģina iebiedēt, arī draudus izsakt dažādus.” (liels pašvaldības uzņēmums) Šīs vardarbības izpausmes tiek saistītas gan ar zemām klientu sociālajām un cieņpilnas komunikācijas prasmēm, nepieklājību, neiecietību, augstu aizkaitināmību un “tvaika nolaišanu”, nepamatotu prasīgumu, cieņas trūkumu pret pakalpojuma sniedzēju, apzinātu huligānismu vai pat “provokācijām”. Dažkārt klienti, jo īpaši veselības aprūpes iestādēs, ir cilvēki ar dažādiem veselības traucējumiem, kas pastiprina agresivitāti, aizkaitināmību un neiecietību. Dažkārt klienti nevar samierināties ar saņemto pakalpojuma rezultātu (diagnozi, ārstēšanu, precī, pakalpojumu u.tml.), kas viņiem rada intensīvas emocijas.

Vardarbības izpausmes sadarbībā ar plašāku sabiedrību. Atsevišķu

uzņēmumu/organizāciju darbībā nozīmīga loma ir mijiedarbībai ar plašāku sabiedrību – iedzīvotāju kopienām, neformāliem kopienu līderiem. Atsevišķos gadījumos ir fiksēta agresīva komunikācija, tiekšanās pazemot uzņēmuma pārstāvi, ir stāstīts par nepieņemamu un sarežģītu komunikāciju ar “toksisku līderi” kopienā.

Sagaidāmā darbinieku rīcība, sastopoties ar vardarbību

Darba devēji sagaida, ka darbinieki spēs atrisināt savstarpējās domstarpības nevardarbīgi un, ja būs grūtības, tad vērsīsies pie sava tiešā vadītāja. Tāpat tiek gaidīts, ka darbinieki būs pacietīgi, sagaidot izmeklēšanas rezultātus un piedāvāto risinājumu. Savukārt no tiešajiem vadītājiem tiek sagaidīts, ka viņi būs vērtīgi, proaktīvi pamanīs situācijas, kurās iespējama eskalācija, un laikus iejauksies. Ja vardarbības izpausmes saistītas ar pašu tiešo vadītāju, darbiniekiem par to jāziņo augstākstāvošam vadītājam vai personāla speciālistiem. Intervijās tiek paustas atziņas, ka vadītājs ir tas, kas rada mikroklimatu kolektīvā un ar savu rīcību parāda, kādas rīcības, t.sk. vardarbīgas rīcības, tiek vai netiek tolerētas.

Vērojami centieni ieviest veselīgu darba kultūru, uz uzticēšanos un sadarbību vērstu darba vidi, neklusēt un runāt par lietām, kas rada darbiniekiem bažas, nebūt “līdzās stāvētājiem”, veicināt vadītāju atvērtību sarunām (kabineta atvērtās durvis). Tomēr arī lielos uzņēmumos/organizācijās ziņoto gadījumu skaits nav liels – lielākoties tiek minēti viens līdz trīs gadījumi gadā, kas liek secināt, ka ziņošana kā vēlamā darbība vēl nav nostiprinājusies: “Gadījumu skaits, par ko ziņo, ir viens gadā vai viens divos gados. Un arī tie vairāk ir par “mis-komunikāciju”. Tādēļ ir jautājums, vai tiešām nav par ko ziņot, vai arī – nav drosmes vai izpratne vēl nav tik liela?” (liels uzņēmums ar ārvalstu kapitālu)

Daži darba devēji norāda, ka ziņošanas mehānismi dažkārt rada arī nevēlamus blakusefektus – tiek saņemti “viltus” vai “atriebīgi” ziņojumi. Tāpat šķiet, ka sarežģītas situācijas, piemēram, konflikti, nespēja sastrādāties vai “raksturu nesaderība”, bieži netiek risinātas pēc būtības. Šādos gadījumos nereti vērojama prakse vienkārši “tikt vaļā” no traucējošā darbinieka – viņu atlaist vai pārcelt uz citu struktūrvienību.

Vairāk uzmanības kopumā darba devēji velta darbinieku labbūtības pilnveidei un prevencijai, lai nenonāktu līdz vardarbīgām rīcībām. Daudzos uzņēmumos/organizācijās labvēlīga un droša darba vide tiek uzskatīta par konkurences priekšrocību: “Es daudz mācos, arī par to, kā izveidot labāku darba vidi. Arī [veselības] apdrošināšanas

darbiniekiem labākas meklēju. Man šķiet, ka es dažreiz par viņu veselību vairāk uztraucos, nekā paši darbinieki. Mans mērķis ir tāda vide, kur cilvēki jūtas labi, lai gribas nākt uz darbu. Jo lai cik liela alga būtu, ilgstoši sliktā vidē nevar pastrādāt. Un reputācija arī nāk visur līdzi.” (vidējs uzņēmums)

Vardarbības cēloņi un riskantās situācijas

Risku vardarbībai darba vidē rada vairāki faktori – uzņēmuma/organizācijas specifika, mikroklimats, darbinieku sociālās kompetences, vadības attieksme un vardarbības prevencijas trūkums. Biežākie riski ir neatrisināti konflikti, pārmaiņas, grūtības sasniegt mērķus, kultūras un uzvedības atšķirības (nav dažādības vadības). Nereti darba devēji kā faktoru min arī vadītāja toleranci vai neapzinātu vardarbības veicināšanu un paaudžu atšķirīgo izpratni par pieņemamu komunikāciju. Turpinājumā uzskaitīti darba devēju minētie vardarbības cēloņi, sākot no biežāk minētajiem līdz retāk paustajiem:

- ▼ uzņēmuma/organizācijas darba specifika – liela slodze un/vai dīkstāves periodi, augsts stresa līmenis un darbinieku izdegšana, termiņu spiediens, ļoti prasīgi klienti, augsts atbildības līmenis un augstas prasības kvalifikācijai;
- ▼ uzņēmuma/organizācijas kultūra (konkurence starp darbiniekiem, iekšējās komunikācijas stils u.tml.), kas veicina vardarbības rašanos, t.sk. neveselīga darba vide, kas neveicina atklātību un savstarpējo sapratni;
- ▼ uzņēmuma/organizācijas vadība tolerē vai reizēm veicina vardarbības izpausmes;
- ▼ zema emocionālā inteliģence vadītājiem, pārlika orientācija uz rezultātu jeb rezultāts “par katru cenu”;
- ▼ zemas iesaistīto prasmes nevardarbīgai konfliktu risināšanai;
- ▼ zemas sociālās un komunikācijas prasmes darbiniekiem, vadītājiem un/vai klientiem;
- ▼ sociopātiskas personības (jeb toksiskas personības) kolektīvā vai klientu vidū;
- ▼ pieredzējušāko darbinieku pārākuma paušana pār jaunākajiem un mazāk pieredzējušajiem kolēģiem;
- ▼ raksturu nesaderība, personisku konfliktu pārnešana darba vidē, nespēja sadarboties dažādu iemeslu dēļ, atriebšanās, pārākuma demonstrēšana (kā piemērs intervijā tiek minēts “izcils darbinieks ar neciešamu raksturu”);
- ▼ uzvedību normu atšķirības (multinacionāls kolektīvs, dažādas paaudzes, izglītība);

- ▼ organizatoriskie faktori – iekšējā konkurence, intrigas, komunikācijas kļūdas, darba pienākumu sadalījums, cīņa par varu un ietekmi, nevēlēšanās pieņemt jaunu vadītāju;
- ▼ neskaidri darba uzdevumi un/vai pienākumi;
- ▼ darbinieku un dažkārt arī klientu visatļautība vai pat huligānisms, vispāratzīto uzvedības un pastāvošo morāles normu neievērošana, nerēķināšanās ar citiem.

Intervētie personāla vadītāji dalījās pieredzē, ka tipisks vadītājs bieži vien ir ar zemākām emocionālās inteliģences prasmēm, kas izriet arī no personības testu rezultātiem. Un tas var radīt neapzinātas psiholoģiskās vardarbības riskus, piemēram, pārlieku prasīgumu un neuzticēšanos darbiniekiem, nepārdomātus izteikumus un kritiku darbiniekiem, darbinieku pārmērīgu noslodzi, nepārlicinoties par pieejamajiem resursiem, prasību pārstrādāt paveikto, nenorādot uz konkrētām kļūdām u.tml.: “Šī, iespējams, ir neapzināta vardarbība, vadītājam nerēķinoties ar to, ko darbinieki spēj, neiedziļinās darba procesā. Darbinieki, esot hierarhijā, nespēj to noraidīt, jo ir atkarīgi no algas. Tāpēc uzņemas vairāk, nekā spēj izpildīt un nespēj arī par to runāt. [...] Es veicu arī vadītāju psihometrisko novērtēšanu. No manas statistikas – 95 % vadītāju ir ļoti mērķtiecīgi, uz rezultātu orientēti, uz datiem orientēti. Bet ar vāju izpratni par sevi, savām emocijām, arī par citiem cilvēkiem. Vājākas sadarbības spējas, empātijas spējas.” (mikro uzņēmums) un “Arī emocionālās inteliģences trūkums var būt viens no neatbilstošu situāciju izraisošiem iemesliem. Viens no instrumentiem, kas var tikt izmantots – emocionālās inteliģences tests.” (liels uzņēmums ar ārvalstu kapitālu).

Prakses attiecībā uz noteikumu izstrādi, ieviešanu un uzturēšanu

Interviju analīze atspoguļo plašu darba devēju iekšējās kārtības pieeju – no mērķtiecīgi izstrādātām, praksē iedzīvinātām sistēmām līdz formāliem dokumentiem ar ierobežotu praktisku nozīmi vai pilnīgu regulējuma neesamību. Šīs pieejas atšķiras gan atkarībā no uzņēmuma/organizācijas lieluma, gan pārvaldības kultūras un vadības priekšstatiem par nepieciešamo regulācijas līmeni.

Daļa darba devēju ir mērķtiecīgi izveidojusi formalizētu iekšējās kārtības sistēmu ar skaidru struktūru, definīcijām, noteikumiem un mehānismiem, kas nosaka gan pieļaujamo, gan nepieļaujamo uzvedību. Šādos uzņēmumos/organizācijās procedūras netiek uztvertas tikai kā formāla prasība, bet kalpo par pamatu darba vides kultūrai. Intervijās norādīts, ka darbojas ētikas komisijas, pastāv vairāki ziņošanas kanāli un vadība konsekventi uzsver nulles tolerances principu: “Rīcības vardarbības gadījumā ir atrunātas konkrēti jebkurā

gadījumā saskaņā ar ētikas kodeksu. Var ziņot par ētikas kodeksa pārkāpumiem. Ir ētikas komisija.” (liela publiska iestāde) Šī pieeja biežāk raksturīga lieliem un vidējiem uzņēmumiem/organizācijām, jo īpaši uzņēmumiem ar ārvalstu kapitālu, kur iekšējā kārtība tiek papildināta ar praksē iedzīvinātām vērtībām, kas nostiprinātas starptautiskā pieredzē: “.. Cienā, respekts, sadarbība vienam ar otru. Un, ja ir konstatētas kādas neatbilstības, ir aprakstīts process, kādā veidā ar to tiek strādāts: kur tiek reģistrēts, kurš šīs lietas izskata, kādā veidā.” (vidējs privāts uzņēmums ar ārvalstu kapitālu)

Atsevišķos gadījumos darba devēji regulējuma tvērumu paplašinājuši arī attiecībā uz ārpakalpojumu sniedzējiem un piegādātājiem, tādējādi nostiprinot vienotu uzvedības standartu arī sadarbības ķēdē: “Tiek veikti piegādātāju auditi, ..., sniegtas mācības arī piegādātāju darbiniekiem.” (liela publiska iestāde)

Darba devēji, kuru pārvaldībā plānoti vai ieviesti ISO standarti vai starptautisks rīcības kodekss, vardarbības prevenciju lielākoties integrē plašākā kvalitātes vadības sistēmā, kur uzvedības normas ir daļa no profesionālās darbības novērtējuma: “Mums ir svarīgi, lai katrs darbinieks darba vietā varētu brīvi paust savu viedokli un justies labi, tādējādi radot priekšnoteikumus savam labākajam profesionālajam sniegunam.” (liels privāts uzņēmums ar ārvalstu kapitālu mātes uzņēmumā)

Savukārt citi informanti norāda, ka, lai gan dokumenti pastāv, to saturs aprobežojas ar vispārīgiem darbības principiem, piemēram, darba laiku, pienākumu sadali, drošības prasībām un kopējo uzvedības standartu. Vardarbības novēršana tajos parādās tikai netieši, piemēram, kā aicinājums cienīt kolēģus, ievērot komunikācijas kultūru vai izvairīties no konfliktiem: “Iekšējos kārtības noteikumos ir atrunāta cieņa, komunikācija, profesionalitāte... Gribētos vairāk izglītēt darbiniekus, kāpēc tādas situācijas nav pieļaujamas jau saknē.” (vidējs privāts uzņēmums)

Lielākoties mazos un mikro uzņēmumos redzama izteikta paļaušanās uz mutiskām vienošanām un ikdienas organizatorisko kultūru. Darba devēji uzskata, ka nelielā kolektīvā visi cits citu pazīst, tāpēc nav nepieciešamības pēc formāliem dokumentiem, uzsverot, ka papildu regulējums tikai apgrūtinātu darbu un radītu birokrātiju, kas problēmas nerisinātu. Konflikti, ja tie rodas, tiek risināti sarunu ceļā ar vadītāju, un ētikas kodeksa neesamība netiek uztverta kā trūkums: “Priekš sešiem cilvēkiem jūs spējat vizualizēt, ka būs iekšējās kārtības noteikumi? Uzņēmums ievēro visas likumdošanas prasības, darba drošības instrukcijas ir. Taču nav izstrādāts ētikas kodekss – sešiem cilvēkiem!” (mazs privāts uzņēmums). Cits informants norāda: “Tā ir manis kā uzņēmuma vadītāja nodibināta

kārtība. Es visus šos cilvēkus esmu pieradinājis pie šīs kārtības.” (vidējs privāts uzņēmums)

Līdztekus atšķirīgām darba devēju praksēm izceļas vēl viens būtisks aspekts – formālo dokumentu loma ikdienā. Lai gan tie ir izstrādāti, praksē tie bieži netiek iedzīvināti, t.i., darbinieki tos paraksta, neiedziļinoties saturā, vai iepazīstas tikai darba attiecību sākumā: “Ar mūsu Darba kārtības noteikumiem, ētikas kodeksu iepazīstas jaunie darbinieki, kad viņi uzsāk darbu. Tas ir tāds vienreizējs pasākums.” (liela publiska iestāde)

Pretstatā tam ir darba devēji, kas mērķtiecīgi veido iekšējo vidi un kārtību, izmanto daudzveidīgus instrumentus – īsas un pārskatāmas informatīvās lapas, plakātus redzamās vietās, regulāras sapulces un darbnīcas, kurās darbinieki paši formulē, kā vēlas justies darba vidē un kādu uzvedību uzskata par nepieņemamu. Šāda pieeja ļauj dokumentiem iegūt “dzīvu” funkciju, un tie kļūst par kolektīva kopīgi radītu normu kopumu, nevis no augšas definētu prasību.

Vairums darba devēju dokumentos iekļauj ne tikai darbiniekus, bet arī praktikantus, brīvprātīgos, ārpakalpojuma sniedzējus un pat klientus, nostiprinot principu, ka droša vide jānodrošina ikvienam, kas nonāk saskarē ar uzņēmumu/organizāciju: “Ētikas kodekss attiecas uz visiem uzņēmumā iesaistītajiem. Jebkuru. Praktikanti tiek iepazīstināti ar visiem pienākumiem.” Tāpat tiek akcentēta attieksme pret ārējiem darbiniekiem: “Attiecībā uz ārējiem darbiniekiem mums ir standarti, ko sagaidām, kādu uzvedību.” (liela publiska iestāde) Vienlaikus pretstatā tam pastāv uzņēmumi/organizācijas, kurās iekšējās kārtības noteikumi attiecas tikai uz darbiniekiem, savukārt praktikanti vai brīvprātīgie tiek instruēti fragmentāri, biežāk par darba drošību, nevis ētikas vai attieksmes jautājumiem.

Vairākos uzņēmumos un organizācijās, galvenokārt lielos, formālo dokumentu iedzīvināšanai tiek rīkotas regulāras mācības, diskusijas un atkārtota informācijas aktualizēšana. Intervijās darba devēji norāda, ka psiholoģiskā vardarbība, mobings un droša darba vide tiek apspiesti lekcijās, semināros un darbinieku sapulcēs. Darbiniekiem skaidro, kā atpazīt vardarbību, reaģēt uz neatbilstībām un – īpaši būtiski – kā par tām ziņot. Ne mazāk svarīgs instruments ir anonīmas aptaujas, kurās darbinieki var atklāti paust savu pieredzi, bažas un emocijas. Daļa darba devēju aptaujas īsteno reizi gadā, citi divas reizes gadā vai biežāk, un tās tiek izmantotas kā būtisks vadības instruments, lai pamanītu tendences, kas ikdienā varētu paslīdēt garām. Intervijās minēts, ka aptaujas atklājušas pirmās pazīmes par psiholoģisku vardarbību vai komunikācijas problēmām darba vidē: “Mums ir ārējs uzņēmums, kas veic aptaujas. Mērķis nav savākt sūdzības,

mērķis ir dzīvot labāk. Tiek jautāts ne tikai tas, kā tu jūties, bet arī kāpēc tu tā jūties.” (liela publiska iestāde)

Atsevišķi darba devēji minējuši arī psihologu kā atbalsta resursu darbiniekiem, kuram darbinieki var uzdot jautājumus anonīmi, izmantojot kvadrātkodus vai iekštīkla platformas. Jautājumi visbiežāk saistīti ar attiecībām, izdegšanu un emocionālu slodzi. Svarīgs instruments ir arī individuālās pārrunas (reizi gadā vai biežāk), kurās darbiniekiem ir iespēja apspriest dažādus jautājumus, bet vadībai – savlaicīgi pamanīt spriedzes vai konflikta pazīmes.

Šķēršļi noteikumu izstrādei un ieviešanai. Lielos un vidējos uzņēmumos/organizācijās noteikumu izstrāde un ieviešana parasti nerada problēmas – ir pieejams juristu un personāla speciālistu atbalsts, darbojas darba grupas, dokumenti tiek regulāri aktualizēti, un pastāv pieredze līdzīgu procesu īstenošanā. Darba devēji uzsver, ka ir gatavi reaģēt uz ziņojumiem un nepieļauj situāciju, kur noteikumi būtu tikai formāla prasība: “Nav problēmu. Resursi ir pietiekami... Ieviešam, atgādinām, ziņojam. Esam gatavi, ka saņemsim ziņas. Esam gatavi reaģēt.” (liela publiska iestāde). Uzņēmumos/organizācijās, kur noteikumi ir izstrādāti jau sen, saskata izaicinājumus tikai dokumentu aktualizēšanā un formalitāšu mazināšanā: “Kodekss ir jau sen... lielākais izaicinājums ir, kā padarīt to ne tik formālu un birokrātisku.” (liela publiska iestāde)

Privātā sektora mikro un mazo uzņēmumu vidē dominē uzskats, ka būtisks šķērslis ir kompetences trūkums. Daudzi vadītāji norāda, ka nav skaidrs, kā izstrādāt vadlīnijas, kā aprakstīt vardarbības situācijas, kā noteikt robežas, kā arī tiek uzsvērts, ka dokumentu sagatavošana šķiet lieks birokrātisks slogs, īpaši, ja nav bijuši konfliktu gadījumi: “...ja nav pieredzes, kā var izstrādāt kaut kādus noteikumus. Un vispār tas ir bezjēdzīgi, jo tā jau uzņēmumam “ir papīri papīru galā”.” (mazs privāts uzņēmums) Daļa darba devēju uzskata, ka nelielā kolektīvā viss ir pārskatāms, tāpēc nav vajadzības veidot formālus noteikumus: “Es taču nevaru te katram paturēt rociņu un vēl nezin ko, mēs visi lieli cilvēki, pieauguši.” (vidējs privāts uzņēmums) Tiek minēts arī laika aspekts – noteikumu ieviešana un iedzīvināšana prasa ilgāku periodu: “Lai ieviestu un cilvēki tiešām ziņotu – tas ir gadu jautājums.” (mazs privāts uzņēmums)

Uzņēmumos, kur noteikumi ir izstrādāti, izaicinājums mēdz būt darbinieku apmācība un izpratnes veidošana: “Finansējums – labas apmācības maksā dārgi... Ļoti grūti budžeta ietvaros pamatot, kāpēc tev vajag to lielo naudu ētikas, komunikācijas apmācību segmentiem.” (liela publiska iestāde)

Intervijās uzsvērts, ka būtisks šķērslis ir arī atšķirīga izpratne par to, kas ir vardarbība. Daļa darba devēju vardarbību saprot galvenokārt fiziskas agresijas kontekstā, bet emocionālas izpausmes tiek trivializētas, piemēram, “Izaicinājums vienoties par limitiem..., lai netiek rakstītas sūdzības, ka “moka darbā”, jo bija jāpasēž pēc darba laika.” (liels privāts uzņēmums). Savukārt fiziska vardarbība tiek reducēta līdz krimināltiesiskam jautājumam, kas jārisina policijai: “Nu kā – ir krimināllikums. Un, lūdzu, ja jums ir darbinieks, kurš sit pa seju otram darbiniekam, tad sauc policiju un tiec ar to galā!” (mazs privāts uzņēmums) Vienlaikus tiek atzīts, ka vardarbības robežas var būt ļoti individuālas: “...Varbūt tas ir tikai viens vārds, kura dēļ cilvēks var justies aizskarts.” (liels privāts uzņēmums)

Vienlaikus darba devēji minējuši, ka noteikumu izstrāde pati par sevi negarantē to efektīvu ieviešanu. Dažviet dokumenti pastāv tikai uz papīra, jo trūkst mehānismu un regulāras komunikācijas: “Dokuments ir, bet praksē nedarbojas – citas lietas ir bijušas svarīgākas vai arī notikusi paļaušanās, ka attiecīgā situācija [vardarbība darba vidē] nenotiks.” (mazs privātais uzņēmums) Citi informanti uzsvēruši, ka nepieciešams ilgāks laiks un pakāpeniska pieeja: “Ētikas kodekss ir jāveido pamazām... nevar uzrakstīt uz papīra un gribēt, lai tas strādā.” (liels privātais uzņēmums)

Noteikumu ieviešanas procesā nozīmīgu lomu spēlē darbinieku attieksme pret pārmaiņām. Dažviet tiek norādīts, ka darbinieki atsakās iedziļināties dokumentos vai pieņem tos formāli: “Daļa darbinieku ignorē dokumentus...” (vidējs privātais uzņēmums) Tiek akcentēts arī laika gaitā mainīgais skatījums uz darba vidi, jo sevišķi darbiniekiem, kuri ilgstoši ir strādājuši uzņēmumā: “...ja tu neej laikam līdzi, tad tu ar laiku aizej.” (liels publiskais uzņēmums) Šķērslis kārtības ieviešanai var būt arī darbinieku bailes ziņot par vardarbības gadījumu, pat ja oficiāli tiek uzsvērts, ka sekas neiestāsies: “Cilvēki baidās ziņot, lai gan par to nekas nebūs... tas ir organizācijas kultūras jautājums un kultūras maiņa.” (mazs privāts uzņēmums)

Darbiniekiem nodrošinātie ziņošanas kanāli. Daļa darba devēju ir izveidojuši detalizētas ziņošanas procedūras, kurās ir noteikts, kam ziņot, kādā formā, kā notiek vardarbības gadījuma izmeklēšana un kādi ir iespējamie iznākumi. Šajos uzņēmumos/organizācijās ziņošana nav formāla prasība, bet process, kas nodrošina neitralitāti un paredzamību: “Nedefinēts ir, kādi ir kanāli – kam ziņot, kā ziņot. Un arī – kas notiek pēc tam.” (liels privāts uzņēmums) Informanti pieminēja arī izveidotās darba grupas ar noteiktu sastāvu, termiņiem un pienākumiem: “Instrukcijā ir arī noteikts, kas ir darba grupas sastāvs, kas izmeklē šos gadījumus: kā strādā, cik ātri, kādā kārtībā tiek sasaukta

darba grupa.” (liels privāts uzņēmums) Vienlaikus ir definēti arī rīcības scenāriji dažādos izmeklēšanas iznākumos, tai skaitā situācijās, kad vardarbība neapstiprinās vai sūdzība iesniegta ļaunprātīgi.

Papildu Trauksmes celšanas likumā paredzētajām sistēmām praksē pastāv plašs alternatīvu ziņošanas ceļu klāsts, tai skaitā vēršanās pie tiešā vadītāja, personāla speciālista, ētikas komisijas, darbinieku padomes, mentora vai uzticības personas, anonīmas pastkastītes, kvadrātkodi, tiešsaistes formas, saruna ar vadītāju vai uzticības personu. Īpaši mazos un mikro uzņēmumos dominē neformālā ziņošana, kur pieeja ir personiskāka, taču ievainojama gadījumos, kad problēma saistīta ar pašu vadītāju vai kolektīvā valda bailes par informācijas noplūdi.

Ziņošanas biežums par pieredzēto vardarbību kopumā ir ļoti zems – viens gadījums gadā vai viens divu gadu laikā. Viena daļa darba devēju uzskata, ka šāds rādītājs liecina par drošu vidi, bet citi saskata klusēšanas kultūru, bailes par sekām un nevēlēšanos “bojāt attiecības”. Šie psiholoģiskie faktori ir izšķiroši – daudzviet problēma nav mehānisma trūkums, bet gan nedrošība par to, kas notiks pēc ziņošanas. “Bailes arī no kolektīva ... Bailes zaudēt amatu.” (liela publiska iestāde) Mazās struktūrās to nosaka bažas par anonimitātes saglabāšanu un priekšstats, ka “visi visu zina”. Informants to formulē šādi: “Mazākās pilsētās... visi par visiem visu uzzina.” (liela publiska iestāde) Kopumā tiek atzīts, ka ziņošana ir efektīva tikai tad, ja darbinieki jūtas droši, pasargāti un pārliecināti, ka viņu ziņojums tiks risināts profesionāli un konfidenciali no darba devēja puses: “Tas ir vadības uzdevums, lai cilvēkam būtu pašāvēlības un drošības sajūta.” (mikro uzņēmums) Tādējādi pat labi izstrādāts mehānisms var netikt izmantots, ja darbinieki nejūtas pietiekami pasargāti.

Vairāki darba devēji ir ieviesuši dažādus anonīmas ziņošanas kanālus, tostarp kvadrātkodus, kas ļauj iesniegt ziņojumu jebkurā brīdī, mazinot bailes runāt. Tie nodrošina iespēju ziņot arī situācijās, kad tieša saruna šķiet pārāk riskanta. Tomēr anonimitāte rada arī izmeklēšanas izaicinājumus. Priekšroka tiek dota atklātai sarunai, kas ļauj problēmu risināt pilnvērtīgi: “...Ja ziņo anonīmi, iespēja izmeklēt situāciju ir limitēta, ir grūtāk izmeklēt.” (liels privāts uzņēmums) Pozitīva prakse ir arī darbinieku padomes, ētikas vēstneši un uzticības personas, kas veido tiltu starp vadību un darbiniekiem: “Ir darbinieku ievēlētas uzticības personas, ar kurām var pārrunāt bažas radušos, neskaidros jautājumus.” (liela publiska iestāde)

Iespējamo vardarbības gadījumu izmeklēšana un tās rezultāti. Vairums informantu norādīja, ka viņu uzņēmumos/organizācijās vardarbības gadījumi nav konstatēti. Lielāka

uzmanība pievērsta preventīvām darbībām, lai mazinātu vardarbības riskus, balstoties gan uz pašu pieredzi, gan uz labās prakses piemēriem citos uzņēmumos: “Nav mums bijuši vardarbības gadījumi... esam vairāk strādājuši pie dokumentiem, pie apmācībām.” (liela publiska iestāde) Viens informants norāda, ka iepriekš izskatīta lieta par darbinieku profesionālās ētikas pārkāpumiem kalpojusi par pamatu ētikas kodeksa papildināšanai ar vadlīnijām konfliktsituāciju risināšanai un rīcības algoritmiem.

Intervētie darba devēji ir pauduši gatavību risināt potenciālos vardarbības gadījumus, neļaujot tiem eskalēties – savlaicīgi piesaistot mediatoru, mentoru, psihologu vai konkrēti rīkojoties: “Mēs [tādās situācijās] pārceļam darbiniekus, lai tur neveidotos nekādi [citi konflikti] uz priekšdienām, lai nebūtu tāda vide, kurā varētu vardarbība uzplaukt.” (liels privāts uzņēmums) Informanti uzsvēruši, ka nozīmīga ir sarunu un vadītāju personiskā iesaiste, jo īpaši mazos un mikro uzņēmumos, uzskatot, ka ciešā ikdienas sadarbība ļauj savlaicīgi pamanīt problēmas arī bez formalizētas sistēmas: “Mazā kolektīvā var labi just un redzēt, ja parādās vardarbība.” (mikro uzņēmums). Tiek izteikta gatavība vispirms runāt ar iespējamo pāridarītāju, pēc tam ar cietušo un kolēģiem, fokusu vēršot uz situācijas “atrisināšanu”, nevis dokumentētu izmeklēšanu.

Uzsvērts, ka vardarbības izmeklēšanā, jo sevišķi psiholoģiskās vardarbības gadījumā, visgrūtākais ir pierādījumu savākšana: “Ar dažādu resursu palīdzību ievāktu papildu informāciju, piemēram, videonovērošana, audioieraksti, sarunas ar citiem darbiniekiem.” (liels privāts uzņēmums). Darba devēji nereti nonāk dilemmas priekšā – cik tālu drīkst rīkoties bez pietiekamiem pierādījumiem un cik tālu vajadzētu iet, lai savlaicīgi aizsargātu darbiniekus no iespējamās turpmākas vardarbības.

Darba devēji vardarbības veicējam ir piemērojuši disciplināros pasākumus, piemēram, rājienu, algas ieturēšanu, atstādināšanu vai pat atlaišanu kā galējo variantu, ja citi instrumenti ir izmēģināti un nav nesuši rezultātu: “Smagākos gadījumos, ja tiešām ir runa par fizisku, verbālu un tādu pierādāmu vardarbību, darbinieks var tikt atstādināts.” (liela publiska iestāde). Intervijās tiek raksturoti gadījumi, kuros vadība bijusi spiesta pārtraukt darba attiecības ar profesionāli augsti novērtētu, taču psiholoģiski vardarbīgu darbinieku, jo profesionālais pienesums nespēja kompensēt kolektīvam nodarīto kaitējumu. Taču ne visos gadījumos šādu pieeju ir iespējams īstenot, un robeža starp juridisko ietvaru un iespējamām vardarbības pazīmēm ir visai trausla: “Pēc Darba likuma viņu nevar atlaist, rokas ir sasietas” (vidējs privāts uzņēmums)

Informanti atzīst, ka gadījumi var būt ļoti atšķirīgi un vienots algoritms nav piemērojams visām situācijām. Piemēram, ja vardarbība izpaužas klienta attiecībās ar citu klientu

(biežāk veselības un sociālās aprūpes jomā), situāciju iespējams atrisināt ar salīdzinoši vienkāršu praktisku risinājumu: “Piemēram, ja nevar sadzīvot vienā istabā, mēs viņus izšķīram, piemeklējam atsevišķu citu dzīvojamo telpu” (liela publiska iestāde). Savukārt, ja vardarbība konstatēta starp darbiniekiem, gadījums tiek izmeklēts, ievērojot detalizētu procedūru.

Tajos uzņēmumos, kur incidenti ir bijuši vai kur pastāv augstāka vardarbības riska vide, tiek izmantoti strukturētāki izmeklēšanas un datu fiksēšanas mehānismi. Atsevišķi uzņēmumi ieviesuši centralizētas elektroniskas ziņošanas sistēmas un incidentu reģistrus, kuros sensitīva informācija tiek apstrādāta ierobežotā lokā. Citviet ziņošanas procesu uzrauga ētikas komisija vai starpprofesionāla darba grupa, īpaši, ja iesaistīti klienti. Informanti minējuši arī piemērus, kur ziņojumi tiek protokolēti lietvedībā, analizējot to sistemātiskumu un iespējamās riska tendences: “Mēs ievācam arī elektroniski... pieteikumi tiek elektroniski apstrādāti un nonāk pie viena cilvēka personāla daļā, un tad tiek izskatīti... ja minēta vardarbība, tad to skatām kā sensitīvu lietu.” (liela publiska iestāde)

Mazajos un mikro uzņēmumos vardarbības novēršana un iekšējo procesu pārvaldība koncentrējas vadītāja rokās, kurš vienlaikus izstrādā noteikumus, tos ievieš un praktiski risina konfliktus, balstoties ciešā ikdienas kontaktā un savlaicīgā problēmu pamanīšanā. Savukārt lielos un vidējos uzņēmumos/organizācijās atbildība tiek sadalīta starp personāla struktūrām, juristiem, darba drošības speciālistiem un ētikas komisijām, nodrošinot formalizētākas un institucionalizētas procedūras: “Dalīta atbildība – lietvedības un personāla nodaļas vadītāja ir atbildīga par dokumenta sagatavošanu un ieviešanu, jurists ir atbildīgs par dokumentu saturu. Jurists ir arī gadījuma vadītājs, kas izskata pārkāpumu gadījumus (t.sk. iespējamās vardarbības darba vidē gadījumus).” (liela publiska iestāde)

Darba devēju loma vardarbības prevencijā kopumā

Redzējumi un prakses vardarbības prevencijā ir dažādi. Interviju analīze rāda, ka uzņēmumos un organizācijās pastāv atšķirīgi darbības līmeņi vardarbības novēršanā darba vidē, kurus var raksturot šādi:

- ▼ vardarbības prevencija bieži nav sistēmiska – rīcība sākas tikai pēc konkrēta gadījuma;
- ▼ ieviestas formālās prasības – iekšējie dokumenti un procesi, taču nav vērojama interese darīt ko vairāk (kamēr nav gadījumu, nav ko risināt);

- ▼ svarīga pozitīva darba vide un darbinieku labbūtība, kas tiek aktīvi veidota un pilnveidota, vardarbības prevencija notiek pastarpinātā veidā (tiek radīta vide, kurā vardarbībai nav vietas);
- ▼ augstas ētikas normas, nulles tolerance vardarbībai – darbinieki tiek ļoti aktīvi iesaistīti koprades procesā, intensīvi apmācīti un atbalstīti, vardarbības tēma mēdz būt skatīta plašākā kontekstā – ne tikai kā darba vides problēma.

Darbinieku labbūtība un pozitīvas, iekļaujošas un veselīgas darba vides veidošana ar dažādiem līdzekļiem tiek uzskatīta par būtiskāko prevencijas pieeju, līdztekus uzņēmuma dokumentācijas izstrādei un praktiskai ieviešanai, kas nodrošina vienotu izpratni un darbinieku aizsardzību. Nepietiek tikai apņemties ievērot cieņpilnu komunikāciju – nepieciešams skaidri definēt vēlamu un nepieļaujamo rīcību.

Prevencijā tiek pielietotas dažādas pieejas, kuru mērķis ir veidot tādu darba vidi, kas veicina cilvēku atklātību un drosmi runāt par jautājumiem, kas rada bažas, šķiet nepieņemami vai aizdomīgi. Gadījumos, kad darbinieki ir mazāk kvalificēti un ar zemāku izglītības līmeni, biežāk tiek īstenota gādīgāka un audzinošāka pieeja, savukārt jo darbinieki ir augstāk kvalificēti un ar augstāku izglītības līmeni, jo vairāk tiek akcentēta darbinieka autonomija, paša spēja risināt problēmsituācijas, kā arī paša izvēlēta prasmju un kvalifikācijas pilnveide.

Sevišķi būtiska ir dažāda līmeņa vadītāju un mentoru mīksto¹⁹⁷ prasmju (piemēram, komunikācijas, sociālās un emocionālās inteliģences, sadarbības, nevardarbīgas komunikācijas un konfliktu risināšanas prasmes) pilnveide, kā arī regulāra atgriezeniskās saites gūšana, ieviešot darbinieku apmierinātības un/vai iesaistes aptaujas, 360 grādu aptaujas, regulāras individuālas pārrunas ar tiešo vadītāju, darba izpildes vērtēšanu u.tml. Vienlaikus nepieciešams mērķtiecīgi attīstīt arī darbinieku mīkstās prasmes – spēju atpazīt neatbilstošu rīcību, nosaukt personiskās robežas, cieņpilni paust neapmierinātību, savlaicīgi vērsties pēc atbalsta, sniegt atgriezenisko saiti, iesaistīties konfliktu risināšanā un rīkoties kā atbalstošiem kolēģiem vardarbības situācijās. Šo prasmju attīstību stiprina iesaistīto pušu izglītošana un praktiskas nodarbības stresa vadībai, spriedzes pārvarēšanai, sarežģītu klientu apkalpošanai un konfliktu risināšanai, kā arī informatīvi

¹⁹⁷ Soft skills - Cilvēkprasmju, sociālo prasmju, komunikācijas prasmju, personības īpašību, attieksmju, karjeras īpašību, sociālās un emocionālās inteliģences kombinācija, kas ļauj cilvēkiem orientēties vidē, sadarboties ar citiem un sasniegt savus mērķus.

pasākumi un mācības dažādos formātos, tostarp par iekļaujošu darba vidi, drošu darba vidi un darbinieku tiesībām.

Uzņēmumos/organizācijās prevencijas nolūkā tiek pielietoti dažādi instrumenti un preventīvie pasākumi. Būtiska nozīme ir dokumentiem, tostarp stratēģijai, misijai, vērtībām, ētikas un/vai rīcības kodeksam, iekšējiem noteikumiem u.c., kā arī to regulārai pilnveidei. Darba ikdienā tiek izmantots arī klientu apkalpošanas standarts vai rokasgrāmata, ko papildina speciālas mācības komunikācijai ar klientiem, kā arī regulāras darbinieku instruktāžas, kodeksu un noteikumu atkārtošana.

Nozīmīga loma prevencijā ir mērķtiecīgai vadītāju un līderības attīstībai, ciešāku tiešo vadītāju un darbinieku attiecību veidošanai, kā arī darbinieku mīksto prasmju pilnveidei, tostarp prasmēm nevardarbīgi risināt konfliktus un domstarpības un nevardarbīgās komunikācijas prasmēm. Vienlaikus tiek veicināta darbinieku iesaiste dažādu problēmu risināšanā, dokumentu izstrādē un ieviešanā, kā arī regulāra atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana, izmantojot forumus, aptaujas, diskusijas, individuālas pārrunas, individuālos attīstības plānus un vadītāju “atvērto durvju” principu.

Svarīgs prevencijas elements ir arī datu aizsardzība, nodrošinot konfidencialitātes un anonimizācijas procedūras iespējamo vardarbības gadījumu izskatīšanā, kā arī fiziskās un emocionālās vides uzlabošana, piemēram, iekārtojot telpas atpūtai un relaksācijai, izveidojot iekšējo “uzticības tālruni”, ziņošanas iespējas un drošības pogas telpās. Uzņēmumos/organizācijās tiek attīstītas darbinieku padomes, mentoru un vēstnieku tīkli, kas ievēlēti no darbinieku vidus un neieņem vadītāja amatus, kā arī īstenoti dažādības vadības pasākumi.

Prevencija ietver arī darbinieku izpratnes par vardarbību darba vidē veidošanu, organizējot informēšanas pasākumus, mācības un darbnīcas, kā arī veidojot pozitīvu darba vidi, kas neveicina un nepieļauj vardarbību. Papildus tam tiek rīkotas tematiskās nedēļas ar interešu lekcijām un dažādām nodarbībām, nodrošināti atbalsta resursi, piemēram, atbalsta personāls, psihologa konsultācijas, koučings, mediatora atbalsts, supervīzijas, dialoga apli un stresa mazināšanas aktivitātes jau prevencijas ietvaros, ne tikai reaģējot uz problēmsituācijām. Visbeidzot, uzņēmumos/organizācijās tiek īstenota holistiska pieeja, sniedzot atbalstu darbiniekiem arī grūtās dzīves situācijās.

5.3. Darba devēju viedokļu apkopojums

Darba devēju aptaujas dati rāda, ka pētījumā dominē mikro uzņēmumi un mazie uzņēmumi, kas kopumā atbilst Latvijas uzņēmējdarbības struktūrai. Mikrouzņēmumi veido 74,3 % no visiem respondentiem un 78,0 % aptaujāto organizāciju strādā no diviem līdz deviņiem darbiniekiem. Vairāk nekā trīs ceturtdaļas aptaujāto darba devēju pārstāv privāto sektoru, savukārt valsts vai pašvaldību iestādes un ar tām saistītas struktūras ir pārstāvētas nelielā apjomā. Aptaujātie darba devēji pārstāv plašu nozaru spektru, kur izteiktāk pārstāvēta tirdzniecība, profesionālie pakalpojumi, apstrādes rūpniecība un būvniecība. Šāds darba devēju profils veido būtisku kontekstu vardarbības izpratnes un institucionālās rīcībspējas analīzei. Nelielos uzņēmumos un organizācijās, kur darbinieku skaits ir mazs, biežāk dominē neformālas vadības un darba attiecību prakses. Pētījumā par darba apstākļiem un riskiem¹⁹⁸ šādas prakses raksturotas kā vide ar paaugstinātu psihosociālo risku, kas attiecīgi var veicināt arī vardarbības situāciju rašanos.

Darba devēju izpratne par vardarbības izpausmēm darba vidē atšķiras. Smagākās vardarbības formas – fiziska ietekmēšana, draudi, seksuāla uzmākšanās un piespiedu seksuālie kontakti – pārsvarā tiek nepārprotami atpazītas kā vardarbība. Vienlaikus psiholoģiskajai un ekonomiskajai vardarbībai raksturīga izteikta atkarība no apstākļiem. Pārspīlētu kontroli par vardarbību vienmēr uzskata tikai 28,9 % darba devēju, ignorēšanu – 30,6 %, bet algas aizturēšanu – 38,3 %. Ievērojama daļa respondentu šīs izpausmes atzīst par vardarbību tikai noteiktos apstākļos vai neuzskata par vardarbību vispār. Tas norāda uz neskaidrām robežām starp pieļaujamu darba organizācijas praksi un vardarbīgu rīcību, īpaši ikdienas komunikācijas un vadības kontekstā.

Digitālās vardarbības formas, piemēram, uzbrukumi sociālajos tīklos vai aizskaroša komunikācija tiešsaistē, darba devēju vidū kopumā tiek atpazītas salīdzinoši labi. Vienlaikus arī šajā jomā pastāv neviennozīmīga izpratne par to klasificēšanu kā vardarbību neatkarīgi no apstākļiem. Tas liecina, ka digitālā vide darba devēju uztverē ne vienmēr tiek pilnībā sasaistīta ar darba vidi un darba devēja atbildību par drošas darba vides nodrošināšanu, īpaši situācijās, kur komunikācija notiek ārpus fiziskās darba vietas.

Vardarbības gadījumu faktisko izplatību uzņēmumos un organizācijās darba devēji vērtē kā zemu. Tikai 2,5 % darba devēju norāda, ka pēdējo piecu gadu laikā viņu

¹⁹⁸ Vanadziņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021"]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

uzņēmumā/organizācijā ir fiksēti vardarbības gadījumi. Minētie gadījumi pārsvarā saistīti ar psiholoģisko vardarbību, un visbiežāk tiek pieminēta apvainošana un apsaukšana.

Nelielais atzīto gadījumu skaits ierobežo padziļinātas statistiskās analīzes iespējas, vienlaikus aktualizējot jautājumu par iespējamu vardarbības neatpazīšanu vai neziņošanu, kas līdzīgi identificēts arī RSU DDVVI pētījumā par psihosociālo riska faktoru izplatību noteiktās nozarēs¹⁹⁹, uzsverot neziņošanas un vardarbības nenosaukšanas praksi.

Darba devēju intervijas atklāj, ka pastāv pretruna starp apgalvojumiem par vardarbības neesamību un interviju gaitā aprakstītajām situācijām. Vardarbības neesamības deklarēšana bieži balstās nevis pieredzes trūkumā, bet zemā vardarbības apzināšanās līmenī, vardarbības relativizācijā un pieņēmumā, ka darbinieki par piedzīvoto neziņo. Psiholoģiskā vardarbība intervijās tiek identificēta kā visizplatītākā vardarbības forma, kas sakrīt ar RSU DDVVI pētījumā par psihosociālo riska faktoru izplatību noteiktās nozarēs²⁰⁰ secinājumiem par psiholoģiskā spiediena dominanci dažādās nozarēs.

Nozaru konteksts ietekmē vardarbības izpausmju raksturu. Veselības aprūpes un sociālās aprūpes jomā darba devēji biežāk apraksta verbālu un fizisku vardarbību no klientu, pacientu vai viņu tuvinieku puses, kā arī situācijas, kur darbinieki kļūst par klientu savstarpējas vardarbības lieciniekiem. Pakalpojumu sektorā vardarbības izpausmes pārsvarā saistītas ar verbālu un digitālu agresiju saziņā ar klientiem, savukārt apstrādes rūpniecībā un būvniecībā vardarbība biežāk izpaužas darba organizācijas un komunikācijas kultūrā, tostarp hierarhiskās attiecībās, agresīvā balss tonī un tolerancē pret aizskarošu valodu. Veselības aprūpes nozares īpatnības šajā kontekstā detalizēti analizētas RSU pētījumā par vardarbību darba vidē veselības aprūpes personālam.²⁰¹

Būtisks vardarbības neredzamības aspekts ir neziņošanas mehānisms. Intervijās darba devēji atzīst, ka darbinieki var nedalīties ar savu pieredzi, baidoties no iespējamām sekām, neuzticoties vadībai vai neuzskatot piedzīvoto par pietiekami nopietnu. Līdz ar to aptaujās konstatētais zemais vardarbības gadījumu īpatsvars drīzāk atspoguļo reģistrēto vai atzīto gadījumu skaitu, nevis vardarbības faktisko izplatības līmeni.

¹⁹⁹ Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

²⁰⁰ Turpat.

²⁰¹ Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf

Atšķirības vērojamas arī uzņēmumu un organizāciju rīcībspējā vardarbības novēršanas jomā. Lielāki uzņēmumi un uzņēmumi/organizācijas ar ārvalstu kapitālu biežāk ir izstrādājušas formālas procedūras, ētikas kodeksus un ziņošanas mehānismus, savukārt mikro un mazie uzņēmumi pārsvarā paļaujas uz neformālām vienošanām un vadītāja autoritāti. Statistiski nozīmīgās, bet vājas sakarības starp uzņēmumu/organizāciju raksturlielumiem un vardarbības izpratni liecina, ka problēma nav reducējama tikai uz uzņēmuma/organizācijas lielumu, bet ir cieši saistīta ar tās kultūru, vadības kompetencēm un pieejamajiem resursiem.

Kopumā iezīmējas plaša starp normatīvā regulējuma prasībām un faktisko praksi. Lai gan tiesiskais regulējums paredz darba devēja pienākumu nodrošināt drošu, veselībai nekaitīgu un cieņpilnu darba vidi, empīriskie dati liecina, ka minēto prasību īstenošana nereti notiek fragmentāri vai formāli. Īpaši izteikta problēma konstatējama mikro un mazajos uzņēmumos, kuros vardarbības un psihosociālo risku esamība bieži tiek noliegta vai netiek pietiekami apzināta, savukārt preventīvie pasākumi balstās uz mutiskām vienošanām un vadības subjektīvo vērtējumu, nevis sistemātisku pieeju. Iepriekšējie pētījumi norāda, ka šāda prakse ir viens no izaicinājumiem darba aizsardzības sistēmas īstenošanā Latvijā, jo risku novērtējums, darbinieku iesaiste un iekšējo procedūru iedzīvināšana daudzviet nenotiek vai tiek uztverta kā formāla prasība bez reālas ietekmes uz ikdienas darba vidi.

Vardarbības prevencijai nepietiek ar formālu dokumentu esamību. Izšķiroša nozīme ir uzņēmumu/organizācijas kultūrai, vadītāju emocionālajai kompetencei, skaidri definētām robežām starp pieļaujamu un nepieļaujamu rīcību, kā arī uzticamiem un darbiniekiem saprotamiem ziņošanas mehānismiem. Tur, kur šie elementi ir savstarpēji integrēti, vardarbības gadījumu atpazīšana, novēršana un risināšana ir būtiski rezultatīvāka.

Darba devēju izteiktie priekšlikumi nepieciešamajām izmaiņām:

- ▼ Precizēt tiesisko regulējumu, nosakot, kā darba devējs var tiesiski pamatoti izbeigt darba attiecības, vienlaikus mazinot tiesvedības riskus gadījumos, kad darbinieks pārkāpj saistošās normas un viņa turpmāka nodarbināšana nav savienojama ar darba vidi, paredzot skaidru procedūru ar konkrēti noteiktiem soļiem – pārkāpuma fiksēšanu, sākotnējo izvērtējumu, pierādījumu vākšanu, iesaistāmo personu loku, termiņus, lēmuma pieņemšanu un pārsūdzības kārtību.
- ▼ Stiprināt tiesiskās iespējas darba devējam rīkoties situācijās, kad pārkāpējs ir darbinieks vai klients, paredzot konkrētus, normatīvi nostiprinātus tiesiskos

mehānismus vardarbīgas rīcības ierobežošanai, tostarp iespēju uz laiku vai pastāvīgi liegt piekļuvi telpām, noteikt aizliegumu uzturēties darba vidē vai atteikt pakalpojuma sniegšanu.

- ▼ Tiesiskajā regulējumā skaidri noteikt, ka vardarbība pret darbinieku (tostarp mācekli, praktikantu un brīvprātīgo) – neatkarīgi no tās izdarītāja (kolēģa, vadītāja vai klienta) – uzliek darba devējam pienākumu rīkoties. Regulējumā jānosaka tiesiski pieļaujamās darbības, cietušā darbinieka aizsardzības garantijas un darba devēja pienākumi vardarbības novēršanā un seku mazināšanā.
- ▼ Precizēt normatīvo un/vai metodisko ietvaru attiecībā uz vardarbības novēršanu darba vidē, skaidri nosakot robežas starp profesionāli pieļaujamu rīcību un vardarbības izpausmēm. Ietvaru/vadlīnijas nepieciešams papildināt ar konkrētiem uzvedības piemēriem un tipisku situāciju aprakstiem, kas atbilst pētījumā identificētajām vardarbības formām (psiholoģiskajai, fiziskajai, seksuālajai, ekonomiskajai un digitālajai vardarbībai), tādējādi mazinot subjektīvas interpretācijas risku un veicinot konsekventu atpazīšanu praksē.
- ▼ Trauksmes celšanas regulējumā nepārprotami iekļaut vardarbību darba vidē kā patstāvīgu ziņojamu pārkāpumu, lai praksē nerastos neskaidrības par tās kvalificēšanu trauksmes celšanas ietvarā.
- ▼ Precizēt Darba likumā jēdzienu “būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību”, skaidri nosakot, kādos gadījumos psiholoģiska vardarbība kvalificējama kā būtisks pārkāpums, un noteikt objektīvus vērtēšanas kritērijus, tostarp regularitāti, ilgumu, intensitāti, ietekmi uz cietušā veselību, darba izpildi un kolektīva klimatu, lai darba devēji varētu balstīties nevis subjektīvā ieskatā, bet skaidri definētos, objektīvi izvērtējamos kritērijos.
- ▼ Izstrādāt skaidrus tiesiskus kritērijus un procedūras darba attiecību izbeigšanai ar darbinieku, kurš sistemātiski īsteno psiholoģisku vardarbību, nosakot pierādījumu veidus (piemēram, liecības, dokumentētus notikumus), to fiksēšanas kārtību, izvērtēšanā iesaistāmās iestādes un lēmuma pieņemšanas mehānismu, nodrošinot darba devējam juridiski pamatotu un praksē īstenojamu rīcības modeli.
- ▼ Mazināt regulējuma asimetriju, paredzot darba devējam tiesības rīkoties preventīvi gadījumos, kad darbinieka rīcība apdraud kolektīva labbūtību, drošību vai organizācijas intereses, ļaujot īstenot pagaidu pasākumus (piemēram, pārcelšanu, darba pienākumu maiņu, attālinātu darbu), negaidot neatgriezeniskas sekas vai situācijas eskalāciju.

- ▼ Pilnveidot Ārstniecības likumu, nodrošinot ārstniecības personu tiesisko aizsardzību, paredzot tiesības atteikties no pacienta ārstēšanas vardarbīgas uzvedības gadījumā un vienlaikus nosakot skaidru kārtību, kā šāds lēmums tiek dokumentēts, pamatots un aizsargāts no nelabvēlīgām tiesiskām sekām.
- ▼ Nostiprināt normatīvajā regulējumā pacientu un ārstniecības personāla savstarpējās komunikācijas principus, nosakot minimālos uzvedības standartus, pieļaujamās robežas un sekas šo normu pārkāpuma gadījumā.
- ▼ Izstrādāt vienotas valsts līmeņa vadlīnijas vardarbības darba vidē novēršanai, kas nodrošina vienotu izpratni un praksi visās nozarēs, mazina interpretācijas riskus un ietver preventīvos pasākumus, rīcības algoritmus, atbildības sadalījumu un seku piemērošanas kārtību, vienlaikus paredzot nozaru specifiskus risinājumus situācijām, kur vardarbība saistīta ar profesionālo pienākumu izpildi, nodrošinot darbiniekiem aizsardzību.
- ▼ Ieviest valsts līmeņa regulējumu drošības nodrošināšanai stacionāros, nosakot minimālās drošības prasības (piemēram, apsardzes pieejamību, izsaukuma mehānismus, telpu risinājumus), lai darbinieku un praktikantu drošība nebūtu atkarīga tikai no katras ārstniecības iestādes iespējām.
- ▼ Izveidot valsts līmeņa metodiskā atbalsta mehānismu, stiprinot VDI konsultatīvo lomu un nodrošinot vienotu, uz atbalstu vērstu palīdzību par normatīvo aktu piemērošanu un rīcību vardarbības gadījumos, tostarp izveidojot anonīmu tiešsaistes platformu, čatu vai specializētu atbalsta līniju, kur darba devēji var saņemt skaidrojumus, piemērus un praktiskus ieteikumus, droši pārrunāt sarežģītas situācijas un meklēt risinājumus, ar pārliecību, ka saziņa ir konsultatīva un vērsta uz palīdzību, nevis uz tūlītēju kontroli vai sodīšanu.
- ▼ Izstrādāt praktisku atbalsta mehānismu ar piemēriem un situāciju aprakstiem, kas darba devējiem piedāvā konkrētus rīcības algoritmus dažādos vardarbības scenārijos (darbinieks–darbinieks (kā arī brīvprātīgais, māceklis vai praktikants), vadītājs–padotais, klients–darbinieks). Šādi materiāli ļautu organizācijām nevis improvizēt, bet balstīties uz pārbaudītiem risinājumiem.
- ▼ Izveidot centralizētu funkciju, kas sistemātiski apkopo datus par vardarbības gadījumiem darba vidē, veido vienotu prakses izpratni un nodrošina konsekventu pieeju to izskatīšanā, vienlaikus apvienojot analītisko, metodisko un konsultatīvo lomu, lai politikas veidošana balstītos datos un uzkrātajā pieredzē.

- ▼ Stiprināt sabiedrības izpratni par darba vides ietekmi uz cilvēka veselību, emocionālo stāvokli un profesionālo ilgtspēju, nostiprinot izpratni par to kā kopēju sabiedrības līmeņa atbildību, nevis tikai atsevišķu darba devēju pienākumu, un valsts mēroga kampaņās skaidrojot saikni starp labbūtību, vardarbības prevenciju un darba kvalitāti.
- ▼ Veicināt sabiedrības izpratni par vardarbību darba vidē, īstenojot mērķētas informēšanas un izglītošanas kampaņas par tiesībām, pienākumiem un rīcību vardarbības gadījumos, uzsverot, ka vardarbība nav “normāla” darba kultūras sastāvdaļa un ka to var īstenot ne tikai vadītāji vai kolēģi, bet arī klienti, piegādātāji un citas trešās personas, kuru rīcība var tieši ietekmēt nodarbināto labbūtību un drošību.
- ▼ Veicināt mediatoru, psihologu un mentoru iesaisti konfliktu risināšanā, paredzot uzņēmumiem iespēju piesaistīt neitrālu ārēju speciālistu atbalstu gadījumos, kad uzņēmuma iekšējie mehānismi nespēj nodrošināt uzticamu un neitrālu situācijas izvērtējumu. Tas ļautu savlaicīgi un profesionāli risināt konfliktus, pirms tie pāraug vardarbībā vai ilgstošā spriedzē.
- ▼ Vardarbības darba vidē tēmu iekļaut jau izglītības sistēmā, integrējot to mācību saturā, lai veicinātu izpratni un palīdzētu topošajiem speciālistiem savlaicīgi sagatavoties reālajai darba videi.
- ▼ Nepieciešams pastiprināt uzsvāru uz vardarbības prevenciju, īpaši attiecībā uz psiholoģisko vardarbību, nodrošinot ilgtspējīgu finansējumu apmācībām, metodiskajiem materiāliem un atbalsta mehānismiem.

SECINĀJUMI

Šī **pētījuma mērķis** ir apzināt vardarbības izplatību darba vidē Latvijā, analizējot tās cēloņus un sekas, kā arī šobrīd īstenotos pasākumus saistībā ar vardarbības prevenciju vai mazināšanu, kā arī sniegtu pamatojumu Konvencijas ratifikācijas nepieciešamībai. Turpinājumā apkopoti galvenie izpētes secinājumi:

Normatīvais regulējums attiecībā uz vardarbību darba vidē:

- 1) Lai arī normatīvais regulējums un politikas plānošanas dokumenti kopumā paredz tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, normatīvajos aktos nav tiešas psiholoģiskās vardarbības definīcijas un nepārprotams tās aizliegums. Darbinieki un darba devēji norāda uz neskaidrību par to, ko psiholoģiskā vardarbība ietver un kur praksē novelkama robeža starp profesionāli pieļaujamu rīcību un vardarbības esamību. Terminoloģijas neskaidrība veicina subjektīvas interpretācijas, apgrūtina agrīnu vardarbīgas uzvedības atpazīšanu un kavē savlaicīgu rīcību uzņēmumu/organizāciju līmenī, kā arī tiesību aizsardzību.
- 2) Normatīvie akti ir nepilnīgi situācijās, kad vardarbību pret darba devēju vērš darbinieks. Pašreizējais regulējums primāri fokusējas uz darba devēja pienākumiem un atbildību, savukārt skaidri un nepārprotami mehānismi darbinieka īstenotas psiholoģiskās vardarbības kvalificēšanai un tiesisku seku noteikšanai ir nepilnīgi. Tas apgrūtina rīcību gadījumos, kad varmāka ir darbinieks, un neveido vienotu, paredzamu aizsardzības sistēmu.
- 3) Lai gan normatīvais regulējums paredz aizsardzības mehānismus un administratīvu atbildību par darba tiesību pārkāpumiem, VDI un tiesu prakse rāda, ka psiholoģiskās vardarbības konstatēšana ir būtiski atkarīga no konkrētās lietas apstākļu izvērtējuma un tiesas interpretācijas.

Vardarbības izplatība:

- 4) Saskaņā ar nodarbināto aptaujas datiem pēdējo piecu gadu laikā vardarbību piedzīvojuši 11,9 % nodarbināto; vēl 8,8 % to pieredzējuši agrāk. Tādējādi kopumā aptuveni piektā daļa nodarbināto dzīves laikā ir saskārušies ar pret sevi vērstu vardarbību darba vietā.
- 5) Darba devēju aptaujā tikai 2,5 % pārstāvju atzīst, ka pēdējo piecu gadu laikā viņu uzņēmumā/organizācijā ir fiksēti vardarbības gadījumi, kas ir gandrīz piecas reizes retāk nekā norāda nodarbinātās personas.

- 6) Sievietes no vardarbības darba vidē cieš biežāk nekā vīrieši (14,8 % sievietes un 9,0 % vīrieši saskaņā ar nodarbināto personu aptaujas datiem).
- 7) Biežāk izplatīta bijusi psiholoģiskā vardarbība (ignorēšana, pazemošana, baumas, pārspīlēta kontrole, draudi/iebiedēšana u.c.) un ekonomiska vardarbība (algas aizturēšana, neapmaksāts darbs/virsstundas).
- 8) Atsevišķās nozarēs – piemēram, veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, izglītībā un pakalpojumu jomā – vardarbība no klientu puses ir īpaši aktuāla problēma un tiek uzskatīta par ikdienišķu risku.
- 9) Aptauju dati nesniedz iespēju statistiski ticami salīdzināt vardarbības pieredzi starp darbiniekiem un praktikantiem, mācekļiem un brīvprātīgajiem, jo šo grupu īpatsvars izlasē ir vai nu ļoti mazs (nodarbināto personu aptauja), vai neliels ir vardarbībā cietušo skaits (darba devēju aptauja).
- 10) Lai arī vardarbības gadījumi ar praktikantu, brīvprātīgo un mācekļu iesaisti tiek fiksēti reti, interviju analīze rāda, ka organizācijās aizsardzības līmenis var atšķirties atkarībā no iekšējās kārtības iedzīvināšanas prakses. Vairumā uzņēmumu un organizāciju iekšējie noteikumi un ētikas kodeksi attiecas arī uz mācekļiem, praktikantiem un brīvprātīgajiem, tomēr pastāv arī situācijas, kad praktikanti, mācekļi vai brīvprātīgie tiek instruēti fragmentāri, biežāk par darba aizsardzību, nevis ētikas jautājumiem vai attieksmes jautājumiem, tādējādi palielinot ievainojamības risku.

Izpratne par vardarbību:

- 11) Gan nodarbinātie, gan darba devēji ar salīdzinoši augstu vienprātību par vardarbību atzīst tās smagākās un acīmredzamākās formas: fizisku ietekmēšanu, draudus, privātās mantas bojāšanu, uzmākšanos un piespiedu seksuālos kontaktus.
- 12) Visizplatītāko formu – psiholoģiskās un ekonomiskās vardarbības, kā arī dažu seksuālās un digitālās vardarbības izpausmju gadījumā (neapmaksātas virsstundas, algas aizturēšana) – biežāk norādīts, ka tas, vai tā ir vardarbība, ir “atkarīgs no apstākļiem”. Daļa aptaujāto to vispār neuzskata par vardarbību. Šī attieksme izteiktāka darba devēju vidū.

Vardarbības darba vidē cēloņi:

- 13) Vardarbību veicina augsts darba intensitātes un stresa līmenis, izdegšana, saspringti termiņi un prasīgi klienti, kas rada spriedzi ikdienas darbā.

- 14) Uzņēmumu un organizācijas kultūra, īpaši konkurētspējīgā vidē, kur prioritāte ir peļņa un rezultāts “par katru cenu”, un zema vadības emocionālā inteliģence, nepietiekamas konfliktu risināšanas prasmes veicina vardarbību.
- 15) Darbinieku personības īpatnības – sociopātiskas iezīmes, pieredzes pārākuma demonstrēšana, kā arī kultūras atšķirības, hierarhija, neskaidrs pienākumu sadalījums un intrigas arī pastiprina vardarbības risku. Tāpat nereti vardarbība ir reakcija uz uztvertu apdraudējumu/konkurenci.

Vardarbības darba vidē sekas:

- 16) Vardarbība būtiski pasliktina nodarbināto personu fizisko un psihisko veselību, palielina izdegšanas risku un var radīt dažādas veselības problēmas, kas samazina darbības vai pat izraisa darbnespēju. Tas savukārt nozīmē zemākus ienākumus un papildu finansiālus izdevumus veselības uzlabošanai, kā arī palielina slogu veselības aprūpes un sociālās aizsardzības sistēmām. Situācijās, kad nodarbinātās personas vēlas celt prasību tiesā, rodas arī izdevumi par juridiskajiem pakalpojumiem.
- 17) Vardarbība veicina nelabvēlīgu mikroklimatu uzņēmuma/organizācijas kolektīvā, pazemina darba produktivitāti, kā arī darbinieka darbnespējas dēļ rada finansiālus un ekonomiskus zaudējumus gan darba devējam, gan valstij.
- 18) Vardarbības pieredze grauj uzticību darba devējam un bieži noved pie darbinieku aiziešanas no darba, palielinot slodzi pārējiem darbiniekiem, kuriem jāuzņemas papildu pienākumi, kā arī radot darba devējam nepieciešamību meklēt un apmācīt jaunus darbiniekus.

Darba devēju īstenotie pasākumi vardarbības prevencijai:

- 19) Tikai aptuveni trešdaļa darba devēju nodrošina pietiekami plašu atbalstu un palīdzību vardarbības darba vidē gadījumā, kamēr 27,3 % darba devēju nenorāda nevienu palīdzības veidu. Iemesls tam ir darbinieku, laika un finanšu kapacitātes trūkums (īpaši mikro/mazajos uzņēmumos), zināšanu trūkums un atšķirīga darba devēju izpratne par vardarbību.
- 20) Lielos un ārvalstu kapitāla uzņēmumos biežāk ir skaidras sistēmas – ētikas kodeksi, ziņošanas kanāli, izmeklēšanas procedūras, regulāras apmācības. Mikro un mazos uzņēmumos dominē paļaušanās uz vadītāja autoritāti un neformālām vienošanām, kas rada risku subjektivitātei un nepietiekamai aizsardzībai. Arī nekomerciālās un publiskā sektora organizācijas biežāk ziņo par esošu rīcības kārtību, salīdzinot ar uzņēmumiem privātajā sektorā.

- 21) Augstāks vardarbības izpratnes līmenis darba devēju vidū būtiski palielina izredzes, ka uzņēmumā/organizācijā būs ieviests vismaz viens preventīvs mehānisms.
- 22) Tikai 14,9 % darba devēju atzina, ka vardarbību iespējams novērst ar atbilstošiem preventīviem pasākumiem, un arī šajos gadījumos visbiežāk minētie mehānismi ir cieņpilnas komunikācijas normu iekļaušana iekšējās darba kārtības noteikumos, konfidencialitātes un anonimitātes nodrošināšana vardarbības ziņotājiem un deklarēta nulles tolerance personāla politikā.
- 23) Formālu dokumentu esamība uzņēmumos un organizācijās pati par sevi nenodrošina drošu vidi. Intervijas apliecina, ka vadītāja attieksme un emocionālā inteliģence ir centrālais faktors vardarbības rašanās vai novēršanas procesā.

Rīcība vardarbības darba vidē gadījumā:

- 24) Visbiežāk no vardarbības cietušie par vardarbības gadījumu (-iem) informē draugus, ģimenes locekļus, radniekus vai citas uzticības personas. Oficiālās iestādes, piemēram, VDI vai Tiesībsarga biroju personas informē krietni retāk. Liela daļa cietušo par piedzīvoto vardarbību darba vidē neinformē nevienu.
- 25) Sajūta, ka nekas nemainīsies un uzticības trūkums sistēmai, nepietiekamas vai trūkstošas zināšanas, kam ziņot, bailes no vardarbības veicēja atriebības, bailes no vadības vai kolēģu noraidošas attieksmes vai reputācijas zaudējuma, kā arī emocionālas grūtības runāt par notikušo ir galvenie iemesli, kādēļ personas neziņo par notikušu vardarbību. No vardarbības cietušie biežāk izvēlas klusēt, ja varmāka ir vadītājs. Dažos gadījumos arī vadība atklāti norāda uz nevēlēšanos iesaistīties situācijas risināšanā.
- 26) Darba devēji kā biežākos atbalsta veidus no vardarbības cietušajiem min kolēģu palīdzību (63,0 %), medicīnisko palīdzību fiziskas vardarbības gadījumā (58,2 %), psiholoģisko atbalstu (57,7 %) un aizsardzību no turpmākas vardarbības (54,8 %). Tomēr cietušo pieredze liecina, ka psiholoģiskais atbalsts darba vietā ne vienmēr ir praktiski pieejams, un cietušajām personām bieži nākas meklēt ārējus, finansiāli dārgākus pakalpojumus.
- 27) Kopumā divas trešdaļas darba devēju (66,4 %) atzīst, ka viņu uzņēmumā/organizācijā nav izstrādāta kārtība gadījumiem, kad darba vidē tiek konstatēta vardarbība. Vēl 15,2 % norāda, ka tā ir izstrādāta "daļēji" vai ir izstrādes procesā. Vien 10,1 % atbildēja, ka tāda pastāv, un vēl 8,2 % respondentiem bija grūti atbildēt, vai šāda kārtība pastāv.

Iestāžu atbalsts no vardarbības darba vidē cietušajiem:

28) Lai gan normatīvajos dokumentos ir noteikta kārtība, saskaņā ar kuru vardarbības darba vidē gadījumā darbiniekam vispirms jāvērsas pie darba devēja un, ja gadījumu neizdodas atrisināt vai vardarbīgs ir darba devējs, ir paredzēta iespēja vērsties uzraudzības un tiesību aizsardzības iestādēs – VDI, Tiesībsarga birojā vai tiesā, kā arī gadījumos, kad personai ir nodarīti miesas bojājumi, noticis piespiedu seksuāls kontakts vai izteikti draudi, kas apdraud personas veselību un dzīvību, – ar iesniegumu valsts policijā, pētījuma dati atspoguļo, ka pietiekami lielumam skaitam aptaujāto, kuri ir saskārušies ar vardarbību, trūkst zināšanu, pie kā vērsties un kāda palīdzība ir pieejama.

IETEIKUMI

Šajā nodaļā apkopoti priekšlikumi darba devējiem, valsts institūcijām un citiem atbalsta sniedzējiem, lai pilnveidotu vardarbības novēršanu darba vidē, stiprinātu nodarbināto drošību un labbūti, kā arī nodrošinātu savlaicīgus un profesionālus atbalsta mehānismus vardarbības gadījumos darba vidē. Ieteikumi ietver gan preventīvus pasākumus, gan sistēmisku atbalstu nacionālā, kā arī uzņēmumu un organizāciju līmenī.

Valsts politika un institucionālais ietvars

- 1) Rekomendējams papildināt Darba aizsardzības likumu ar psiholoģiskās vardarbības definīciju – naidīgu un neētisku, vienreizēju vai atkārtotu sistemātisku uzvedību, kas vērsta pret nodarbināto ar mērķi kaitēt viņa psihiskajai veselībai, cieņai vai profesionālajai reputācijai, vai arī ar mērķi iegūt psiholoģiskās vardarbības īstenotājam labvēlīgu rezultātu. Papildus ieteicams paredzēt administratīvo atbildību nodarbinātajam, kurš īsteno psiholoģisko vardarbību, lai aizsargātu uzņēmuma nodarbinātos un darba devēju gadījumos, kad pret viņiem tiek īstenota psiholoģiskā vardarbība, neatkarīgi no vardarbības izdarītāja statusa (kolēģis, vadītājs vai trešā persona).
- 2) Nepieciešams precizēt Trauksmes celšanas regulējumu, nepārprotami iekļaujot vardarbību darba vidē kā patstāvīgu ziņojamu pārkāpumu, skaidri nosakot tās kvalificēšanu trauksmes celšanas ietvarā, lai novērstu interpretācijas neskaidrības praksē un nodrošinātu vienotu pieeju ziņojumu izvērtēšanā.
- 3) Balstoties uz tiesu prakses analīzi un gadījumu izpēti, nepieciešams papildināt Darba aizsardzības likumu, iekļaujot psiholoģiskās vardarbības konstatēšanas kritērijus, lai identificētu iespējamu psiholoģisko vardarbību, tostarp – iebiedēšanu un emocionālo spiedienu (kontrole, agresija, izsmiekls, manipulācija), profesionālo atstumšanu un sociālo izolāciju (apzināta ignorēšana, izslēgšana no darba komunikācijas, nepamatota neiesaistīšana darba procesos, sapulcēs vai pasākumos), kā arī darba organizācijas ļaunprātīgu izmantošanu (nepamatota, nesamērīga vai apzināti neizpildāmu darba uzdevumu uzlikšana, apzināta informācijas slēpšana, aizkavēšana vai sagrozīšana), paredzot objektīvus izvērtēšanas kritērijus (regularitāti, ilgumu, intensitāti un ietekmi uz darba vidi un nodarbināto veselību).
- 4) Nepieciešams izvērtēt iespēju papildināt Darba aizsardzības likumu, paredzot darba devēja pienākumu psiholoģiskās vardarbības konstatēšanas gadījumā piedāvāt vai nodrošināt pusēm mediācijas iespēju konflikta risināšanai, neskarot Darba strīdu

- likumā noteikto individuālo darba strīdu izskatīšanas kārtību un pušu tiesības vērsties darba strīdu komisijā vai tiesā, pirms vai neatkarīgi no vērtēšanas darba strīdu komisijā, kā papildu preventīvu un brīvprātīgu strīdu risināšanas instrumentu, vienlaikus nodrošinot mediācijas procesa konfidencialitāti un uzticamību.
- 5) Nepieciešama aktīvāka valsts iesaiste sabiedrības izpratnes veicināšanā par vardarbību darba vidē, emocionālo labbūtību un izdegšanu, īstenojot vienotas sabiedrības informēšanas kampaņas, kas skaidro tiesības, pienākumus un rīcību vardarbības incidentu gadījumā, uzsverot, ka vardarbība nav pieļaujama darba kultūras sastāvdaļa. Vienlaikus būtiski stiprināt nevardarbīgas komunikācijas un konfliktu risināšanas prasmes, kā arī nodrošināt agrīnu izglītošanu skolās.
 - 6) Nacionālā mērogā jānodrošina droši, konfidenciali un anonīmi ziņošanas un konsultāciju mehānismi, tostarp uzticības tālrunis un pašnovērtējuma rīki atbildīgo iestāžu tīmekļvietnēs, kas ļauj personai izvērtēt, vai tā varētu būt vardarbības upuris, neradot negatīvas sekas ziņotājam.
 - 7) Nepieciešams stiprināt arodbiedrību un nevalstisko organizāciju sektoru, kas var nodrošināt darbiniekiem papildu aizsardzību, konsultācijas un atbalstu, īpaši gadījumos, kad iekšējie organizācijas mehānismi netiek uztverti kā pietiekami neitrāli.
 - 8) Tiesvedības gadījumos būtiska nozīme ir vardarbībā cietušās personas piekļuvei juridiskajai palīdzībai, emocionālajam atbalstam un finansiālajiem resursiem, jo šo atbalsta elementu trūkums praksē bieži attur no savu tiesību aizsardzības uzsākšanas vai turpināšanas. Tādēļ nepieciešams nodrošināt valsts finansētas juridiskās palīdzības pieejamību vardarbības darba vidē gadījumos, kā arī attīstīt mediācijas mehānismus VDI ietvaros, lai strīdus būtu iespējams risināt savlaicīgāk, ārpustiesas kārtībā un ar mazāku psihosociālo slodzi cietušajām personām.
 - 9) Mikro un mazajiem uzņēmumiem nereti trūkst institucionālās un cilvēkresursu kapacitātes vardarbības prevencijas politiku ieviešanai, tādēļ nepieciešams vienots nacionāla mēroga atbalsta rīku katalogs, kas ietvertu materiālus, mācības un konsultācijas, kā arī skaidri definētus rīcības soļus un pielāgojamas vadlīnijas iekšējās kārtības dokumentu izstrādei, tostarp praktiskus rīcības algoritmus tipiskās vardarbības situācijās. Īpaši svarīgi ir stiprināt psiholoģiskās vardarbības prevenciju, attīstot vadītāju komunikācijas un konfliktu risināšanas prasmes un nodrošinot ilgtspējīgu finansējumu šo pasākumu īstenošanai.
 - 10) Veselības nozarē īpaša uzmanība pievēršama vadlīniju izstrādei ārstniecības personām, ārsta tiesību precizēšanai atteikt ārstēšanu drošības risku gadījumos, kā

arī minimālo drošības standartu noteikšanai ārstniecības iestādēs, piemēram, apsardzes nodrošināšanai, lai nodarbināto drošība nebūtu atkarīga tikai no konkrētās iestādes resursiem.

- 11) Šajā pētījuma posmā vēl nav iespējams izdarīt pamatotus secinājumus un ieteikumus par Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas nepieciešamību Latvijā. Esošā starptautiskā prakse liecina, ka dalībvalstu pieejas atšķiras – Konvencijas mērķus iespējams īstenot gan ar tās ratifikāciju, gan bez tās, stiprinot nacionālo tiesību un institucionālo ietvaru. Turpmākajā pētījuma gaitā tiks veikta atbildīgo un iesaistīto iestāžu prakses un viedokļa detalizētāka izpēte, lai izvērtētu ar Konvencijas Nr. 190 ratifikāciju saistītos iespējamus risinājumus Latvijā.

Uzņēmumu/organizāciju vadības kapacitāte un atbalsts vardarbībā cietušajiem:

- 1) Darba devējiem jāizstrādā un jāievieš skaidras, dokumentētas procedūras vardarbības novēršanai un risināšanai, nodrošinot vienotu izpratni organizācijā un iesaistot dažādu līmeņu nodarbinātos to izstrādē. Procedūrām jāietver konkrēti rīcības soļi, atbildības sadalījums un lēmumu pieņemšanas kārtība, lai mazinātu subjektīvu interpretāciju risku. Vienlaikus nepieciešamas regulāras apmācības vadībai un nodarbinātajiem par vardarbības atpazīšanu, prevenciju un rīcību incidentu gadījumā, īpašu uzmanību pievēršot psiholoģiskajai vardarbībai. Īpaši būtiski ir, lai organizācijas vadība ar savu rīcību un komunikāciju konsekventi apliecinātu nulles toleranci pret vardarbību darba vidē.
- 2) Darba devējiem jānodrošina piekļuve neitrāliem konfliktu risināšanas mehānismiem, tostarp ārēju mediatoru piesaistei, gadījumos, kad iekšējie resursi vai vadības pārstāvji netiek uztverti kā objektīvi. Atbilstoši situācijai jāparedz arī psihologa, mentora vai supervizora iesaiste, lai nodrošinātu savlaicīgu profesionālu atbalstu un novērstu konfliktu eskalāciju un stiprinātu labbūtību darba vidē. Šādu mehānismu uzticamība un konfidencialitāte ir būtisks priekšnosacījums, lai nodarbinātie būtu gatavi savlaicīgi ziņot par problēmsituācijām.
- 3) Augsta riska situācijās, jo īpaši nozarēs ar paaugstinātu klientu agresijas risku, jāparedz samērīgi papildu drošības pasākumi, piemēram, apsardzes pieejamība, drošības izsaukuma mehānismi vai citi preventīvi risinājumi.
- 4) Ieteicams sistemātiski izvērtēt vadītāju vadības praksi un komunikācijas kultūru, iesaistot nodarbinātos atgriezeniskās saites sniegšanā, un nepieciešamības gadījumā paredzēt rotācijas vai citus korektīvus pasākumus, jo īpaši valsts un pašvaldību iestādēs, lai mazinātu ilgstošu konfliktu un vardarbības risku.

IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

1. 2007. gada 2. oktobra MK noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba>
2. 2024. gada 20. janvāra MK rīkojums Nr. 55. Par Valdības rīcības plānu deklarācijas par Evikas Siliņas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/349266-par-valdibas-ricibas-planu-deklaracijas-par-evikas-silinas-vadita-ministru-kabineta-iecereto-darbibu-istenosanai>
3. Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 10. maija spriedums lietā Nr.A420135919. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/478022.pdf>
4. Administratīvo sodu likums par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/314808-administrativo-sodu-likums-par-parkapumiem-parvaldes-sabiedriskas-kartibas-un-valsts-valodas-lietosanas-joma>
5. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieejams: <https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/un-universal-declaration-human-rights-1948>
6. Apsītis A., Joksts J. (2022.) Spaidu un draudu tiesiskā koncepcija romiešu tiesībās. Jurista Vārds, 09.08.2022., Nr. 32 (1246), 25.-33.lpp. Pieejams: <https://m.juristavards.lv/zurnals/281758-spaidu-un-draudu-tiesiska-koncepcija-romiesu-tiesibas/>
7. Arodbiedrību likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>
8. Auers, D. (2016). Baltijas valstu līdzības, atšķirības un vājie posmi. Pieejams: <https://www.lu.lv/par-mums/lu-mediji/zinas/zina/t/44527/>
9. Ārlietu ministrija. (2025). Apvienoto Nāciju Organizācija Vīnē. Pieejams: <https://www2.mfa.gov.lv/vienna/latvija-ano>
10. Ārstniecības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/44108-arstniecibas-likums>
11. Beņkovskis, K., & Fadejeva, L. (2022). Chasing the Shadow: the Evaluation of Unreported Wage Payments in Latvia (Working Paper No. 1/2022). Latvijas Banka. Pieejams:

- https://datnes.latvijasbanka.lv/papers/wp_1_2022.pdf?_gl=1*188lorf*_ga*MTE4ND A3MjgxMy4xNzU0MzkyODQ3*_ga_F8V1V8BEFY*czE3NTQzOTI4NDckbzEkZzAk dDE3NTQzOTI4NDgkajU5JGwwJGgw
12. Berger, A. (1953./1991.) Encyclopedic Dictionary of Roman Law. Philadelphia, The American Philosophical Society, 768.
13. Bērnu tiesību aizsardzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>
14. Biedrība “Skalbes”. Aicinām pieteikties bezmaksas psiholoģiskā atbalsta grupai cilvēkiem, kas cietuši no seksuālas vardarbības! Pieejams: <https://www.skalbes.lv/aicinam-pieteikties-bezmaksas-psihologiska-atbalsta-grupai-cilvekiem-kas-cietusi-no-seksualas-vardarbibas/>
15. Biedrība “Skalbes”. Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>
16. Bula, S., Deklava, L., Reste, J., & Lūsēna-Ezera, I. (2018). The presence of violence at work of health care personnel and their work ability. SHS Web of Conferences, 51(5), Article 01013. Pieejams: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/12/shsconf_shw2016_01013.pdf
17. Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf
18. Cilvēktiesību gids. Tiesības uz veselīgiem darba apstākļiem. Pieejams: <https://www.cilvektiesibugids.lv/lv/temas/veseliba/tiesibas-uz-veselibu/tiesibas-uz-veselibu-un-citas-cilvektiesibas/tiesibas-uz-veselīgiem-darba-apstakliem>
19. Civillikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>
20. Code du travail (Darba kodekss): Francijas Republikas likums. Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706?init=true&page=1&query=Code+du+travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGISCTA000006160706#LEGISCTA000006160706
21. Code Penal (Kriminālkodekss): Francijas Republikas likums. Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719?init=true&page=1&query=code+penal&searchField=ALL&tab_selection=all

22. Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2024.–2027. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/352926-par-darba-aizsardzibas-jomas-attistibas-planu-20242027-gadam>
23. Darba aizsardzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>
24. Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
25. Darba strīdu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67361-darba-stridu-likums>
26. Darba likums ar komentāriem (2020). Aut. kol. I. Liepiņa, K. Rācenājs, N. Preisa, V. Liberte, L. Blūma, S. Platā, D. Eglīte, J. Ciguzis Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
27. Eiropas Cilvēktiesību tiesa. Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieejams: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_lav
28. Eiropas Komisija. (2020). Padomes lēmums, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr.190).
Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/6607/download?attachment>
29. Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu. Pieejams: [Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu](#)
30. Eiropas Parlaments un Eiropas Savienības Padome. (2006). Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par principa, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, īstenošanu (pārstrādātā versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 204, 23–36. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>
31. Eiropas Savienība. (2000). Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 180, 22–26. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>
32. Eiropas Savienības Pamattiesību Harta. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

33. Eiropas Sociālā fonda projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001 ietvaros veiktā pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019-2021” gala ziņojums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2323/download?attachment>
34. ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, CEEP & UEAPME. (2007). Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darbavietā (2008-01899-E). Eiropas Sociālais dialogs. Pieejams: <https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01899-E.pdf>
35. EU Cross-Sectoral Guidelines on Violence and Harassment at Work EU Cross Sectoral Social Dialogue project: “Eliminating violence and harassment in the World of Work”. Pieejams: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2023/11/EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work_Official.pdf
36. European Commission. (2020). Proposal for a Council Decision authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labour Organization (COM(2020) 24 final). EUR-Lex. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>
37. European Commission. (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-09/ef22032en.pdf>
38. Eurostat. (2024). EU gender-based violence survey: Main findings (2024 edition). Publications Office of the European Union. Pieejams: [EU gender-based violence survey. Main findings](#)
39. International Labour Organization. (2006). New forms of violence at work on the rise worldwide, says the ILO . Pieejams: <https://www.ilo.org/resource/news/new-forms-violence-work-rise-worldwide-says-ilo>
40. International Labour Organization. (2019). Rekomendācija Nr. 206 “Ieteikumi par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē”. Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
41. International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C190

42. International Labour Organization. (2019). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (C190). Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C190

43. International Labour Organization. (2023). France ratifies Convention C190 on violence and harassment in the world of work. Pieejams:

<https://www.ilo.org/resource/news/france-ratifies-convention-c190-violence-and-harassment-world-work>

44. International Labour Organization. Ratifications for France. Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102632

45. International Labour Organization. Ratifications for Latvia. Pieejams:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102738

46. Izglītības un zinātnes ministrija. (2023). Par emocionālās un fiziskās vardarbības izskaušanu un nepieļaušanu izglītības iestādē, kā arī par valsts un pašvaldības institūciju sadarbību (Informatīvais ziņojums). Pieejams:

https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/646058d7-55d8-43df-b416-bc4a79d74b80

47. Jansone I. Mobings/Bossings. (par maģistra darba izstrādes gaitā iegūtiem pētījuma rezultātiem). Pieejams:

<https://lpva.lv/storage/files/p3eJHL2tnwn0uws71Kkd7LRXNUbwhJtSfa1pwsko.pdf>

48. Kozlova, L., & Lakiža, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. Pieejams:

<https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

49. Krimināllikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>

50. Labklājības ministrija (2023). Informatīvais ziņojums par Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes

2023. gada 13.–14. marta sanāksmei (ESVIS projekta ID 23-TA-584). Pieejams:
https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/370215bc-32c8-4f09-a3b6-7a03ef0bdc87
51. Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>
52. Labklājības ministrija. (2020). Padomes lēmuma projekts, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr.190). Pieejams:
<https://www.lm.gov.lv/lv/padomes-lemuma-projekts-ar-kuru-dalibvalstim-atlauj-eiropas-savienibas-intereses-ratificet-starptautiskas-darba-organizacijas-2019gada-konvenciju-pret-var darbibu-un-aizskarosu-izturesanos-nr190>
53. Labklājības ministrija. (2025). Tehniskā specifikācija atklātam konkursam “Pētījums par vardarbības izplatību darba vidē” (ID Nr. LR LM 2025/32 ESF+).
54. Labklājības ministrija. Vardarbībai patīk klusums. Pieejams:
<https://www.lm.gov.lv/en/media/1318/download>
55. Labor Code in Lithuania. Pieejams:
<https://www.usemultiplier.com/lithuania/employment-laws>
56. Lakiša, S., Matisāne, L., Gobina, I., Vanadziņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of workplace conflicts on self-reported medically certified sickness absence in Latvia. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3), 1193. Pieejams:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7908204/pdf/ijerph-18-01193.pdf>
57. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. (2023). LBAS seminārs par mobingu darba vietā. Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/event/lbas-seminars-par-mobingu-darba-vieta/>
58. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Pieejams:
<https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027>
59. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr.C33308515, SKC – 1267/2017. Pieejams:
<https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5397>
60. Latvijas Republikas Satversme. Latvijas Vēstnesis Nr. 43, 01.07.1993.

61. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. 8. nodaļa. (2011). Latvijas Vēstnesis.
62. Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr.C30407917, SKC-276/2020. Pieejams:
<https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/6185>
63. Latvijas Republikas tiesībsargs. (2022). Mobingam un Bosingam darbā NAV vietas! Neļauj tam slēpties ēnā, izgaismo to, aizstāvi sevi! Pieejams:
<https://www.tiesibsargs.lv/resource/2022-mobings-bosings-darba/>
64. Latvijas Republikas tiesībsargs. (2025). ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams:
<https://www.tiesibsargs.lv/resource/ano-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam/>
65. Latvijas Republikas tiesībsargs. (2025). Izpēte seksuālās uzmācšanās tematikā. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/izpete-seksualas-uzmaksanas-tematika/>
66. Latvijas Republikas tiesībsargs. Kas ir mobings un bosings? Kā tas izpaužas dzīvē un kā pret to cīnīties? Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/tiesibu-jomas/kas-ir-mobings-un-bosings-ka-tas-izpauzas-dzive-un-ka-pret-to-cinities/>
67. Latvijas Republikas tiesībsargs. Ko mums māca tiesu prakse mobinga lietās?! Pieejams: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/11/14.Elina_Usina_ko_mums_maca_tiesu_prakse_mobinga_lietas.pdf
68. Latvijas Republikas tiesībsargs. Mobingam un bosingam darbā NAV vietas! Neļauj tam slēpties ēnā, izgaismo to, aizstāvi sevi! Pieejams:
<https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/11/buklets.pdf>
69. Latvijas tiesu portāla e-pakalpojumu vietne. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/Account/Login?returnUrl=https%3A%2F%2Fmanas.tiesas.lv%2FeTiesasMvc%2Fe-pakalpojumi%2Fiesniegumi>
70. Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

71. Latvijas Vēstnesis. (2025). Ko darīt, ja darbavietā tiek piedzīvots mobings. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/37525-ko-darit-ja-darbavieta-tiek-piedzivots-mobings-2025>
72. Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code of the Republic of Lithuania. Pieejams: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
73. Legifrance. Code du travail. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/2019-01-02/
74. Leymann.se. The definition of mobbing at workplaces. Pieejams: <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM>
75. Liberties. (2022). Lithuania to Strengthen Measures Against Workplace Violence and Harassment. Pieejams: <https://www.liberties.eu/en/stories/lithuania-to-strengthen-measures-against-workplace-violence/44320>
76. Liepiņa-Goldberga E., L., Neirotiesības: neirotehnoloģiju un cilvēktiesību mijiedarbības risinājumi Eiropā. Jurista Vārds. Pieejams: <https://juristavards.lv/zurnals/283215-neirotiesibas-neirotehnologiju-un-cilvektiesibu-mijiedarbibas-risinajumi-eiropa/>
77. Likums Par policiju. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67957-par-policiju>
78. Ministere Du Travail. Souffrance au travail, harcèlement: Comment faire face? Pieejams: https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/depliant_souffrance_au_w_v5_web.pdf
79. Neimanis, J. (2004). Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds Nr.40 (345)
80. Oficiālās statistikas portāls. (2022). Sievietes biežāk nekā vīrieši piedzīvojušas seksuālu uzmākšanos darbavietā. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/noziegumi/preses-relizes/14125-vardarbibas-aptaujas-rezultati?themeCode=NO>
81. Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>

82. Oficiālās statistikas portāls. Vardarbības izplatība. Pieejams:
<https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/noziegumi/23602-vardarbibas-izplatiba>
83. Paegle, D. I., Lakiša, S., Matisāne, L., Matisāne, M., Paegle, L., Mārtinsone, K., Kamerāde, D., Krūmiņa, V., Akmane, E., Ķule, A., & Vanadziņš, I. (2025). Psychosocial hazards and work-life balance: the role of workplace conflict, rivalry, and harassment in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1494288. Pieejams:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11884417/>
84. Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca. Fiziskā vardarbība darba vidē – cēloņi un risinājumi. Pieejams:
https://stradavesels.lv/Uploads/2024/06/27/M._Smitins_Fizisk_vardarb_ba_19.06.2024.pdf
85. Pekšys, A., Karvelė, J., Tiškaitė, G. (2022). The latest amendments to the Lithuanian Labour Code enter into force from 1 August. Pieejams:
<https://www.sorainen.com/publications/the-latest-amendments-to-the-labour-code-what-changes-await-employers-and-employees-from-1-august/>
86. Pievienošanās līgums: Eiropas Savienības līgums. (2023). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis L 236, 23. septembris 2003. gads.
87. Pillinger, J. (2017). Violence and Harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action. International Labour Organization. Pieejams:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf
88. Rācenājs, K. (2020). Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/news/kad-darbs-parversas-launa-murga-jeb-terors-darba-vieta/>
89. Rīgas Stradiņa universitāte. (2011). Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori Pieejams:
http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/18/24_2011_Psihoemoci_riski_brosura.pdf
90. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plāns 2024.–2027. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanas-planu-20242027-gadam>

91. Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>
92. Starptautiskā darba organizācija. (2019). Konvencija Nr.190 “Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē. Pieejams: https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/10/ILC_Convention-190-LV.pdf
93. Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf
94. Tiesībsarga likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>
95. Trauksmes celšanas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums>
96. Valsts darba inspekcija. (2020). Veidlapas. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/veidlapas>
97. Valsts darba inspekcija. (2022). 2022. gada pārskats. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2547/download?attachment>
98. Valsts darba inspekcija. (2023). Psihoemocionālie darba vides faktori: Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” tematiskais pielikums. Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/04_Psihoemocionaaalie_darba_vides_faktori.pdf
99. Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. Pieejams: <https://stradavesels.lv/materiali/>
100. Valsts darba inspekcija. (2026). VDI konsultācijas. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/vdi-konsultacijas>
101. Valsts darba inspekcijas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums>
102. Valsts kanceleja. (2025). Grozījumi Administratīvo sodu likumā par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā. Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/1699b323-216b-49e3-a1c2-c6bc0893170a

103. Vanadziņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”]. Rīgas Stradiņa universitāte. Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf
104. Vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanas un apkarošanas plāns 2024.–2029. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/357535-vardarbibas-pret-sievieti-un-vardarbibas-gimene-noversanas-un-apkarosanas-plans-20242029-gadam>
105. Vidzemes rajona tiesas 2021. gada 2. novembra spriedums lietā Nr.C71184121 Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:VRT:2021:1102.C71184121.8.S>
106. Zārde, I., Kas ir depresija? Kas jāievēro saskarsmē ar cilvēku, kuram ir šī saslimšana? Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/sites/spkc/files/content/depresija_148x210.pdf
107. Sociocracy For All. What is nonviolent communication (NVC)? Pieejams: <https://www.sociocracyforall.org/what-is-nonviolent-communication-nvc/>

PIELIKUMI

1. pielikums. Nodarbināto personu aptaujas izlases sadalījums

Izlases sadalījums pēc dzimuma (avots: CSP)

	Respondentu skaits datu failā pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits datu failā pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
Vīrieši	47	48	48
Sievietes	53	52	52
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izlases sadalījums pēc vecuma (avots: CSP)

	Respondentu skaits datu failā pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits datu failā pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
18–29 gadi	11	15	15
30–39 gadi	21	20	20
40–49 gadi	20	19	19
50–59 gadi	20	19	19
60–74 gadi	28	27	27
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izsoles sadalījums pēc reģiona (avots: CSP)

	Respondentu skaits datu failā pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits datu failā pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
Rīgas pilsēta	30	32	32
Rīgas reģions bez Rīgas	13	12	12
Vidzeme	17	16	16
Kurzeme	15	15	15
Zemgale	12	12	12
Latgale	13	13	13
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izsoles sadalījums pēc apdzīvotas vietas tipa (avots: CSP)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
Rīga	30	32	32
9 lielās pilsētas*	21	20	20
Cita pilsēta	17	17	17
Ciems, lauku teritorija	33	31	31
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

* Daugavpils, Jelgava, Jēkabpils, Jūrmala, Liepāja, Ogre, Rēzekne, Valmiera un Ventspils

Izsoles sadalījums pēc tautības (avots: CSP)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
Latvieši	61	63	63
Krievi	27	26	26
Citas tautības	12	12	12
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izsoles sadalījums pēc izglītības līmeņa (avots: CSP)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2025. gads (%)
Pamatskolas izglītība vai zemāka	8	12	12
Vidējā izglītība	57	55	55
Augstākā izglītība	35	33	33
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

2. pielikums. No vardarbības darba vidē cietušo personu, kuras sniedza interviju, raksturojums

Nr.p.k.	Dzimums	Vecuma grupa	Dzīvesvietas reģions	Apdzīvotas vietas tips	Izglītības līmenis	Nozare	Amata pozīcija
1	Sieviete	31–45	Pierīga	Pilsēta	Augstākā	Veselības pakalpojumi	Vidējā līmeņa vadība
2	Sieviete	18–30	Vidzeme	Pilsēta	Augstākā	Aizsardzība un valsts, pašvaldību pārvalde	Operatīvā līmeņa speciālists
3	Sieviete	46–60	Rīga	Pilsēta	Augstākā	Transports un uzglabāšana	Vidējā līmeņa vadītājs
4	Sieviete	18–30	Rīga	Pilsēta	Augstākā	Māksla, sports un atpūta	Operatīvā līmeņa speciālists
5	Vīrietis	46–60	Kurzeme	Pilsēta	Vidējā	Apstrādes rūpniecība	Operatīvā līmeņa speciālists
6	Vīrietis	31–45	Zemgale	Ciems / lauku teritorija	Augstākā	Aizsardzība un valsts, pašvaldību pārvalde	Operatīvā līmeņa speciālists
7	Vīrietis	31–45	Pierīga	Pilsēta	Vidējā profesionālā	Transports un uzglabāšana	Operatīvā līmeņa speciālists

8	Sieviete	46–60	Latgale	Pilsēta	Augstākā	Aizsardzība un valsts, pašvaldību pārvalde	Vidējā līmeņa vadītājs
9	Sieviete	31–45	Zemgale	Ciems / lauku teritorija	Augstākā	Aizsardzība un valsts, pašvaldību pārvalde	Vidējā līmeņa vadītājs

3. pielikums. Darba devēju aptaujas izlases sadalījums

Izlases sadalījums pēc uzņēmuma/organizācijas lieluma (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
Mikro	73,8	74,3	74,1
Mazais	17,1	16,2	16,2
Vidējais	4,0	2,8	2,8
Lielais	0,2	0,2	0,2
Atsevišķa grupa	4,9	6,5	6,6
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izlases sadalījums pēc darbības nozare (NACE) (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
A – Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zveja	8,0	7,1	7,1
B – Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	0,2	0,3	0,3
C – Apstrādes rūpniecība	9,1	9,4	9,4
D – Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	0,8	0,5	0,5

E – Ūdensapgāde; kanalizācijas, atkritumu apsaimniekošanas un remediācijas darbības	0,6	0,4	0,4
F – Būvniecība	9,5	9,1	9,1
G – Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	19,4	18,4	18,4
H – Transports un uzglabāšana	7,6	7,1	7,0
I – Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	3,8	4,4	4,4
J – Izdevējdarbība, apraide un satura producēšanas un izplatīšanas darbības	1,0	0,7	0,7
K – Telekomunikācija, datorprogrammēšana, konsultēšana, datošanas infrastruktūras nodrošināšana un citi informācijas pakalpojumi	4,4	3,5	3,5
L – Finanšu un apdrošināšanas darbības	1,9	1,2	1,2
M – Operācijas ar nekustamo īpašumu	4,2	7,1	7,1
N – Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	10,5	9,5	9,5

O – Administratīvo un atbalsta dienestu darbība	4,4	4,6	4,6
P – Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	0,6	0,7	0,6
Q – Izglītība	1,7	1,8	1,8
R – Veselība un sociālā aprūpe	3,4	3,1	3,1
S – Māksla, sports un atpūta	1,9	1,7	1,7
T – Citi pakalpojumi	7,2	9,4	5,0
U – Mājsaimniecību kā darba devēju darbība un mājsaimniecību veikta nediferencētu preču ražošana un pakalpojumu sniegšana pašu patēriņam	0	0	0,0
V – Ārpus teritoriālu organizāciju un institūciju darbības	0	0	0,0
Lursoft datos nav norādīts *Aptaujā visi respondenti sniedza atbildi	0	0	4,4
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izlases sadalījums pēc īpašuma formas (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
Valsts vai pašvaldības iestāde un to komercsabiedrības (visu vai vairākuma kapitāldaļu turētājs (>50%)) ir valsts/pašvaldība)	5,3	6,3	5,7
Komercsabiedrība (visu vai vairākuma kapitāldaļu turētājs (>50%)) ir privāts investors)	92,6	91,6	91,7
Nav dalībnieku u.c.	2,1	2,1	2,6
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izlases sadalījums pēc reģiona (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēršanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
Rīgas pilsēta	46,6	47,2	45,0
Rīgas reģions (bez Rīgas)	13,3	13,1	14,4
Vidzeme	12,7	12,4	12,4

Kurzeme	11,6	11,8	11,3
Zemgale	7,2	6,5	8,9
Latgale	8,6	8,9	7,9
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izsoles sadalījums pēc uzņēmuma/organizācijas darbības ilguma (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēšanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēšanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
Līdz 5 gadiem	3,2	3	16,2
5–10 gadi	22,1	22,6	19,6
11–20 gadi	44,9	43,8	34,6
Vairāk nekā 20 gadi	29,8	30,6	29,7
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

Izsoles sadalījums pēc ārvalstu investīcijām uzņēmumā/organizācijā (avots: Lursoft)

	Respondentu skaits izlasē pirms svēšanas (%)	Respondentu skaits izlasē pēc svēšanas (%)	Lursoft dati 2025. gads (%)
Uzņēmumu/ organizāciju skaits, kuru pamatkapitālā ir ārvalstu investīcijas (investīcijas veido vairāk nekā 0%).	6,3	6,5	10,8

Uzņēmumu/organi- zāciju skaits, kuru pamatkapitālā nav ārvalstu investīcijas.	93,7	93,5	88,7
Nav zināms	0	0	0,5
KOPĀ	100,0	100,0	100,0

4. pielikums. Darba devēju interviju dalībnieku profila informācija

Nr.p.k.	Organizācijas lieluma grupa	Darbības nozaru grupa ¹¹	Īpašuma forma	Darbības ilgums	Reģions pēc juridiskās adreses	Ārvalstu investīcijas
1	mikro	JKLMN	privātais	mazāk par 5 gadiem	Pierīga	
2	lielie	JKLMN	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	Ir
3	lielie	GHINT	publiskais, NVO	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
4	lielie	JKLMN	publiskais, NVO	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
5	lielie	CDEF	privātais	11–20 gadi	Rīga	
6	lielie	AB	publiskais, NVO	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
7	lielie	OPQR	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
8	lielie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Zemgale	

Nr.p.k.	Organizācijas lieluma grupa	Darbības nozaru grupa ¹¹	Īpašuma forma	Darbības ilgums	Reģions pēc juridiskās adrese	Ārvalstu investīcijas
9	mazie	JKLMN	privātais	11–20 gadi	Kurzeme	
10	mikro	JKLMN	privātais	11–20 gadi	Pierīga	
11	mikro	JKLMN	privātais	mazāk par 5 gadiem	Pierīga	
12	mazie	CDEF	privātais	11–20 gadi	Kurzeme	
13	mazie	AB	privātais	11–20 gadi	Latgale	
14	mikro	JKLMN	privātais	11–20 gadi	Rīga	
15	lielie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Vidzeme	Ir
16	lielie	OPQR	publiskais, NVO	11–20 gadi	Kurzeme	
17	vidējie	OPQR	publiskais, NVO	5–10 gadi	Vidzeme	
18	vidējie	AB	privātais	11–20 gadi	Kurzeme	Ir

Nr.p.k.	Organizācijas lieluma grupa	Darbības nozaru grupa ¹¹	Īpašuma forma	Darbības ilgums	Reģions pēc juridiskās adreses	Ārvalstu investīcijas
19	lielie	OPQR	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
20	vidējie	ST	privātais	11–20 gadi	Rīga	Ir
21	vidējie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Zemgale	Ir
22	lielie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Kurzeme	Ir
23	vidējie	GHINT	privātais	5–10 gadi	Pierīga	Ir
24	vidējie	CDEF	privātais	11–20 gadi	Pierīga	Ir
25	lielie	OPQR	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Kurzeme	
26	vidējie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Latgale	
27	vidējie	CDEF	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Zemgale	
28	mikro	CDEF	privātais	5–10 gadi	Zemgale	

Nr.p.k.	Organizācijas lieluma grupa	Darbības nozaru grupa ¹¹	Īpašuma forma	Darbības ilgums	Reģions pēc juridiskās adreses	Ārvalstu investīcijas
29	lielie	OPQR	publiskais, NVO	5–10 gadi	Vidzeme	
30	mazie	OPQR	publiskais, NVO	11–20 gadi	Latgale	
31	mikro	ST	privātais	11–20 gadi	Vidzeme	
32	vidējie	GHINT	privātais	mazāk par 5 gadiem	Rīga	Ir
33	mazie	JKLMN	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Rīga	
34	mikro	GHINT	privātais	5–10 gadi	Kurzeme	
35	mazie	GHINT	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Zemgale	
36	lielie	OPQR	publiskais, NVO	vairāk nekā 20 gadi	Vidzeme	
37	mikro	GHINT	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Kurzeme	

Nr.p.k.	Organizācijas lieluma grupa	Darbības nozaru grupa ¹¹	Īpašuma forma	Darbības ilgums	Reģions pēc juridiskās adreses	Ārvalstu investīcijas
38	vidējie	GHINT	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Kurzeme	
39	mikro	GHINT	privātais	11–20 gadi	Latgale	
40	vidējie	GHINT	privātais	vairāk nekā 20 gadi	Latgale	
41	vidējie	OPQR	publiskais, NVO	11–20 gadi	Rīga	Ir
42	mazie	ST	publiskais, NVO	5–10 gadi	Latgale	
43	mikro	OPQR	publiskais, NVO	5–10 gadi	Zemgale	
44	vidējie	OPQR	publiskais, NVO	vairāk nekā 20 gadi	Pierīga	

1. Primārās nozares:

- A – Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zveja
- B – leguves rūpniecība un karjeru izstrāde

2. Rūpniecība un enerģētika:

- C – Apstrādes rūpniecība
- D – Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana

- E – Ūdensapgāde; kanalizācijas, atkritumu apsaimniekošanas un remediācijas darbības
- F – Būvniecība

3. Tirdzniecība, transports un pakalpojumi:

- G – Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība
- H – Transports un uzglabāšana
- I – Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
- N – Administratīvo un atbalsta dienestu darbība
- T – Citi pakalpojumi

4. Informācija, komunikācija un profesionālie pakalpojumi:

- J – Izdevējdarbība, apraide un satura producēšanas un izplatīšanas darbības
- K – Telekomunikācija, datorprogrammēšana, konsultēšana, datošanas infrastruktūras nodrošināšana un citi informācijas pakalpojumi
- L – Finanšu un apdrošināšanas darbības
- M – Operācijas ar nekustamo īpašumu
- N – Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi

5. Publiskā pārvalde:

- O – Administratīvo un atbalsta dienestu darbība
- P – Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
- Q – Izglītība
- R – Veselība un sociālā aprūpe

6. Kultūra, izklaide un neklasificētas nozares:

- S – Māksla, sports un atpūta
- T – Citi pakalpojumi