



Līdzfinansē
Eiropas Savienība



Nacionālais
attīstības plāns



Labklājības ministrija

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

**3. pielikums: Ziņojums “Atbalstu sniedzošo institūciju loma
un šķēršļi”**

2026. gada 28. maijā

SATURS

LIETOTO TERMINU DEFINĪCIJAS	3
IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI.....	6
ATTĒLU UN TABULU SARAKSTS.....	7
IEVADS.....	8
1. METODOLOĢIJA.....	10
2. VARDARBĪBAS SITUĀCIJAS DARBA VIDĒ RAKSTUROJUMS INFORMANTU SKATĪJUMĀ.....	13
3. INSTITŪCIJU ATBILDĪBA UN PIENĀKUMI VARDARBĪBAS DARBA VIDĒ GADĪJUMU RISINĀŠANĀ	16
3.1. Labklājības ministrija.....	17
3.2. Valsts darba inspekcija	17
3.3. Tiesībsarga birojs.....	24
3.4. Valsts policija	30
3.5. Tiesa	34
3.6. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība	39
3.7. Latvijas Darba devēju konfederācija	42
3.8. Citas iesaistītās puses	44
4. PIEREDZE UN ŠĶĒRŠĻI VARDARBĪBAS IDENTIFICĒŠANĀ UN GADĪJUMU RISINĀŠANĀ	52
4.1. Vardarbības gadījumu identificēšana.....	52
4.2. Nodarbināto vēršanās pēc palīdzības.....	54
4.3. Sadarbība starp iesaistītajām institūcijām un organizācijām	57
5. NORMATĪVO AKTU UN PASTĀVOŠĀS KĀRTĪBAS VĒRTĒJUMS	60
6. KONVENCIJAS RATIFIKĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA	65
SECINĀJUMI	68
IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS	71

LIETOTO TERMINU DEFINĪCIJAS

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. ¹
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. ²
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 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. ³
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. ⁴

¹ Autoru definīcija.

² Pētījuma autoru definīcija.

³ 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/>

⁴ 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

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 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.⁵ Papildus pētījuma ietvaros kā nodarbinātas personas tiek pētīti arī brīvprātīgie, praktikanti un mācekļi uzņēmumos/organizācijās.
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.⁶ Šajā pētījumā, tostarp aptaujās, intervijās minētie vardarbības veidi – mobings, bosings, bulings, apvainošana, apsaukāšana (pazemošana), draudi un iebiedēšana, ignorēšana, baumu izplatīšana, pārspīlēta kontrole, izolēšana no kolektīva, vajāšana – ir psiholoģiskās vardarbības izpausmes.
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

⁵ Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>

⁶ 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

	iesaistīties seksuāla rakstura darbībās u.tml. ⁷
Vardarbība	Uzvedība, kas var izraisīt fizisku vai emocionālu kaitējumu citiem, piemēram, verbāls vai fizisks pāridarījums, privātās mantas bojāšana. ⁸

⁷ 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

⁸ Turpat.

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

ES	Eiropas Savienība
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
VDI	Valsts darba inspekcija

ATTĒLU UN TABULU SARAKSTS

Attēlu rādītājs

Attēls 1. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts VDI	20
Attēls 2. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts Tiesībsarga birojā	27
Attēls 3. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts Valsts policijā	33
Attēls 4. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts tiesā	36
Attēls 5. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts LBAS	41

Tabulu rādītājs

Tabula 1. Veikto interviju saraksts	10
---	----

IEVADS

Šis dokuments ir pētījuma ceturtais starpnodevums, kas ietver informāciju par pētījuma tehniskās specifikācijas darba uzdevuma 3.3. punktu. Šajā nodevumā ir analizēta institūciju (valsts pārvaldes iestāžu, NVO u.c.) loma atbalsta nodrošināšanā vardarbībā cietušajiem, kā arī raksturoti no veiktajām intervijām izrietošie secinājumi par šķēršļiem normatīvā regulējuma ieviešanā un atbalsta sniegšanā cietušajiem.

Nodevuma ietvaros ir veikti šādi darba uzdevumi:

- 1) Veikta normatīvā regulējuma un institūciju dokumentācijas analīze, kas skaidro iestāžu lomu, atbildību un pienākumus vardarbības darba vidē gadījumu risināšanā, kā arī kārtību, kādā no vardarbības darba vidē cietušie var vērsties pēc palīdzības un to, kādu atbalstu personas var saņemt.
- 2) Veikta atbildīgo iestāžu īstenotās prakses analīze attiecībā uz saņemtajiem iesniegumiem un sniegto atbalstu no vardarbības darba vidē cietušajiem.
- 3) Intervētas atbildīgās institūcijas un NVO, kas sniedz atbalstu no vardarbības darba vidē cietušajiem, par šo institūciju pieredzi atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušajiem, tostarp sadarbību ar citām iesaistītajām pusēm konkrētu gadījumu risināšanā.
- 4) Identificēti galvenie šķēršļi atbalsta sniegšanā un tiesību piemērošanā praksē, tostarp identificējot izaicinājumus, kas rodas attiecībā uz normatīvā regulējuma piemērošanu.
- 5) Izvērtēts, kādā apjomā esošais regulējums ir piemērojams dažādiem vardarbības veidiem un personu grupām (piemēram, darba meklētājiem, bijušajiem darbiniekiem).
- 6) Veikta datu analīze, tostarp ņemot vērā 2. starpnodevuma ietvaros veikto interviju ar nodarbinātajiem, kas cietuši no vardarbības darba vidē, kā arī uzņēmumu/organizāciju interviju rezultātus.
- 7) Sniegti priekšlikumi normatīvā regulējuma, atbalsta sistēmas un institūciju sadarbības pilnveidei, lai mazinātu šķēršļus un uzlabotu atbalsta pieejamību no vardarbības darba vidē cietušajām personām.

Pētījuma izstrādi 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 nodarbināmību, 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.⁹

⁹ Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei. [skatīts 2026.02.26.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>

1. METODOLOĢIJA

Dokumentu analīze. Dokumentu analīze tika veikta, lai identificētu iestāžu pienākumus un atbildību, sniegtos atbalsta mehānismus un šķēršļus, kas kavē vardarbības prevenciju un gadījumu risināšanu, kā arī, lai skaidrotu rīcības algoritmus, kā cietušie var vērsties pēc palīdzības un kā tālāk gadījumi tiek risināti un kāds ir sniegtais atbalsts no vardarbības darba vidē cietušajiem. Veicot dokumentu analīzi, uzmanība tika pievērsta tam, vai institūciju atbildība potenciālajai vardarbībā cietušajai personai ir definēta pietiekami skaidri. Tika analizēti normatīvie akti (likumi, MK noteikumi), iestāžu iekšējie noteikumi, publiskie pārskati, sūdzību un iesniegumu izskatīšanas procedūras. Iestādes un organizācijas, kuru atbildība un pienākumi vardarbības darba vidē kontekstā tika analizēti, ir LM, VDI, Tiesībsarga birojs, Valsts policija, tiesa, LBAS, LDDK.

Dati tika analizēti, izmantojot institucionālās analīzes pieeju, kas fokusējas uz dažādām institūcijām piešķirtajām funkcijām un pienākumiem. Pieveja ļauj novērtēt, vai pienākumu un atbildības sadalījums sistēmā ir skaidrs. Tāpat tika izmantota tematiskās analīzes pieeja, jo tā palīdz izvērtēt to, kā tiek formulēti pienākumi, atbalsta mehānismi, un kādi aspekti nav ietverti vai ir nepietiekami skaidri/izvērsti formulēti.

Daļēji strukturētas intervijas. Lai padziļināti izzinātu tiesībsargājošo, uzraugošo un atbalstu snieozošo institūciju lomu, pienākumus, atbildību, sadarbību un šķēršļus vardarbības darba vidē gadījumu izskatīšanā, un to, kāds atbalsts cietušajiem tiek nodrošināts (tostarp aizsardzība), kā arī iegūt priekšlikumus nepieciešamajām izmaiņām normatīvajos aktos vai pastāvošajā kārtībā, tika veiktas intervijas. Intervijas bija nozīmīga metode, ņemot vērā, ka iestāžu dokumentos ne vienmēr bija iespējams gūt pilnīgu priekšstatu par pastāvošo kārtību iesniegumu izskatīšanā un atbalsta sniegšanā.

Tabula 1. Veikto interviju saraksts

Intervētā iestāde/organizācija	Intervijas norises laiks
LM	2026. gada 8. aprīlī
VDI	2026. gada 10. aprīlī
Tiesībsarga birojs	2026. gada 14. aprīlī
Valsts policija	2026. gada 21. aprīlī

Intervētā iestāde/organizācija	Intervijas norises laiks
LBAS	2026. gada 9. aprīlī
LDDK	2026. gada 9. aprīlī
Tiesu administrācija	2026. gada 13. aprīlī
Tiesnesis (Rīgas pilsētas tiesa)	2026. gada 16. aprīlī
Tiesnesis (Rīgas apgabaltiesa)	2026. gada 28. aprīlī
Križu un konsultāciju centrs "Skalbes"	2026. gada 14. aprīlī
Veselības aprūpes iestāde	2026. gada 1. aprīlī
Rīgas valstspilsētas pašvaldības policija	2026. gada 13. aprīlī
Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts	2026. gada 10. aprīlī
Pašvaldību sociālie dienesti	2026. gada aprīlī tika uzrunāti un interviju raktiskā/mutiskā formā sniedza seši sociālie dienesti.
Centrs "MARTA"	2026. gada 6. maijā

Interviju analīzē tika izmantota tematiskās analīzes pieeja, ļaujot identificēt galvenās tēmas, kas ir nozīmīgas pētījuma jautājumu kontekstā un atspoguļo informantu pieredžu kopīgās un atšķirīgās iezīmes.

Statistikas datu ieguve un analīze. Lai iegūtu datus balstītu priekšstatu par to, kādā apmērā cietušie (tostarp potenciālie cietušie) vēršas pēc palīdzības, cik lielā mērā tas bijis pamatoti (ir pierādīts), kā arī analizētu nozaru, reģionu un dažādu nodarbināto grupu griezumā, tika veikta statistikas datu analīze. Atbildīgās institūcijas, kurām tika lūgts sniegt datus, bija VDI, Tiesībsarga birojs, Valsts policija un Tiesu administrācija. Dati tika pieprasīti par 2023.–2025. gadu, lūdzot izdalīt katru gadu atsevišķi. Datu pieprasījums ietvēra informāciju par šādām datu vienībām:

▼ Iesniegumu skaits

- ▼ Atteiktie iesniegumi nepietiekamu datu dēļ
- ▼ Iesnieguma iesniedzējs (nodarbinātais, arodbiedrība, cits)
- ▼ Reģions, kurā noticis incidents
- ▼ Nozare
- ▼ Darba vietas tips: uzņēmums, valsts / pašvaldību iestāde, organizācija
- ▼ Vardarbības forma: psiholoģiska, fiziska, seksuāla, ekonomiska
- ▼ Vidējais laiks no iesnieguma iesniegšanas līdz lēmuma pieņemšanai
- ▼ Lēmuma veids: konstatēts pārkāpums / nav konstatēts pārkāpums, gadījuma risināšana nodota citai iestādei
- ▼ Piemērotais sods: nav, administratīvs sods, uzsākts kriminālprocess

Saņemot datus, tika konstatēts, ka šādā detalizācijas pakāpē iestādes statistikas datus neapkopo. Katras institūcijas gadījumā prakse ir atšķirīga.

Jāņem vērā, ka dati atspoguļo tikai tos gadījumus, kuros cietušais (potenciāli cietušais) ir vērsies kādā no iepriekš minētajām iestādēm. Līdz ar to netiek ietvertas tās personas, kuras par piedzīvoto neziņo – dažādu iemeslu dēļ paliekot ārpus statistikas redzesloka.

Datu analīze tika veikta, izmantojot deskriptīvās statistikas metodes, jo tās ļāva raksturot galvenās tendences un sadalījumus dažādās grupās.

2. VARDARBĪBAS SITUĀCIJAS DARBA VIDĒ

RAKSTUROJUMS INFORMANTU SKATĪJUMĀ

Šajā nodaļā apkopots intervēto valsts institūciju, sociālo partneru, NVO un citu ekspertu vērtējumu par vardarbības aktualitāti darba vidē.

Intervijās paustie viedokļi liecina, ka vardarbības darba vidē problemātika pēdējos gados ir kļuvusi redzamāka un plašāk aktualizēta, īpaši saistībā ar psiholoģisko vardarbību.

Vienlaikus nav viennozīmīga pamata secināt, ka vardarbības gadījumu skaits objektīvi pieaugtu. Drīzāk iezīmējas pieaugoša sabiedrības informētība un gatavība runāt par šiem jautājumiem, kas palielina ziņošanas aktivitāti un interesi par risinājumu iespējām. Kopumā vardarbības situāciju raksturo objektīvu un sistemātisku datu trūkums par šo problēmu, uz ko norāda vairāki intervētie. Pieejamā informācija par vardarbības gadījumiem darba vidē lielākoties balstās uz iesniegumiem, sūdzībām, krīzes tālruņu datiem vai pētījumiem, kas neaptver visu vardarbības spektru. Līdz ar to nav iespējams iegūt patiesu informāciju par situāciju un precīzi izvērtēt vardarbības dinamiku valstiskā mērogā. Nozīmīgs aspekts ir vardarbības “neredzamā daļa”, kas neparādās iestāžu apkopotajā statistikā. Daļa cilvēku nevēršas oficiālās iestādēs. Šie gadījumi norāda gan uz bailēm no ziņošanas sekām, uzticēšanās trūkumu atbildīgajām iestādēm vai neskaidru izpratni par pieejamajiem atbalsta mehānismiem.

Situācija darba vietās kopumā ir ļoti nevienmērīga. Lielākās organizācijās ar attīstītiem cilvēkresursu pārvaldības modeļiem, iekšējām procedūrām un specializētiem speciālistiem vardarbības riski tiek risināti strukturētāk. Savukārt citviet, īpaši mazākos uzņēmumos, trūkst ne vien zināšanu un skaidru kritēriju, bet arī praktisku instrumentu, kā strādāt ar vardarbību.

Būtiska tendence ir darba aizsardzības fokusa pakāpeniska paplašināšanās. Ja agrāk galvenā uzmanība tika koncentrēta uz fiziskiem, fizikāliem, ķīmiskiem un ergonomiskiem riskiem, tad arvien lielāka nozīme darba vidē tiek piešķirta vardarbībai un psihoemocionāliem riskiem. Saskaņā ar Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta sniegto informāciju, kas balstās veiktajos kvantitatīvajos pētījumos, kā būtiskākie psihosociālā riska faktori izceļami tiešs darbs ar klientiem. Kā otrā nozīmīgākā faktoru grupa ir nespēja plānot savu darbu un nespēja pašam noteikt darba tempu, laika trūkums darba pienākumu veikšanā. Kā trešā faktoru grupa izceļami konflikti ar vadību un klientiem, neapmierinātība ar darbu un iekšējā konkurence.

Lielā daļā interviju uzsvērts, ka psiholoģiskā vardarbība ir grūtāk identificējama nekā fiziskā vardarbība. Fiziskā vardarbība parasti ir skaidri atpazīstama un tiek minēta kā salīdzinoši reta, savukārt psiholoģiskā vardarbība bieži izpaužas netieši, ilgstoši un konfliktu veidā. Pastāv gadījumi, kuros stingrākas darba prasības, kontrole vai organizatoriski lēmumi tiek uztverti kā psiholoģiska vardarbība, lai gan ne vienmēr tie kvalificējas kā mobings vai bosings. Šī robežu neskaidrība rada izaicinājumus gan vardarbības atpazīšanā, gan tās esamības izvērtēšanā/pierādīšanā. Mūsdienu aktualitāte ir arī digitālās vardarbības izplatība. Draudi, izsekošana kļūst par papildu risku.

Darba vidē arvien biežāk tiek aktualizēta arī vardarbība no trešo personu puses – klientiem, pacientiem, apmeklētājiem, vecākiem vai sabiedrības locekļiem. Šāda vardarbība ir īpaši raksturīga nozarēm ar intensīvu saskarsmi ar cilvēkiem un tai praksē līdz šim ir tikusi pievērsta salīdzinoši mazāka uzmanība. Vairāki intervētie norāda, ka, ja darbinieki strādā ar klientiem, darba devējam vajadzētu nodrošināt darba vides risku novērtējumu un atbalsta mehānismus, kā arī apmācības par to, kā rīkoties ar agresīviem klientiem, kā risināt konfliktus un kā pašiem tikt galā ar šādām situācijām.

Papildus viena no intervētajām organizācijām norāda, ka darba vidē joprojām sastopama diskriminējoša attieksme pret sievietēm, tostarp seksuāla uzmākšanās. Saglabājas arī stereotipiska attieksme, kurā sievietes tiek uztvertas kā mazāk vērtīgas vai kompetentas. Šādās situācijās, lai arī sievietes piedzīvotu izjūt kā nepatīkamu, ne vienmēr viņas apzinās, ka konkrētā rīcība kvalificējama kā vardarbība vai diskriminācija. Organizācija norāda, ka Latvijā nepastāv atsevišķa palīdzības tālruņa līnija, kas būtu specializēta tieši vardarbībā cietušām sievietēm, kā tas ir vairākās citās valstīs. Lai gan Latvijā ir pieejami atbalsta tālruņi, tie nepiedāvā specializētu atbalstu dzimumā balstītas vardarbības gadījumos. Centra “Marta” uzturēto palīdzības līniju zināmā mērā var uzskatīt par šādu atbalsta instrumentu, tomēr tās pieejamība ir ierobežota – tā nedarbojas diennakts režīmā, bet tikai noteiktās darba stundās.

Ja vardarbība notiek uzņēmuma iekšienē, darba devējam ir grūti saprast, vai tā ir divu cilvēku konflikta situācija vai psiholoģiskā vardarbība (mobings), kā iegūt informāciju par notiekošo, kā šo situāciju nošķirt un kurš to uzņēmumā spēj objektīvi izvērtēt. Situācijās, kur vardarbība nāk no vadības puses, problēma kļūst vēl sarežģītāka, jo darba devējam pašam būtu jādefinē un jāierobežo sava rīcība. Intervijās tiek pausta atziņa, ka situācijas kopumā var būt abpusējas – vadītājs var pārkāpt normas, vienlaikus arī darbinieks var izmantot sūdzību mehānismus, lai ietekmētu darba devēju vai tiešo vadītāju. Tāpēc nepieciešams individuāls katra gadījuma izvērtējums.

Intervijās tiek pausta atziņa, ka vardarbības novēršana darba vidē atrodas agrīnā attīstības stadijā. Vardarbība un psihoemocionālie riski ir atzīti kā būtiski, taču praksē tie bieži netiek sistemātiski vērtēti un tiem neseko konkrēti rīcības plāni. Darba devējiem ir grūtības praktiski strādāt ar psihoemocionālajiem riskiem, jo tie ir grūtāk izmērāmi un prasa individuālu, kontekstam pielāgotu pieeju.

Kopumā vardarbības parādība darba vidē tiek raksturota kā kompleksa, daudzslāņaina un grūti izmērāma, kas šobrīd pakāpeniski tiek aktualizēta. Vienprātība pastāv par nepieciešamību stiprināt vardarbības atpazīšanu, preventīvus pasākumus, praktiskus rīcības mehānismus un pieejamu atbalstu.

3. INSTITŪCIJU ATBILDĪBA UN PIENĀKUMI VARDARBĪBAS DARBA VIDĒ GADĪJUMU RISINĀŠANĀ

Nodaļā ir sniegta informācija par institūciju atbildību, lomu un pienākumiem vardarbības darba vidē gadījumu risināšanā. Analīze balstīta uz intervijām ar atbildīgo institūciju pārstāvjiem, šo institūciju sniegto statistiku, kā arī publiski pieejamajiem informācijas avotiem.

Vardarbības darba vidē gadījumu risināšanā iesaistīto institūciju kopums ietver valsts un pašvaldību iestādes, NVO un sociālo partneru iesaisti. Nodarbinātajiem ir iespēja paralēli vērsties vairākās institūcijās, piemēram, iesniedzot sūdzību VDI, vienlaikus ceļot prasību tiesā un/vai vērsties pie tiesībsarga.

Valsts institūciju pienākumi galvenokārt ir vērsti uz uzraudzību, izmeklēšanu un lēmumu pieņemšanu normatīvā regulējuma ietvaros, savukārt psihosociāla atbalsta nodrošināšana vardarbībā cietušajām personām neietilpst šo institūciju pamatfunkcijās. Psiholoģiskais, sociālais un praktiskais atbalsts lielākoties tiek sniegts arodbiedrībās, NVO, kā arī var tikt sniegts pašvaldību sociālajos dienestos, lai gan praksē vēšanās dienestā un palīdzības saņemšana dienestos nav izplatīta.

Izvērtējot dažādu iesaistīto pušu lomas un sniegto atbalstu, secināms, ka institūciju loma un atbildība intervijās kopumā ir izklāstīta pietiekami saprotami. Vienlaikus publiski pieejamajos resursos trūkst tikpat pārskatāma un nodarbinātajiem viegli uztverama skaidrojuma par institūciju kompetenci un atbalsta saņemšanas kārtību. No vardarbībā cietušas personas skatpunkta institucionālais atbildības sadalījums nav skaidri saprotams, jo vairākas institūcijas strādā ar līdzīgiem vardarbības gadījumiem, īpaši psiholoģiskās vardarbības jomā:

- ▼ LM ir politikas veidotāja (nestrādā ar individuāliem vardarbības gadījumiem);
- ▼ VDI sniedz konsultācijas un veic darba devēja rīcības kontroli un var piemērot administratīvus sodus vai izdot rīkojumus attiecībā uz visiem vardarbības veidiem;
- ▼ Tiesībsargs uzrauga cilvēktiesību ievērošanu, izskata psiholoģiskās un seksuālās uzmākšanās lietas, sniedz juridisku skaidrojumu, atzinumus un rekomendācijas, veicinot tiesību aizsardzību un izlīgumu, taču nevar piemērot sodus;
- ▼ Valsts policija ir kompetenta piemērot sodus kriminālprocesa vai administratīvā procesa ietvaros gadījumos, kad vardarbība ir traktējama kā likumpārkāpums;

- ▼ Tiesa nodrošina individuālu tiesību aizsardzību un var piespriest atlīdzību par nodarīto kaitējumu;
- ▼ Arodbiedrības un NVO galvenokārt nodrošina praktisku, psiholoģisku un juridisku atbalstu.

Trūkst skaidrojuma un rīcības ceļveža, kurās situācijās pie kuras iestādes cietušajai personai būtu jāvērsas. Attiecībā uz situācijas monitoringu nav vienotas statistikas par vardarbību darba vidē, trūkst automatizētas datu uzskaites un spējas analizēt tendences reģionu, nozaru, dažādu profesiju grupu griezumos.

3.1. Labklājības ministrija

Loma, atbildība un pienākumi. LM funkcija ir izstrādāt valsts politiku veselībai drošu un nekaitīgu darba apstākļu un darba vides garantēšanā, kā arī darba tiesisko attiecību regulēšanā.¹⁰ LM atbildība nav saistīta ar individuālu vardarbības gadījumu izskatīšanu, bet gan ar sistēmas izveidi un uzturēšanu, kas nosaka darba devēju pienākumus un nodarbināto tiesības uz drošu darba vidi.

3.2. Valsts darba inspekcija

Loma, atbildība un pienākumi. Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likumu¹¹ VDI funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. VDI uzdevums ir uzraudzīt un kontrolēt attiecīgo normatīvo aktu prasību ievērošanu, kontrolēt kā darba devēji un darbinieki pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus. VDI veic arī nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un reģistrāciju, tajā skaitā arī nelaimes gadījumu darbā, kuru cēlonis ir vardarbība. VDI izskata iesniegumus darba aizsardzības un darba tiesību jomā, t. sk. saistībā ar psiholoģisku vardarbību (bosingu vai mobingu).

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.

¹⁰ 2004. gada 27. janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr.49 "Labklājības ministrijas nolikums". [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/83758-labklajibas-ministrijas-nolikums>

¹¹ Valsts darba inspekcijas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums>

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. Cietušie var vērsties pēc palīdzības VDI dažādos vardarbības gadījumos, tostarp psiholoģiskās, seksuālās, ekonomiskās un fiziskās vardarbības situācijās, jo šie riski ir ietverti MK noteikumos par darba vides iekšējo uzraudzību un risku vērtēšanu. Process sākas ar iesnieguma saņemšanu un lietvedības uzsākšanu. Iesniegumus un sūdzības VDI var iesniegt:

- ▼ elektroniski, nosūtot uz e-pastu vdi@vdi.gov.lv;
- ▼ izmantojot oficiālo e-adresi portālā latvija.lv;
- ▼ klātienē VDI Konsultatīvajā centrā vai reģionālajās VDI filiālēs, kas atrodas visu reģionu lielākajās pilsētās, nodrošinot pieejamu klientu apkalpošanu tuvāk dzīvesvietai.

Apmeklētāju pieņemšana un konsultācijas tiek sniegtas darba laikā, taču konkrētie pieņemšanas laiki ir atkarīgi no filiāles.¹² Iesnieguma noformēšanai var izmantot VDI sagatavoto iesnieguma veidlapu.¹³

Iesniegumu izskatīšana notiek saskaņā ar Iesniegumu likumu, nosakot sākotnējo atbildes sniegšanas termiņu – desmit darba dienas. Praksē šajā termiņā bieži nav iespējams iekļauties, jo nepieciešama pārbaude uzņēmumā, datu analīze un apstākļu izvērtēšana, tādēļ termiņi tiek pagarināti. Lietu izskatīšana bieži ilgst vairākus mēnešus, parasti līdz četriem mēnešiem, bet atsevišķos gadījumos var būt arī ilgāka, īpaši nelaiemes gadījumu izmeklēšanā. Process ietver jautājumu sagatavošanu, darba vietas apsekošanu, darbinieku aptauju veikšanu, datu analīzi, kā arī uzņēmuma dokumentācijas izvērtēšanu, lai pamatotu turpmāko rīcību normatīvā regulējuma ietvaros.

Saņemot iesniegumu, tiek veikta pārbaude darba vietā. Viena no galvenajām metodēm ir darbinieku aptauja, kuras rezultāti kalpo kā būtisks pierādījums. Aptaujā tiek vērtēts, vai pastāv pamats konstatēt vardarbību. Ja darbinieki aptaujā norāda uz problēmām, piemēram, neatbilstošu vadības rīcību, iespējama tālāka rīcība. Papildus tiek izvērtēts darba vides risku novērtējums, īpaši psihosociālie riski, kā arī uzņēmuma iekšējā kārtība, kas nosaka rīcību šādos gadījumos un ziņošanas iespējas. Katra situācija tiek vērtēta individuāli. Ja iesniegumu sniedz viens darbinieks un viņa rīcībā ir pietiekami pierādījumi,

¹² Valsts darba inspekcija. (2026). VDI konsultācijas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/vdi-konsultacijas>

¹³ Valsts darba inspekcija. (2020). Veidlapas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/veidlapas>

iespējama arī vēršanās tiesā, tomēr šādi gadījumi nav bieži. Vairumā gadījumu situācijas skar kolektīvu.

Izskatīšanas procesā notiek darbs ar darba devēju, noskaidrojot faktiskos apstākļus un izvērtējot, vai pastāv pārkāpuma pazīmes. Galvenā uzmanība tiek pievērsta darba devējam kā atbildīgajai pusei, un ar iesnieguma autoru parasti netiek aktīvi komunicēts. Anonīmu iesniegumu gadījumā situācija tiek vērtēta plašākā kontekstā, piemēram, nodaļas vai visas iestādes līmenī.

Pēc izvērtēšanas tiek pieņemts lēmums – pārkāpums tiek vai netiek konstatēts. Ja pārkāpums tiek konstatēts, var tikt izdots rīkojums vai piemērots sods. Ja pārkāpums netiek konstatēts, lietvedība tiek izbeigta. Pēc procesa pabeigšanas iesniedzējam tiek sniegta atbilde. Kā pierādījumi VDI visbiežāk tiek iesniegti:

- ▼ dažāda veida sarakstes (telefona sarakstes, e-pasta sarakstes),
- ▼ audioieraksti,
- ▼ dokumenti, piemēram, rīkojumi, kas saistīti ar darba samaksu vai iespējamu nevienlīdzīgu attieksmi.

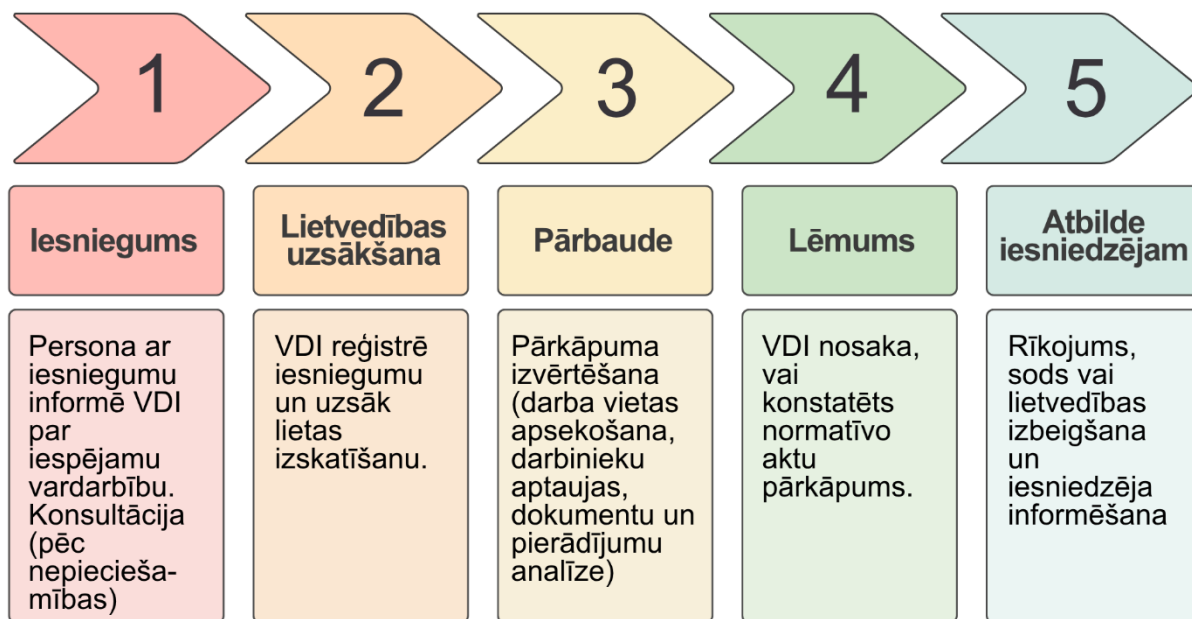
Medicīniskā dokumentācija galvenokārt tiek izmantota nelaimes gadījumu izmeklēšanā. Šādos gadījumos nepieciešams ārstniecības iestādes atzinums (darba nespējas lapa, ārsta izraksts), kurā norādīts veselības stāvoklis, sekas. Bez šāda atzinuma nelaimes gadījuma izmeklēšanu uzsākt nav iespējams. Psiholoģiskās vardarbības gadījumos medicīniskie pierādījumi parasti netiek iesniegti.

Fiziskas vardarbības gadījumos, ja iestājušās sekas, informācija visbiežāk tiek saņemta no darba devēja, un tiek uzsākta nelaimes gadījuma izmeklēšana atbilstoši noteiktajai kārtībai. Psiholoģiskās vardarbības gadījumi biežāk tiek skatīti kā atšķirīgas attieksmes pārkāpumi darba tiesisko attiecību ietvaros. Atšķirīgas attieksmes gadījumos, piemēram, atalgojuma atšķirībās, pārkāpumi var tikt konstatēti dokumentāli, uzliekot darba devējam pienākumu novērst neatbilstības. Ja problēmu neizdodas atrisināt, darbiniekam saglabājas tiesības vērsties tiesā.

VDI intervijā norāda, ka Darba likumā nav iekļauta bosinga un mobinga definīcija. Saskaņā ar tiesu praksi psiholoģiskās vardarbības (bosinga/mobinga) gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips (Darba likuma 7. panta pirmā daļa) vai atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likuma 29. pants). VDI ieskatā ar psiholoģisko vardarbību saistītās konfliktsituācijas ir efektīvi risināmas darba vietā. Uzņēmumam jāizstrādā iekšējās

procedūras, nosakot darbinieka rīcību psiholoģiskās vardarbības gadījumos, un jānodrošina darbiniekam psiholoģiskais atbalsts. Tomēr gadījumos, ja bosingā ir iesaistīts pats darba devējs vai darba devēja rīcība nav pietiekami efektīva, darbinieks savas tiesības var aizstāvēt tiesiskā ceļā, piemēram, vērsties ar iesniegumu VDI, uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu, celt prasību tiesā, prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu u.tml.

Attēls 1. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts VDI



Sniegtais atbalsts. VDI 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.¹⁴

VDI ir iespēja uzsākt administratīvo lietvedību. Administratīvā pārkāpuma lietvedība tiek uzsākta, saņemot iesniegumu. Procesa ietvaros tiek izvērtēts, vai pastāv pārkāpums un vai ir pamats piemērot sodu vai izdot rīkojumu. Ja pārkāpums netiek konstatēts, lietvedība tiek izbeigta bez turpmākām sekām. Tiesībsargs savas kompetences ietvarā šajā lietā var sniegt savu atzinumu. Izvērtēšanā tiek ņemti vērā arī iesniegumam pievienotie materiāli, piemēram, telefona ieraksti vai sarakstes, izvērtējot to objektivitāti un nozīmīgumu.

Sociālais dialogs kā risinājums tiek izmantots salīdzinoši reti. Tas tiek īstenots gadījumos, kad iesniegums ir nonācis gan attiecīgajā iestādē, gan pie tiesībsarga, un abas institūcijas konstatē, ka runa ir par vienu un to pašu situāciju. Šādos gadījumos tiek organizēta kopīga

¹⁴ Valsts darba inspekcijas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums>

tikšanās, kurā piedalās iesniedzējs, darba devējs un abu institūciju pārstāvji. Sarunu procesā tiek pārrunāta situācija, un nereti atklājas, ka konflikts nav tik vienošķīgs vai pat nepastāv, jo darba devējs sniedz skaidrojumus par konkrēto rīcību.

Attiecībā uz mediāciju un izlīgumu tiek norādīts, ka šāda pieeja netiek sistemātiski izmantota. VDI var sniegt ieteikumu darba devējam izmantot mediāciju kā risinājuma veidu, taču turpmākā rīcība ir darba devēja ziņā, un informācija par šādiem gadījumiem netiek uzkrāta.

Fiziskas vardarbības gadījumos, ja noticis nelaimes gadījums, normatīvais regulējums paredz informācijas nodošanu policijai. Smagu vai letālu nelaimes gadījumu gadījumos nelaimes gadījuma akts policijai tiek nosūtīts obligāti. Ir bijuši arī gadījumi, kad policija pati pieprasa informāciju par smagiem nelaimes gadījumiem.

Ja persona tiek atzīta par cietušo, tiek sniegtas rekomendācijas meklēt palīdzību, piemēram, vērsties pie medicīniskā vai psiholoģiskā atbalsta speciālistiem, īpaši gadījumos, kad situācija ir nopietna. Tiek norādīts, ka nereti iesniedzēji jau paši ir uzsākuši palīdzības meklēšanu.

Statistika. Visi VDI saņemtie iesniegumi tiek reģistrēti informatīvajā sistēmā. Tajā tiek uzkrāti dati par iesniedzēju, sūdzības būtību, uzņēmumu un tā nozari, kā arī par to, vai iesniegumā minētie fakti ir apstiprinājušies. Tāpat tiek fiksēts, vai ir uzsākta lietvedība, kādi administratīvie akti pieņemti (piemēram, izdots rīkojums vai piemērots sods), kā arī visa procesa gaita. Uzkrātie dati tiek izmantoti arī statistikas veidošanai. Dati tiek regulāri izmantoti un sniegti pēc pieprasījuma, piemēram, studentiem un pētniekiem, kuri pēta mobingu, bosingu un atšķirīgu attieksmi. Šādi datu pieprasījumi VDI tiek saņemti bieži.

Raksturojot statistiku, 2023. gadā VDI izskatīja 82 iesniegumus par, iespējams, nevienlīdzīgu attieksmi darbā (psiholoģisku vardarbību), 2024. gadā – 99 iesniegumus, bet 2025. gadā – jau 169 iesniegumus, kas liecina par strauju iesniegumu skaita pieaugumu par iespējamiem Darba likuma 7., 29., 34., 60. un 95. panta iespējamiem pārkāpumiem.

Emocionālās vardarbības gadījumos visbiežāk tiek aprakstītas situācijas, kurās iespējama nevienlīdzīga attieksme no darba devēja vai kolēģu puses. Lielākajā daļā gadījumu tomēr netiek identificēta konkrētas pazīmes, kas būtu pamatā nevienlīdzīgai attieksmei (piemēram, vecums, dzimums, reliģiskā pārliecība u. c.). Aprakstīto situāciju pamatā ir darba devēja vai kolēģu personīga nepatika, attieksmes un varas izrādīšana attiecībā pret iesniedzēju, piemēram, vadītāji vai kolēģi izturas agresīvi, izsaka aizskarošas un pazemojošas piezīmes, izmanto augstāka amata varu, pasliktina konkrēta nodarbinātā

situāciju (piemēram, veidojot darba laika grafikus, piešķirot vai nepiešķirot konkrētu mācību stundu skaitu, lemjot par prēmiju piešķiršanu u. c.).

Visos analizētajos gados iesniegumus pārsvarā iesniedz fiziskas personas, tomēr būtisku daļu veido arī anonīmi iesniegumi. 2023. gadā no kopumā 82 iesniegumiem 39 iesniedza fiziskas personas, 37 bija anonīmi, bet 6 – juridisku personu iesniegumi. 2024. gadā fizisko personu iesniegumu skaits pieauga līdz 68 (no 99 kopā), savukārt anonīmo iesniegumu skaits bija 27. 2025. gadā iesniegumu dati pēc iesniedzēja nav pieejami, tomēr kopējais iesniegumu pieaugums norāda uz pieaugošu ziņošanas aktivitāti.

Ziņošana par vardarbības gadījumiem atšķiras reģionu griezumā, īpaši izceloties Rīgas reģionam, no kura tiek saņemts vislielākais iesniegumu skaits. Analizētajā laika periodā no 2023. līdz 2025. gadam iesniegumi no Rīgas veidoja 54,0 %, no Zemgales – 18,6 %, Kurzemes – 11,4 %, Latgales – 10,9 % un Vidzemes – 5,1 %. Lielāks iesniegumu skaits Rīgā skaidrojams ar lielāku iedzīvotāju koncentrāciju un augstāku ekonomisko aktivitāti. Vienlaikus VDI norāda, ka darba vides uztvere un reakcija uz iespējamu vardarbību ir atkarīga arī no reģionālajiem un darba tirgus apstākļiem – vietās, kur nodarbinātības iespējas ir ierobežotas, darbinieki var būt vairāk tendēti paciest nelabvēlīgus apstākļus, savukārt vietās ar plašākām darba iespējām darbinieki biežāk izvēlas mainīt darbu vai aktīvāk paust savu viedokli.

Attiecībā uz uzņēmumu lielumu tiek norādīts, ka par vardarbības gadījumiem mikrouzņēmumos sūdzības tiek iesniegtas salīdzinoši reti, jo darba vide ir pārskatāma un darbinieku skaits ir neliels. Šādos gadījumos darbinieki vai nu spēj savstarpēji vienoties, vai arī neturpina darba attiecības. Lielākos uzņēmumos ar sarežģītāku organizatorisko struktūru un lielāku darbinieku skaitu biežāk rodas konflikti, kā rezultātā tiek iesniegtas arī sūdzības.

Iesniegumu analīze nozaru griezumā rāda, ka biežāk iespējamie pārkāpumi tiek fiksēti:

- ▼ izglītības nozarē, veidojot 18,3 % no visiem iesniegumiem,
- ▼ tirdzniecībā, veidojot 15,1 % no visiem iesniegumiem,
- ▼ veselības un sociālās aprūpes nozarē, veidojot 10,3 % no visiem iesniegumiem,
- ▼ valsts pārvaldē un aizsardzībā, arī veidojot 10,3 % no visiem iesniegumiem.

Īpaši izteikts pieaugums redzams izglītības nozarē, kur 2025. gadā reģistrēti 34 iesniegumi, salīdzinot ar 17 iesniegumiem 2023. gadā. Šajā un citās minētajās nozarēs tas varētu būt saistīts ar augstu emocionālo spriedzi darba vidē. Šajās nozarēs darbinieki bieži

strādā tiešā saskarsmē ar cilvēkiem, piemēram, izglītojamajiem, klientiem, tostarp tiem, kas ir nonākuši sarežģītās situācijās (sociālā vai veselības joma), izglītojamo vecākiem, kas kopumā var palielināt psiholoģiskā spiediena risku. Detalizēts profesiju grupu sadalījums statistikā netiek veikts, tomēr novērojams, ka biežāk par iespējamām vardarbības gadījumiem ziņo darbinieki, kuru darbs saistīts ar tiešu un intensīvu saskarsmi ar citiem cilvēkiem.

Iesniegumi tiek saņemti gan par uzņēmumiem, gan valsts un pašvaldību iestādēm.

2023. gadā 39 iesniegumi attiecās uz uzņēmumiem un 43 uz valsts/pašvaldību iestādēm.

Savukārt 2024. gadā situācija bija pretēja: 54 iesniegumi attiecās uz uzņēmumiem un 45 uz valsts/pašvaldību iestādēm. 2025. gada dati analīzei nav pieejami. Vidējais iesniegumu izskatīšanas laiks 2023. gadā bija 2,1 mēnesis, bet 2024. gadā – 2,4 mēneši.

Analizētajā periodā tikai nelielā daļā iesniegumu minētā informācija pilnībā apstiprinājās: 2023. gadā – 3 gadījumi (jeb 4 % no visiem iesniegumiem), 2024. gadā – 8 gadījumi (jeb 8 % no visiem iesniegumiem). Konstatējot pārkāpumus, VDI piemēroja administratīvos sodus vai izdeva rīkojumus:

- ▼ 2023. gadā piemērots 1 administratīvais sods,
- ▼ 2024. gadā – 6 administratīvie sodi un 1 rīkojums,
- ▼ 2025. gadā – 7 administratīvie sodi un 2 rīkojumi.

VDI dati liecina, ka nelaimes gadījumi darbā, kuru cēlonis ir vardarbība (izņemot dzīvnieku uzbrukumus), veido šādu ainu:

- ▼ 2023. gadā – 66 gadījumi,
- ▼ 2024. gadā – 89 gadījumi,
- ▼ 2025. gadā – 79 gadījumi.

Lielākā daļa šo gadījumu nav smagi, savukārt smagi gadījumi konstatēti nelielā skaitā un letāli gadījumi vardarbības rezultātā analizētajā periodā nav reģistrēti. Nozaru griezumā laika periodā no 2023. līdz 2025. gadam vardarbības izraisītie nelaimes gadījumi biežāk reģistrēti:

- ▼ veselības un sociālās aprūpes nozarē (29,1 % no visiem gadījumiem),
- ▼ administratīvo un apkalpojošo dienestu darbībā (19,2 %),
- ▼ transporta un uzglabāšanas nozarē (17,1 %),

▼ valsts pārvaldē un aizsardzībā; obligātajā sociālajā apdrošināšanā (16,2 %).

Informācija par vardarbības gadījumiem sabiedrībai netiek plaši izplatīta. Par vardarbības darba vidē tematiku publiski tiek runāts galvenokārt gadījumos, kad tiek konstatētas būtiskas problēmas vai īstenotas konkrētas aktivitātes, piemēram, tematiskās pārbaudes izglītības iestādēs, kuru norise tiek pamatota arī ar publisku komunikāciju. Tā kā vardarbības situācijas pārsvarā tiek risinātas konkrēto uzņēmumu vai iestāžu līmenī, sabiedrībai varētu pietrūkt informācijas par šiem jautājumiem, un VDI nav pietiekamu instrumentu vai vienotas pieejas, ko piedāvāt kā universālu risinājumu, un katrs gadījums tiek vērtēts individuāli. Attiecībā uz psiholoģisko vardarbību publiskā komunikācija ir īpaši ierobežota, tostarp par šo jautājumu atšķirīgās izpratnes dēļ. Tiek paustas arī bažas par iespējamu ietekmi uz sūdzību skaita pieaugumu, lai gan tas netiek minēts kā galvenais iemesls ierobežotai komunikācijai. VDI norāda uz piemēriem, kuros publiska komunikācija ir izraisījusi negatīvu reakciju. Līdz ar to tiek uzsvērts, ka psiholoģiskās vardarbības gadījumos pastāv izteikta tendence šos jautājumus nepubliskot.

3.3. Tiesībsarga birojs

Loma, atbildība un pienākumi. Saskaņā ar Tiesībsarga likumu tiesībsargs 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.¹⁵

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 darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu; 5) šajā likumā noteiktajā kārtībā risina strīdus starp privātpersonām un iestādēm, kā arī ar cilvēktiesībām saistītus strīdus starp privātpersonām; 6) veicina izlīgumu starp strīda pusēm; 7) risinot strīdus cilvēktiesību jautājumos, sniedz privātpersonām atzinumus un ieteikumus cilvēktiesību pārkāpumu

¹⁵ Tiesībsarga likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>

novēršanai; 8) sniedz Saeimai, MK, pašvaldībām vai citām iestādēm ieteikumus attiecībā uz tiesību aktu izdošanu vai grozīšanu; 9) sniedz personām konsultācijas cilvēktiesību jautājumos.¹⁶

Tiesībsarga birojs sniedz viedokļus, izmantojot apgrieztu pierādīšanas principu (skatīt skaidrojumu zemāk). Tāpat Tiesībsarga birojs izstrādā informatīvus materiālus, kas skaidro darba devēja pienākumu nodrošināt drošu darba vidi un darbinieku iespējas aizsargāt savas tiesības, kas skaidro, kas ir mobings un bosings, kā tas izpaužas dzīvē un kā pret to cīnīties¹⁷, kā arī īsteno pasākumus un seminārus, lai stiprinātu iesaistīto kompetenci šajā jomā.

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. Tiesībsarga birojā tiek izskatīti iesniegumi par iespējamu psiholoģisku vardarbību mobinga vai bosinga veidā, kā arī par nevēlamu seksuāla rakstura uzvedību vai rīcību darba vidē. Iesniegumus par fizisku vai ekonomisku vardarbību izskata Valsts policija.

Nevienam, kurš ir vērsies Tiesībsarga birojā ar iesniegumu, e-pastu vai telefonzvanu, nav atteikta vēršanās iespēja. Ja persona iesniedz iesniegumu Tiesībsarga birojā, tas tiek izskatīts iesniegumu likumā un Tiesībsarga likumā noteiktajā kārtībā. Vienlaikus jāuzsver, ka ne visos gadījumos, kad persona savā sūdzībā vai iesniegumā lieto jēdzienus “mobings” vai “bosings”, tie ir pamatoti piemērojami, jo ne katrs konflikts, domstarpība vai neētiska situācija darba vidē automātiski kvalificējas kā psiholoģiska vardarbība. Tomēr tas neierobežo iesnieguma izskatīšanu pēc būtības un iespēju izvērtēt, vai konkrētajā situācijā ir konstatējama nevienlīdzīga attieksme, labas pārvaldības principa pārkāpums vai cita neētiska rīcība. Praksē psiholoģisko vardarbību (mobingu un bosingu) ir sarežģīti un salīdzinoši reti iespējams pierādīt. Tomēr arī gadījumos, kad iesnieguma izskatīšanas laikā netiek iegūti pietiekami pierādījumi vai informācija par notikuma apstākļiem, tas neliedz iesniegumu izskatīt pēc būtības un, ja pamats tam pastāv, konstatēt, piemēram, labas pārvaldības principa pārkāpumu. Gadījumos, kad jautājumu iespējams atrisināt, sniedzot informāciju vai skaidrojumu, atbilde var tikt sniegta desmit dienu laikā.

Ne visos gadījumos personas vēlas pilnu lietas izskatīšanu. Daļa vēršas tikai pēc konsultācijas vai padoma, nevēloties, lai tiktu iesaistīta otra puse. Šādos gadījumos tiek

¹⁶ Turpat.

¹⁷ 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>

sniegta informatīva atbilde, un lieta netiek virzīta tālāk. Anonīmi iesniegumi bez pietiekami konkrētas informācijas praktiski nav izskatāmi pēc būtības. Atsevišķos gadījumos iesniegumi tiek saņemti trauksmes celšanas ietvaros, kuriem piemērojama cita procedūra un termiņi. Praksē novērojams, ka izpratne par šo mehānismu ne vienmēr ir skaidra, jo tas paredz ziņošanu sabiedrības interesēs, nevis personisku sūdzību risināšanu.

Ja iesniedzējs savā iesniegumā norāda, ka nevēlas, lai tajā sniegtā informāciju tiktu nosūtīta darba devējam vai kādai citai iestādei, tas tiek respektēts. Tādās situācijās iesniedzējs atbildi ar vispārēju skaidrojošu informāciju saņem iesniegumu likumā noteiktajā kārtībā, ilgākais – mēneša laikā.

Sarežģītākos gadījumos tiek ierosināta pārbaudes lieta. Atbilstoši Tiesībsarga likuma 24. panta ceturtajai daļai pārbaudes lietu izskata trīs mēnešu laikā. Ja lieta ir sarežģīta vai arī citu objektīvu iemeslu dēļ šo termiņu nav iespējams ievērot, tiesībsargs to var pagarināt uz laiku, ne ilgāku par diviem gadiem no pārbaudes lietas ierosināšanas dienas, par to paziņojot iesniedzējam un norādot termiņa pagarināšanas iemeslus. Procesā informācija tiek pieprasīta arī no otras puses (t.i., kas nav iesnieguma iesniedzējs), jo lēmums netiek pieņemts, balstoties tikai uz vienpusēju informāciju. Otrajai pusei tiek dots saprātīgs termiņš atbildes sniegšanai, kas ietekmē kopējo izskatīšanas ilgumu.

Lielākoties runa ir par psiholoģisku vardarbību. Retos gadījumos vardarbība var būt fiziska, taču tādos gadījumos tiek norādīts, ka tā ir Valsts policijas kompetence. Psiholoģiskas vardarbības gadījumā, īpaši bosinga situācijās, jautājumi tiek skatīti kā nevienlīdzīga attieksme. Personas vēršas gadījumos, kad uzskata, ka pret viņām tiek vērsta nevienlīdzīga attieksme, mēģināts tās izslēgt no darba vides vai persona tiek pazemota un noniecināta. Seksuāla rakstura vardarbība savukārt tiek skatīta diskriminācijas kontekstā, un seksuālā uzmākšanās darba vidē tiek uzskatīta par dzimumā balstītas diskriminācijas izpausmi. Praksē reģistrēti atsevišķi gadījumi, kas rezultējušies pārbaudes lietās, tostarp gan studiju vidē, gan valsts iestādē, kur paralēli norisinājusies arī tiesībsargājošo iestāžu darbība.

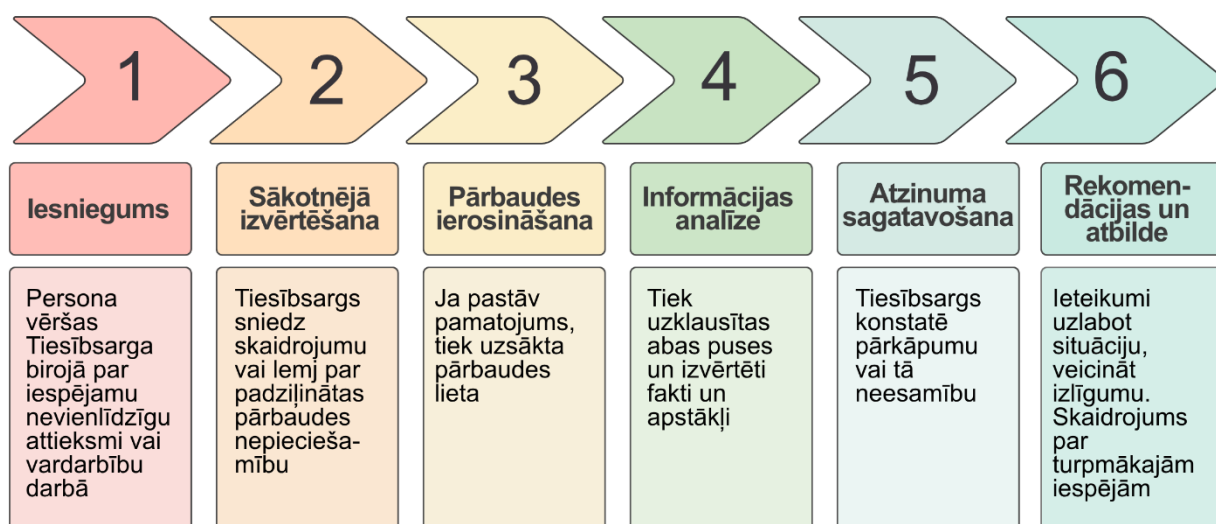
Tiesībsarga likums neparedz lēmumu pieņemšanu. Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 25. panta pirmo daļu pārbaudes lietu pabeidz ar lietā iesaistīto personu izlīgumu vai tiesībsarga atzinumu. Tādējādi pēc pārbaudes lietas izskatīšanas tiek sniegts atzinums, kurā var tikt konstatēts pārkāpums vai arī tas var netikt konstatēts. Tiesībsarga birojs nevar piemērot sodus, jo institūcijas darbībai ir rekomendējošs raksturs. Atzinumā ietverts faktiskais apraksts, analīze, secinājumi un rekomendācijas, piemēram, veicināt izlīgumu, uzlabot iekšējās procedūras, izstrādāt ētikas kodeksu vai noteikt termiņus uzlabojumu

ieviešanai. Rekomendācijas ir individuāli pielāgotas, un institūcija var lūgt informēt par to izpildi noteiktā termiņā. Lielākā daļa rekomendāciju praksē tiek izpildītas.

Atzinumam nav juridiski saistoša spēka, un tas neierobežo pušu tiesības izmantot citus tiesību aizsardzības līdzekļus, tostarp vērsties tiesā vai citās institūcijās. Tiesā atzinums var tikt izmantots kā pierādījums, taču tas nav saistošs.

Psiholoģiskās vardarbības gadījumos pierādījumi obligāti nav jāpievieno, jo tiek piemērots apgrieztās pierādīšanas princips. Persona var izklāstīt loģisku situācijas aprakstu, norādot būtiskos faktus, savukārt pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju. Arī diskriminācijas gadījumos darbojas apgrieztās pierādīšanas princips, tomēr iesniegumā jābūt minimālam faktu līmenim. Būtiskāki ir konkrēti fakti, nevis emocionāli izteikumi, jo psiholoģisko vardarbību praksē ir grūti pierādīt, īpaši situācijās, kur tie izpaužas netieši vai caur formāli tiesiskiem instrumentiem. Katra situācija tiek vērtēta individuāli.

Attēls 2. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts Tiesībsarga birojā



Sniegtais atbalsts. Tiesībsarga birojā tiek nodrošināts juridisks atbalsts ar psiholoģisku komponenti. Praktiski tas nozīmē, ka līdztekus juridiskajai konsultēšanai tiek nodrošināta arī uzklaušīšana, empātiska komunikācija un skaidrojumi. Kā norāda Tiesībsarga biroja speciālisti, cilvēkiem ir būtiski tikt sadzirdētiem, īpaši situācijās, kad darba vidē trūkst uzticēšanās vai ir sajūta par netaisnīgu attieksmi. Caur juridisko palīdzību tiek sniegta informācija par iespējamajiem risinājumiem, kā arī emocionāls atbalsts un uzmundrinājums.

Tiesībsarga birojs nepiemēro sodus, jo tā darbībai ir rekomendējošs raksturs. Pārbaudes lietas rezultātā tiek sniegts atzinums, kurā ietverts faktiskais apraksts, analīze, secinājumi un rekomendācijas, piemēram, veicināt izlīgumu, uzlabot iekšējās procedūras, izstrādāt ētikas kodeksu vai noteikt termiņus konstatēto trūkumu novēršanai. Atsevišķos gadījumos

personas var tikt novirzītas uz NVO, kur pieejams psiholoģiskais vai sociālais atbalsts, piemēram, psihologu vai sociālo darbinieku konsultācijas. Tas īpaši attiecas uz sensitīviem gadījumiem, tostarp seksuālas uzmākšanās situācijām vai gadījumiem ar iespējam noziedzīga nodarījuma pazīmēm. Ja situācija sasniedz noziedzīga nodarījuma robežu, tā tiek nodota policijai. Papildu aizsardzības mehānismi, piemēram, pagaidu aizsardzība, parasti tiek piemērota citās jomās, proti, ģimenes lietās, nevis darba vides jautājumos.

Ir gadījumi, kad tiek mēģināts veicināt dialogu starp pusēm, tostarp ar institūciju iesaisti, taču tas ne vienmēr ir veiksmīgs, jo puses nespēj konstruktīvi komunicēt. Tas norāda, ka papildus juridiskajiem risinājumiem nozīmīga ir arī individuālā spēja risināt konfliktus un savstarpējās attiecības.

Statistika. Iesniegumi par iespējamu psiholoģisku vardarbību mobinga vai bosinga veidā, kā arī par nevēlamu seksuāla rakstura uzvedību vai rīcību darba vidē tiek uzskaitīti Tiesībsarga biroja lietvedības sistēmā un pārbaudes lietu reģistrā. Detalizēts dalījums pēc atsevišķiem kritērijiem, piemēram, reģiona, dzimuma vai citām pazīmēm, netiek veikts. Ņemot vērā nelielo iesniegumu skaitu, uzkrātie dati neveido reprezentatīvu statistiku.

Tiesībsarga birojā saņemto iesniegumu skaits, kuros sistēmā minēts mobings vai bosinga, psiholoģiskais terors vai emocionāla vardarbība darba vidē, 2023. gadā bija 12 iesniegumi, 2024. gadā – 12 iesniegumi, bet 2025. gadā – 25 iesniegumi. Savukārt 2026. gadā līdz aprīļa mēnesim ir saņemti septiņi iesniegumi par mobingu un bosingu. Papildus tam 2024. gadā tika saņemti divi iesniegumi, kuros minēta seksuāla uzmākšanās darba vidē.

2023. gadā Tiesībsarga birojā tika ierosinātas četras jaunas pārbaudes lietas par mobingu un bosingu, 2024. gadā tika ierosinātas divas jaunas pārbaudes lietas par šiem jautājumiem, savukārt 2025. gadā netika ierosināta neviena pārbaudes lieta par mobingu un bosingu. 2026. gadā līdz šim ir ierosināta viena pārbaudes lieta. Papildus 2024. gadā tika ierosinātas trīs pārbaudes lietas par diviem iespējamiem seksuālas uzmākšanās gadījumiem darba vidē (par vienu iesniegumu tika ierosinātas divas pārbaudes lietas attiecībā uz diviem dažādiem adresātiem).

Saņemtie iesniegumi par iespējamu mobingu, bosingu parasti ir no pašiem nodarbinātajiem, reti – no arodbiedrībām. Tiesībsarga birojā netiek veikta uzskaitē atkarībā no iesniedzēja tipa, taču attiecībā uz izskatītajām pārbaudes lietām par iespējamo seksuālo uzmākšanos norādāms, ka visos gadījumos iesniedzējs bija nodarbinātais.

Tiesībsarga birojs neapkopo datus dalījumā pēc reģioniem. Vienlaikus attiecībā uz izskatītajām pārbaudes lietām par iespējamo seksuālo uzmākšanos var norādīt, ka vienā

gadījumā apgalvotais incidents notika Kurzemes reģionā, otrā gadījumā (divas pārbaudes lietas par vienu gadījumu) – Rīgā.

Uzskaitē netiek veikta arī pēc nozares vai profesijas. Sūdzību iesniedzēji pārstāv gan privātu, gan publisko sektoru. Vienlaikus var norādīt, ka attiecībā uz izskatītajām pārbaudes lietām par iespējamo seksuālo uzmākšanos, vienā gadījumā tā bija valsts iestāde, otrajā gadījumā – privātais sektors.

No 2023. gadā Tiesībsarga birojā ierosinātajām pārbaudes lietām par mobingu un bosingu viena lieta tika pabeigta ar atzinumu (bosings nav konstatēts), divas tika pabeigtas ar atzinumu (bosings konstatēts), viena izbeigta bez atzinuma (iesniedzējs atsaucis iesniegumu); 2024. gadā abas ierosinātās pārbaudes lietas pabeigtas ar atzinumu, vienā gadījumā konstatēts bosings.

2024. gadā ierosinātās trīs pārbaudes lietas par iespējamo seksuālo uzmākšanos tika pabeigtas 2025. gadā, nekonstatējot seksuālo uzmākšanos, bet rekomendējot iesaistītajām institūcijām pilnveidot iekšējos uzraudzības mehānismus (ētikas komisijas) un veikt to personāla apmācību. Vienā gadījumā tika rekomendēts nodrošināt, lai pārbaudes lietā iesaistītās personas neveiktu darba pienākumus pakļautības attiecībās. Tiesībsarga izteiktās rekomendācijas tika izpildītas.

Iegūtā informācija atspoguļo tikai daļu no kopējās situācijas, jo tā balstās uz konkrētiem gadījumiem, ar kuriem iestāde strādā. Vardarbības darba vidē monitorings kā atsevišķa, sistemātiska darbība netiek veikta. Situācija tiek vērtēta netieši, galvenokārt balstoties uz saņemtajiem iesniegumiem un to ietvaros iegūto informāciju. Šie dati tiek izmantoti kā viens no avotiem, piemēram, gatavojot Tiesībsarga gada ziņojumu vai raksturojot atsevišķas tematiskas problemātikas.

Tiesībsarga biroja speciālisti norāda, ka psiholoģiskā vardarbība (mobings un bosings) var skart ikvienu neatkarīgi no vecuma, profesijas vai dzīvesvietas. Situācijas veidojas individuāli, un tās ietekmē dažādu faktoru kopums – personu raksturs, temperaments, savstarpējās attiecības un konflikti. Iesniegumos parasti atspoguļojas tikai redzamā situācijas daļa, savukārt neredzamajā daļā var būt sarežģīta attiecību un emociju dinamika, kas ne vienmēr tiek atklāta. Līdz ar to izvērtēšana balstās uz pieejamo informāciju, kas ne vienmēr pilnībā atspoguļo situācijas cēloņus.

3.4. Valsts policija

Loma, atbildība un pienākumi. Valsts 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.¹⁸ 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. Šādos gadījumos policija veic notikuma pārbaudi, pieņem lēmumu par kriminālprocesa vai administratīvā procesa uzsākšanu, veic pierādījumu iegūšanu un īsteno likumā noteiktos procesuālos pasākumus.

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. Par visiem vardarbības veidiem – psiholoģisku, seksuālu, ekonomisku un fizisku – personām ir tiesības vērsties Valsts policijā. Policija katru situāciju izvērtē, lai konstatētu, vai ir noticis likumpārkāpums, administratīvais pārkāpums vai noziedzīgs nodarījums. Nodarījumu, kas notikuši darba vietā, izmeklēšana notiek vispārējā kārtībā un neatšķiras no citu nodarījumu izmeklēšanas. Visas darbības, lēmumi un termiņi tiek reglamentēti ar Kriminālprocesa likumu, Administratīvā procesa likumu un Iesniegumu likumu.

Saņemot jebkura veida iesniegumu, policijai ir pienākums pieņemt procesuālu lēmumu: uzsākt kriminālprocesu, ja ir pamats uzskatīt, ka noticis noziedzīgs nodarījums; uzsākt administratīvo procesu, ja ir administratīvā pārkāpuma pazīmes; vai uzsākt resorisko pārbaudi, lai pārbaudītu noziedzīga nodarījuma esamību. Izmeklēšanas laikā tiek vākti pierādījumi – liecības, medicīniskie pierādījumi, ekspertu atzinumi un cita informācija –, lai noteiktu vainīgās personas atbildību. No procesuālā viedokļa pierādījumus vāc Valsts policija, nevis cietušais. Vienlaikus cietusī persona var iesniegt tai pieejamos materiālus, kurus policija pieņem, pievieno procesam un izvērtē. Šādi materiāli var ietvert ārstniecības iestāžu dokumentus, audioierakstus, videoierakstus, sarakstes, dokumentus un citus pierādījumus. Ja pierādījumu nepietiek, procesa virzība nav iespējama, un process var tikt izbeigts, jo nav iespējams uzrādīt apsūdzību kriminālprocesā vai piemērot sodu administratīvā procesa ietvaros.

Tā kā administratīvā pārkāpuma lietās, īpaši seksuālās uzmākšanās gadījumos, pārkāpums var izpausties arī verbāli vai citādi, ne tikai fiziskā kontaktā un administratīvā

¹⁸ Likums Par policiju. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67957-par-policiju>

procesa ietvaros policijai nav tiesību iegūt saglabājamus elektroniskos datus, būtiski ir cietušās personas pašas saglabātie un iesniegtie materiāli. Kriminālprocesā šādus datus policijai ir iespējams pieprasīt.

Miesas bojājumu gadījumos nepieciešama pilna medicīniskā dokumentācija, kuru iestāde pieprasa no ārstniecības iestādes un nodod ekspertam atzinuma sniegšanai par miesas bojājumu raksturu un smagumu. Psihologu atzinumi tiek pieņemti, bet vērtēti stingri. Ja ir pretrunīgi atzinumi, iestāde var nozīmēt neatkarīgu speciālistu objektīvai situācijas izvērtēšanai. Katrs iesniegtais pierādījums tiek izvērtēts pēc tā lietderības konkrētajā lietā, un policija var atteikties pieņemt pierādījumus, kas netiek atzīti par lietderīgiem.

Kriminālprocesa uzsākšanu nosaka Kriminālprocesa likuma 369. pants. Tas nosaka gadījumus, kad kriminālprocess ir jāuzsāk, un gadījumus, kad tam nav pamata. Izšķirošais kritērijs ir noziedzīga nodarījuma sastāva esamība. Ja noziedzīga nodarījuma sastāvā trūkst kaut viena no pazīmēm – subjekts, objekts, subjektīvā puse vai objektīvā puse –, tas ir pamats kriminālprocesa neuzsākšanai vai jau uzsākta procesa izbeigšanai. Ja noziedzīga nodarījuma sastāvs netiek konstatēts, kriminālprocess netiek uzsākts, vienlaikus izvērtējot, vai nav administratīvā pārkāpuma pazīmju. Ja tādas ir, materiāli tiek nodoti administratīvā procesa uzsākšanai. Kā piemērs minēta miesas bojājumu nodarīšana – kriminālatbildība iestājas, sākot ar vieglu miesas bojājumu, savukārt mazāki miesas bojājumi tiek vērtēti administratīvā procesa ietvaros saskaņā ar likumu un ekspertīžu kritērijiem. Likums paredz arī gadījumus, kad jau uzsāktu kriminālprocesu var izbeigt, tostarp uz izlīguma pamata vai citu likumā noteiktu apstākļu dēļ. Visi procesuālie lēmumi ir pārsūdzami, un nepamatots lēmums var tikt atcelts.

Izmeklēšanas termiņi ir reglamentēti Kriminālprocesa likumā un ir atkarīgi no noziedzīgā nodarījuma veida un smaguma pakāpes. Krimināllikuma 56. pants nosaka noilguma termiņus: divi gadi kriminālpārkāpuma gadījumā, pieci gadi mazāk smaga nozieguma gadījumā, desmit gadi smaga nozieguma gadījumā un piecpadsmit gadi sevišķi smaga nozieguma gadījumā, izņemot noziegumus, par kuriem var piemērot mūža ieslodzījumu. Ja iesaistītās personas ir zināmas, izmeklēšanas ilgums ir atkarīgs no veikto izmeklēšanas darbību apjoma, tostarp nepieciešamajām ekspertīzēm, kas var aizņemt ilgu laiku. Lai procesu pabeigtu un nodotu prokuratūrai, lietā jābūt savākti un nostiprināti pierādījumi. Prokurors pēc tam var uzsākt kriminālvajāšanu, celt apsūdzību un nodot lietu tiesai vai pabeigt kriminālprocesu prokuratūrā.

Seksuālās vardarbības lietās noilguma termiņi ir atkarīgi no piemērojamā Krimināllikuma panta un sankcijas, un tie var sasniegt 10–15 gadus vai atsevišķos gadījumos līdz 25

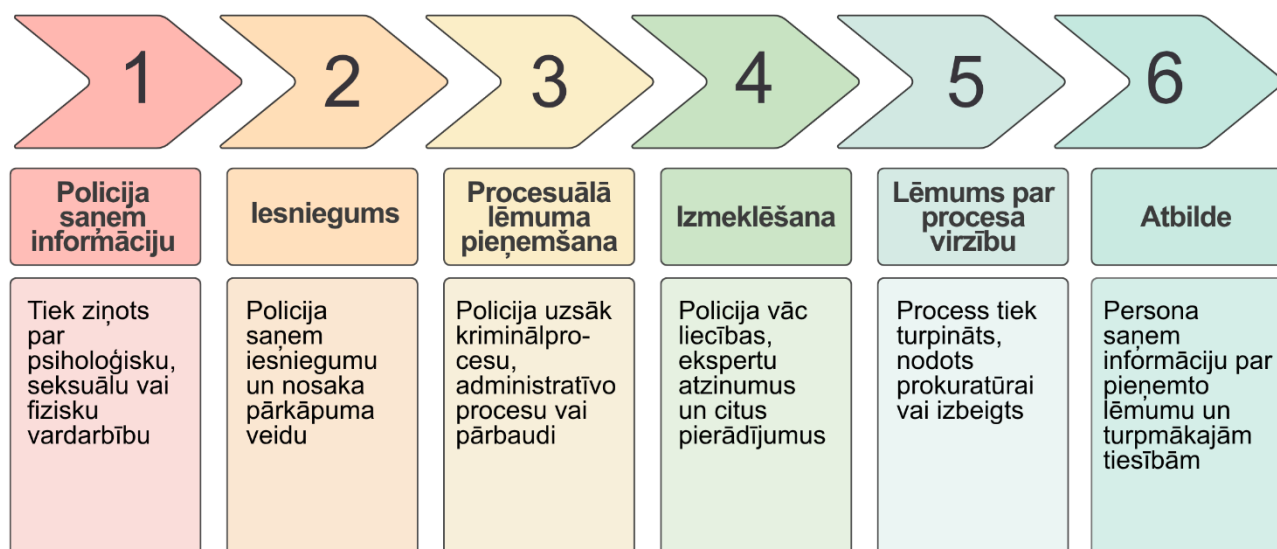
gadiem. Ja paredzēta sevišķi barga sankcija, noilgums var neiestāties, kā piemēram Krimināllikuma 118. pantā paredzētajos gadījumos. Vardarbības lietas kopumā tiek uzskatītas par prioritārām un izmeklētas prioritārā kārtībā.

Administratīvā pārkāpuma gadījumā, saņemot ziņas par iespējamu pārkāpumu, trīs darba dienu laikā ir jāpieņem procesuāls lēmums. Seksuālas vai fiziskas vardarbības gadījumos tiek pieņemts lēmums par administratīvā pārkāpuma procesa uzsākšanu, jo bez procesa uzsākšanas nav iespējams veikt izmeklēšanas darbības un iegūt pierādījumus. Seksuālās uzmākšanās gadījumos tiek nošķirts, vai notikums ir saistīts ar darba vidi. Ja seksuāla uzmākšanās notikusi darba vietā, lieta tiek pārsūtīta VDI. Ja notikums nav saistīts ar darba vidi, tas ietilpst Valsts policijas kompetencē administratīvā pārkāpuma procesa ietvaros.

Administratīvā pārkāpuma procesi parasti norit ātrāk nekā kriminālprocesi, jo tajos bieži nav nepieciešamas specifiskas ekspertīzes. Tomēr fiziskas vardarbības gadījumos ekspertīzes var būt nepieciešamas. Ja administratīvā pārkāpuma procesā ir nozīmēta ekspertīze, lēmums jāpieņem sešu mēnešu laikā. Vispārējais princips paredz, ka lēmums administratīvā pārkāpuma lietā jāpieņem pēc iespējas ātrāk, parasti viena mēneša laikā no procesa uzsākšanas. Ja tas nav iespējams, termiņu var pagarināt līdz četriem mēnešiem. Ja persona nav noskaidrota, tās noskaidrošanu turpina, bet noilgums iestājas pēc deviņiem mēnešiem, pēc kā tiek pieņemts lēmums par procesa izbeigšanu.

Konfidencialitāti administratīvajos procesos nodrošina, ierobežojot informācijas pieejamību. Informācija netiek izpausta, iepazīstinot ar lietas materiāliem personas dati tiek aizklāti, un gadījumos, kad ar datu aizklāšanu nepietiek, piekļuve informācijai var tikt liegta kā ierobežotas pieejamības informācijai. Vienlaikus Valsts policija uzsver, ka konfidencialitāti var ietekmēt pats cietušais. Ja cietušais informāciju izplata pats, vēršas vienlaikus vairākās iestādēs vai publisko informāciju, policija to vairs nevar ietekmēt. Iesniedzot iesniegumus vairākām iestādēm, ir sarežģītāk pilnvērtīgi strādāt ar lietu.

Attēls 3. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts Valsts policijā



Sniegtais atbalsts. Personām, kuras vēršas Valsts policijā kā cietušie vai iesniedzēji, Valsts policija pati nenodrošina sociālos vai psiholoģiskos pakalpojumus, kā arī nesniedz cita veida atbalstu. Valsts policijas kompetence šajā jomā aprobežojas ar tiesībsardzības funkciju īstenošanu. Vienlaikus Valsts policija informē personas par viņu tiesībām vērsties pēc juridiskās palīdzības, kā arī par iespējām saņemt palīdzību sociālajā dienestā vai citās kompetentajās institūcijās. Pagaidu aizsardzība ir tūlītējs intervences pasākums, kas paredzēts ģimenes konfliktu un vardarbības ģimenē gadījumos, ar mērķi nošķirt varmāku no cietušās personas. Šāds instruments nav paredzēts piemērošanai darba vidē, un tas neattiecas uz vardarbības gadījumiem darba attiecību kontekstā.

Statistika. Valsts policijā netiek atsevišķi uzskaitīti dati par vardarbību darba vidē. Lai gan praksē atsevišķi šādi gadījumi pastāv, sistematizēti un strukturēti dati netiek uzkrāti. Piemēram, Rīgas reģionā ir mēģināts apkopot daļu informācijas, taču secināts, ka pieejamo gadījumu skaits ir ļoti neliels un sistematizētas ziņas praktiski nepastāv. Tādējādi Valsts policija var sniegt statistiku par vardarbīgiem noziedzīgiem nodarījumiem, procesiem un izmeklēšanām kopumā, nevis darba vidē.

Datu sistēmas arī neparedz atsevišķu lauku vai kategoriju, kurā būtu jāatzīmē notikuma vide, tostarp darba vide, un amatpersonai, kas ievada datus par notikumu, nav pienākuma šo informāciju norādīt. Šāda informācija ir pieejama tikai kriminālprocesa virzītājam konkrētā kriminālprocesa ietvaros. Atsevišķi ir iespējams identificēt uzbrukumus amatpersonām, piemēram, policijas darbiniekiem, jo šādiem nodarījumiem paredzēti atsevišķi Krimināllikuma panti.

Raksturojot situāciju kopumā, intervētie Valsts policijas darbinieki norāda, ka praksē visbiežāk tiek saņemti iesniegumi par fizisku vardarbību. Informācija par reģionālām atšķirībām atbalsta pieejamībā nav zināma. Atšķirības ziņošanā par vardarbību darba vidē dažādās demogrāfiskajās grupās (pēc reģiona, nozares, profesijas, vecuma vai citiem rādītājiem) arī netiek analizētas, jo šādi dati netiek apkopoti.

Intervijā tika pausts viedoklis, ka šādu datu uzkrāšana būtu iespējama, ja tā notiktu automatizēti un neradītu papildu slodzi darbiniekiem. Pašlaik datos nav saskatāmas tendences, kas prasītu īpašu uzmanību šim aspektam, un nav noteiktu kvalificējošu pazīmju vai atbildības pantu, kuros darba vide, darba devēja vai darbinieka statuss, vai savstarpējās darba attiecības būtu izdalītas kā īpašs kritērijs.

3.5. Tiesa

Loma, atbildība un pienākumi. Tiesa nodrošina tiesību aizsardzību, izšķirot strīdus gadījumos, kad tie nav atrisināti uzņēmuma vai organizācijas ietvaros.¹⁹ Darba strīdi par vardarbību darba vidē tiek izskatīti vispārējās jurisdikcijas tiesās, ievērojot trīspakāpju tiesu sistēmu.²⁰ Pirmās instances tiesa izskata lietu pēc būtības, izvērtējot lietas faktus, pierādījumus un pušu sniegtos paskaidrojumus. Ja puses nav apmierinātas ar pirmās instances spriedumu, to var pārsūdzēt apelācijas instancē, kurā tiesa atkārtoti izvērtē lietu gan faktisko, gan tiesisko aspektu ietvaros.²¹

Kasācijas instances tiesā jeb Augstākajā tiesā (Senātā) lietas netiek izskatītas atkārtoti pēc būtības, un pierādījumi netiek pārvērtēti. Senāta kompetence attiecas uz tiesību normu pareizas piemērošanas un interpretācijas izvērtēšanu, kā arī uz tiesu prakses vienveidības nodrošināšanu.²² Līdz ar to jautājumi par pierādījumu izvērtēšanu, faktisko apstākļu konstatēšanu un morālā kaitējuma apmēru noteikšanu galvenokārt ir attiecināmi uz pirmās instances un apelācijas instances tiesām.

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. Prasība tiesā ir iesniedzama civiltiesiskajā kārtībā, un to var iesniegt jebkura fiziska vai juridiska persona. Prasības pieteikumu

¹⁹ Darba strīdu likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=67361>

²⁰ Tiesu administrācija. (2024). Tiesu sistēma Latvijā. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.tiesas.lv/lv/tiesu-sistema-latvija>

²¹ Civilprocesa likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>

²² Tiesu administrācija. (2024). Tiesu sistēma Latvijā. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.tiesas.lv/lv/tiesu-sistema-latvija>

iespējams iesniegt arī elektroniski, izmantojot Latvijas tiesu portāla e-pakalpojumu un e-lietas sistēmu, kas nodrošina dokumentu iesniegšanu tiesā tiešsaistē.²³

Darbavietā notikušu psiholoģisku vardarbību aizskartā persona civillietā var pierādīt ar dažāda veida pierādījumiem, piemēram, e-pasta vai elektronisko saziņas rīku saraksti, telefonsarunu vai citu audioierakstu, videoierakstu, kā arī liecinieku sniegtajām liecībām par notikušo tiesību aizskārumu.²⁴ Vienlaikus jāņem vērā, ka civillietās darbojas sacīkstes princips, saskaņā ar kuru tiesa pati pierādījumus nevāc, un par pierādījumu iesniegšanu ir atbildīgas pašas procesa puses. Sacīkste notiek, pusēm dodot paskaidrojumus, iesniedzot pierādījumus, tiesai adresētus pieteikumus, piedaloties liecinieku un ekspertu nopratināšanā, citu pierādījumu pārbaudē un novērtēšanā, piedaloties tiesu debatēs un veicot citas procesuālās darbības šajā likumā noteiktajā kārtībā.²⁵ Tas attiecas arī uz citu institūciju, piemēram, VDI vai Tiesībsarga biroja, sagatavotu materiālu izmantošanu – tiesa tos vērtē tikai tad, ja tie ir pievienoti lietai. Tāpat ir būtiski uzsvērt, ka psiholoģiskās vardarbības un darba tiesisko attiecību strīdu lietās kopumā tiek piemērots apgrieztās pierādīšanas princips, kas noteic darba devējam pienākumu pierādīt, ka vardarbība/pārkāpums nav noticis. Tomēr prasības pieteikumā ir jānorāda konkrēti fakti un apstākļi, kas ļauj konstatēt iespējamo tiesību aizskārumu.

Vardarbības gadījumu izskatīšanā tiesa saskaras ar praktiskiem izaicinājumiem, jo psiholoģiskās vardarbības lietās bieži pastāv atšķirīgas interpretācijas iespējas un neskaidrības par konkrētu rīcību kvalifikāciju. Tiesu prakse norāda, ka šādu strīdu izšķiršanā būtiska nozīme ir sistemātiskuma izvērtēšanai un kopējā situācijas konteksta analīzei, nevis atsevišķiem izolētiem gadījumiem.²⁶ Psiholoģiska vardarbība darba vidē parasti tiek atzīta gadījumos, kad tā izpaužas kā ilgstošs un atkārtots process ar noteiktām sekām, nevis kā viens atsevišķs konflikts vai epizodiska rīcība.

²³ 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>

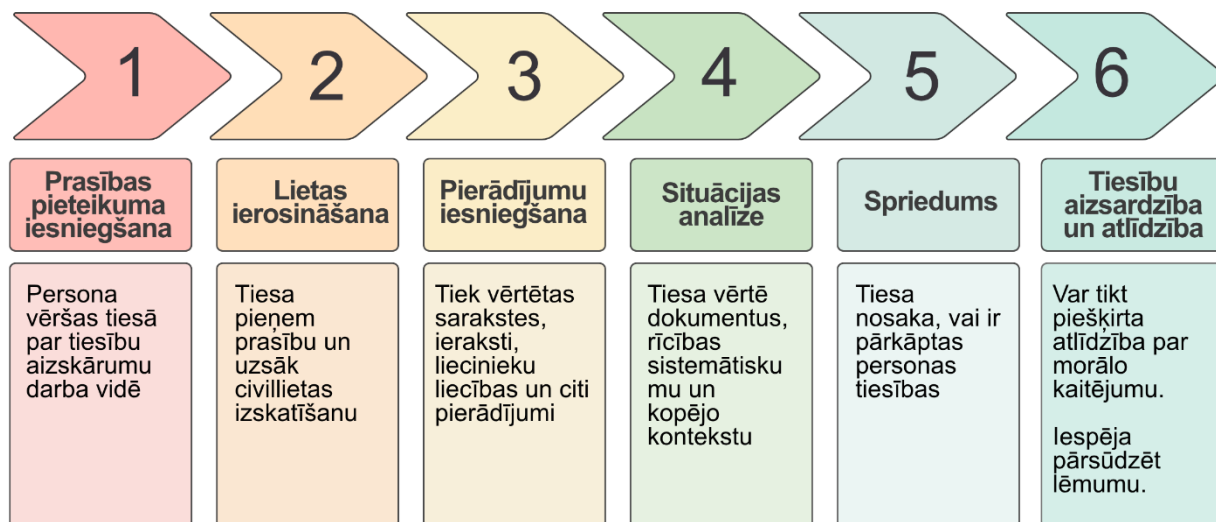
²⁴ Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

²⁵ Civilprocesa likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>

²⁶ Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavietai-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>

Darbinieki, kuri vēršas tiesā darba tiesiskajās attiecībās radušos strīdu ietvaros, tostarp saistībā ar vardarbību darba vidē, saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu ir atbrīvoti no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.²⁷

Attēls 4. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts tiesā



Sniegtais atbalsts. Darba likuma 29. panta astotā daļa paredz, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu.²⁸ Savukārt Civillikuma 1635. pants nosaka, ka morālā kaitējuma atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā kaitējuma smagumu un sekas.²⁹ Vienlaikus viena no intervētajām tiesnesēm norāda uz nepieciešamību izstrādāt vienotus kritērijus morālās kompensācijas aprēķināšanai, kā arī pilnveidot pierādīšanas regulējumu morālā kaitējuma gadījumos.

Statistika. Tiesu informatīvajā sistēmā lietas tiek klasificētas pēc to veida un tiesību nozares, tomēr sistēmā nav paredzēta atsevišķa pazīme, kas ļautu identificēt lietas tieši par vardarbību darba vidē. Līdz ar to nav iespējams automātiski atlasīt visas šāda veida lietas. Tiesu informatīvajā sistēmā tiek uzskaitītas lietas par darba strīdiem, kuru ietvaros atsevišķos gadījumos var tikt izskatīti arī ar vardarbību darba vidē saistīti jautājumi. Vienlaikus sistēmā reģistrētā informācija neļauj droši noteikt, vai konkrētā darba strīda lieta ir saistīta ar vardarbību darba vidē, kā arī neļauj iegūt pilnīgu informāciju par atsevišķiem aspektiem, piemēram, vardarbības formu, iesaistītajām pusēm vai nozari. Tajā pašā laikā Tiesu informatīvajā sistēmā tiek reģistrētas arī lietas par pagaidu aizsardzību pret

²⁷ 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.

²⁸ Darba likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

²⁹ Civillikums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>

vardarbību pirms prasības celšanas. Personu loku, kurām ir tiesības lūgt šādu aizsardzību, nosaka Civilprocesa likuma 250. pants.³⁰ Tomēr arī šajās lietās sistēmā netiek veikts dalījums, kas ļautu identificēt gadījumus, kas tieši saistīti ar vardarbību darba vidē.

Turpinājumā ir apkopota informācija par darba strīdu lietām laika posmā no 2023. līdz 2025. gadam, kā arī raksturoti manuāli atlasīti dati par lietām, kas varētu būt saistītas ar vardarbību darba vidē. Manuālā atlase veikta, izmantojot netiešus kritērijus un atbilstošas meklēšanas frāzes, piemēram, “mobings”, “bosings”, “diskriminācija”, “vardarbība” u. c. Būtiski ņemt vērā, ka manuāla atlase nesniedz pilnīgu un statistiski ticamu priekšstatu par vardarbības izplatību darba vidē, jo tā balstās uz ierobežotu informāciju un interpretāciju.

Saskaņā ar Tiesu informatīvās sistēmas datiem laika posmā no 2023. līdz 2025. gadam tiesās kopumā ir izskatīts ievērojams skaits lietu, kas klasificētas kā darba strīdi. Lielākā daļa šo lietu koncentrējas pirmās instances civillietās, kam seko apelācijas instances izskatītas lietas:

- ▼ 2023. gadā izskatītas 408 lietas (pirmajā instancē – 251; apelācijas instancē – 157);
- ▼ 2024. gadā – 485 lietas (pirmajā instancē – 365; apelācijas instancē – 120);
- ▼ 2025. gadā – 480 lietas (pirmajā instancē – 350; apelācijas instancē – 130).

Darba strīdu struktūrā dominē prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem (lielākā lietu grupa visos gados, veidojot 75–85 % no visām civillietām pirmajā instancē un 67–80 % apelācijas instancē) un prasības par atjaunošanu darbā (šī grupa veido 15–25 % no visām civillietām pirmajā instancē un 21–32 % apelācijas instancē). Savukārt prasījumi personisku aizskārumu dēļ, cietušajam veicot darba pienākumus veido ļoti nelielu daļu no kopējā lietu apjoma (parasti 1–2 lietas gadā katrā instancē).

Pirmās instances civillietās, apkopojot 2023.–2025. gada datus, redzams, ka prasības noraidīšana vai tiesvedības izbeigšana veido dominējošo daļu no lietu izskatīšanas rezultātiem:

- ▼ prasības noraidītas vai tiesvedība izbeigta 48 % gadījumos (prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem) līdz 72 % gadījumos (prasības par atjaunošanu darbā);

³⁰ Civilprocesa likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>

- ▼ prasības apmierinātas pilnībā 14 % gadījumos (prasības par atjaunošanu darbā) līdz 33 % gadījumos (prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem);
- ▼ prasības apmierinātas daļēji 13–17 % gadījumos.

Tādējādi vairāk nekā puse darba strīdu pirmajā instancē noslēdzas bez prasības apmierināšanas. Lietas, kas noslēdzas ar mediācijas rezultāta apstiprināšanu, sastopamas retos gadījumos.

Apelācijas instancē, analizējot 2023.–2025. gada datus kopumā, dominē trīs pamata iznākuma veidi:

- ▼ Jauns spriedums, prasība noraidīta: 33–36 % gadījumos;
- ▼ Jauns spriedums, prasība apmierināta daļēji: 19–20 % gadījumos;
- ▼ Jauns spriedums, prasība apmierināta: 12–14 % gadījumos.

Papildus šīm galvenajām kategorijām mazākā īpatsvarā apelācijas instancē tiesvedība tiek izbeigta (7–13 % gadījumos), lēmums atstāts negrozīts, sūdzība noraidīta (8–13 % gadījumos), lēmums atcelts pilnīgi un jautājums nodots jaunai izskatīšanai (3–4 % gadījumos), lieta nosūtīta pirmās instances tiesai likumā paredzēto darbību izpildei (3–6 % gadījumos).

Analizējot vidējo lietu izskatīšanas ilgumu, redzama izteikta atšķirība starp lietu veidiem. Pirmajā instancē:

- ▼ prasības par atjaunošanu darbā ilgst vidēji 4,5–5,8 mēneši;
- ▼ prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem ilgst 8,3–10,6 mēneši;
- ▼ prasījumi personisku aizskārumu dēļ ir būtiski ilgāki – no 16 līdz pat vairāk nekā 27 mēnešiem.

Apelācijas instancē lietu izskatīšana kopumā ir īsāka. Prasības par atjaunošanu darbā tiek izskatītas 3,0–3,4 mēnešu laikā un prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem tiek izskatītas 3,8–4,8 mēnešu laikā. Arī šeit personisku aizskārumu lietas izceļas ar lielāku izskatīšanas laiku salīdzinājumā ar citiem darba strīdiem.

Ņemot vērā, ka informācijas sistēma nenodrošina automatizētu vardarbības darba vidē identificēšanu, papildu veikta manuāla lietu atlase, izmantojot netiešus kritērijus (piem.,

“mobings”, “bosings”, “diskriminācija”, “vardarbība”, goda un cieņas aizskaršana u. c.).

Manuāli atlasītajās lietās redzams, ka:

- ▼ 2023. gadā bija 36 izskatītas civillietas pirmās instances līmenī, kuras tika izskatītas vidēji 14,4 mēnešus;
- ▼ 2024. gadā bija 42 izskatītas civillietas pirmās instances līmenī, kuras tika izskatītas vidēji 6,2 mēnešus;
- ▼ 2025. gadā bija 46 izskatītas civillietas pirmās instances līmenī, kuras tika izskatītas vidēji 9,3 mēnešus.

Papildus pirmās instances līmenī identificētas arī izskatītas administratīvās lietas, tomēr to skaits ir mazāks, svārstoties no 5 līdz 9 lietām gadā ar izskatīšanas ilgumu no 9,4 līdz 12,5 mēnešiem.

Apelācijas instancē ik gadu izskatītas 22–33 civillietas, kuru izskatīšanas ilgums bijis no 4,2 līdz 5,5 mēnešiem. Administratīvo izskatīto lietu skaits veidoja no 4 līdz 11 lietām, to izskatīšanas ilgums bija 3,2 līdz 17,3 mēneši.

Saistībā ar normatīvā regulējuma kvalitātes un piemērošanas izvērtējumu būtisks informācijas avots var būt Augstākās tiesas Senāta nolēmumi, kas pieejami Augstākās tiesas mājaslapā judikatūras nolēmumu arhīvā³¹, kā arī e-lietas portālā. Šie nolēmumi ļauj analizēt tiesu atziņas un prakses attīstību, tostarp jautājumos, kas saistīti ar vardarbības darba vidē tiesisko kvalifikāciju.

3.6. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Loma, atbildība un pienākumi. Saskaņā ar Arodbiedrību likumu arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām. Ir aizliegta jebkāda rīcība, kuras mērķis ir tieši vai netieši kavēt arodbiedrību izveidošanu, pakļaut tās valsts un pašvaldību institūcijām, darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, kā arī traucēt likumos un statūtos arodbiedrībām un to apvienībām noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu.³² Tādējādi arodbiedrību institucionālā neatkarība ļauj tai pārstāvēt darbinieku intereses neatkarīgi no darba devēja struktūras.

³¹ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Judikatūras nolēmumu arhīvs. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs>

³² Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

Arodbiedrības praksē iesaistās psiholoģiskās vardarbības (bosinga, mobinga) un trauksmes celšanas gadījumu risināšanā, nodrošinot darbiniekiem drošāku vidi problēmu izklāstīšanai. Vienlaikus arodbiedrību pieejamība ir nevienmērīga. Lielākos uzņēmumos arodbiedrības parasti pastāv un darbojas strukturētāk, savukārt mazajos un vidējos uzņēmumos tās bieži nepastāv vai nav aktīvas. Arodbiedrību darbība lielā mērā ir atkarīga no konkrētu cilvēku iesaistes. Tiek minēti arī gadījumi, kad darbinieki neuzticas ne vadībai, ne arodbiedrībai, kas ierobežo to izmantošanu praksē.

LBAS norāda, ka šobrīd normatīvais regulējums neparedz skaidras un nepārprotamas tiesības arodbiedrībām celt kolektīvās prasības darbinieku kopējo tiesību un interešu aizsardzībai. Tiesu prakse norāda, ka šādas tiesības arodbiedrībām netiek atzītas, ja tās nav tieši noteiktas likumā, līdz ar to kolektīvā tiesiskā aizsardzība šobrīd netiek pilnvērtīgi nodrošināta. LBAS jau ilgstoši aktualizē šo jautājumu, tostarp iniciējot diskusijas Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē.

LBAS ir viens no trim sociālajiem partneriem Nacionālajā Trīspusējā sadarbības padomē. Padomes ietvaros LBAS piedalās politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektu izvērtēšanā, sniedz priekšlikumus un iesaistās sociāli ekonomisku lēmumu sagatavošanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba tiesībām.³³

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. Uzņēmuma līmenī darbinieks ideālā gadījumā vēršas pie savas arodbiedrības, kas izvērtē situāciju un, ja nepieciešams, iesaistās pārrunās ar darba devēju, norādot uz neatbilstošu rīcību. Gadījumos, kad konflikts ir eskalējies, var tikt organizētas mediācijas sesijas, tāpat arodbiedrība var ieteikt juristu vai palīdzēt virzīt lietu uz tiesu. Praktiskā gadījumu risināšana galvenokārt notiek nozaru un uzņēmumu līmenī, kur tiek nodrošināts juridiskais atbalsts un ieviesti konkrēti palīdzības mehānismi, tostarp risinājumi, kas noteikti koplīgumos vai vienošanās, kā arī praktiski pasākumi, piemēram, aizsarglīdzekļi, palīdzības pogas un apmācības.

Atsevišķos uzņēmumos darbojas arī strīdu komisijas, kurās piedalās darba devēja un arodbiedrības pārstāvji. Šajās komisijās tiek skatītas dažādas situācijas – no vienkāršākiem konfliktiem līdz nopietnākiem gadījumiem, ļaujot risināt jautājumus jau agrīnā stadijā. LBAS pieredze liecina, ka pēc informācijas izplatīšanas par pieejamajiem

³³ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778>

mehānismiem darbinieki biežāk vēršas pēc palīdzības, jo ir skaidrāka izpratne par rīcības iespējām.

Papildus darbinieki var vērsties LBAS Konsultatīvajā centrā pēc konsultācijām un praktiskas palīdzības, tostarp prasības pieteikuma sagatavošanā tiesai. Katrs gadījums tiek izvērtēts individuāli, lemjot par vēršanās tiesā lietderību, un, ja tas tiek atzīts par pamatotu, tiek sagatavoti nepieciešamie dokumenti.

Attēls 5. Kārtība, kādā atbalsts tiek sniegts LBAS



Sniegtais atbalsts. Arodbiedrības galvenokārt sniedz atbalstu saviem biedriem, jo to darbība tiek finansēta no biedru naudas līdzekļiem. Atbalsts var ietvert mediācijas sesiju organizēšanu, jurista ieteikšanu vai palīdzību lietas virzīšanā uz tiesu, kā arī konkrētu palīdzības mehānismu ieviešanu. LBAS juridiskā palīdzība tiek nodrošināta arī personām, kas nav arodbiedrības biedri, jo LBAS jurista darbība terminēti tiek finansēta no projekta līdzekļiem. Tiek uzsvērts, ka bez šāda finansējuma juridiskais atbalsts būtu pieejams tikai arodbiedrības biedriem.

Palīdzības saņemšana ir iespējama neatkarīgi no darbinieka atrašanās vietas, izmantojot attālinātu saziņu. Ja pastāv arodbiedrība, nav nozīmes tam, vai biedrs atrodas Rēzeknē, Liepājā vai Rīgā – piekļuve atbalstam tiek nodrošināta. Arodbiedrība arī klātienē pārstāv savus biedrus tiesās visā Latvijas teritorijā, un praksē tiek minēti gadījumi, kad pārstāvība nodrošināta, piemēram, tiesā reģionos, jo to ļauj attālināto tiesas sēžu prakse. Vienlaikus kā šķērslis tiek minēts, ka ne visiem darbiniekiem ir e-paraksts un pietiekamas prasmes darbam ar tiešsaistes platformām, kas var ierobežot attālināto risinājumu izmantošanu.

Attiecībā uz atbalsta pieejamību tiek norādīts, ka nav skaidri identificējamās būtiskas reģionālas atšķirības. Gadījumos, kad uzņēmuma līmenī darbojas arodbiedrība, bet

konkrēto situāciju nav iespējams atrisināt vietējā līmenī, pastāv iespēja vērsties pie nozares arodbiedrības kā centralizētas struktūras, līdz ar to pieeja atbalstam netiek uzskatīta par būtisku šķērslī.

Statistika. LBAS norāda, ka arodbiedrību redzeslokā visbiežāk nonāk psihoemocionālās vardarbības gadījumi, ar kuriem darbinieki vēršas pēc palīdzības. Šādi gadījumi skar dažādu nozaru darbiniekus – gan “balto apkaklīšu” profesijas, gan tirdzniecības un citu jomu pārstāvjus. Netiek izdalīta kāda konkrēta nozare, kurā šādu gadījumu būtu būtiski vairāk nekā citās.

LBAS praksē vardarbības situācijas tiek iedalītas divās grupās. Pirmā ietver vardarbību, kas var izpausties jebkurā kolektīvā kā savstarpējo attiecību daļa, tostarp mobingu, bosingu un uzmākšanos. Otrā grupa ir vardarbība, kas vairāk saistīta ar konkrētas profesijas specifiku. Šajā kontekstā tiek minēts iekšlietu sektors (policija, ieslodzījuma vietu apsargi, prokurori), kā arī profesijas ar pastāvīgu saskarsmi ar klientiem vai sabiedrību – aviācija, tirdzniecība, sabiedriskais transports, tostarp konduktori un kontrolieri. Tiek minēta arī neatliekamā medicīniskā palīdzība, kur arodbiedrībām ir bijusi pieredze ar drošības jautājumiem, apmācībām un tehnisku risinājumu ieviešanu, piemēram, ķermeņa kamerām. Vēl tiek izcelta izglītības joma, kur pedagogi saskaras ar vardarbību no izglītojamo un vecāku puses un kur darbs raksturojams ar augstu emocionālo slodzi un spriedzi.

3.7. Latvijas Darba devēju konfederācija

Loma, atbildība un pienākumi. LDDK ir lielākā darba devējus pārstāvošā organizācija Latvijā, kas apvieno uzņēmumus un nozaru asociācijas un pārstāv darba devēju intereses nacionālajā, ES un starptautiskajā līmenī. LDDK darbības mērķis ir konsolidēt un pārstāvēt darba devēju intereses, veicināt uzņēmējdarbības konkurētspēju un līdzsvarotu sociālekonomisko attīstību, kā arī stiprināt sociālo dialogu.³⁴

LDDK ir viens no trim sociālajiem partneriem Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē. Padomes ietvaros LDDK piedalās politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektu izvērtēšanā, sniedz

³⁴ Latvijas Darba devēju konfederācija. Pārstāvniecības. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/par-lddk/parstavniecibas/>

priekšlikumus un iesaistās sociāli ekonomisku lēmumu sagatavošanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba tiesībām.³⁵

Vardarbības darba vidē jautājumu kontekstā LDDK darbojas galvenokārt kā darba devēju interešu pārstāve sociālajā dialogā, veicinot tādu normatīvo, politikas un institucionālo risinājumu izstrādi, kas sekmē drošu darba vidi, vienlaikus ievērojot uzņēmējdarbības ilgtspēju. Tāpat LDDK konsultē savus biedrus dažādos jautājumos.

Kārtība, kādā var vērsties/saņemt palīdzību. LDDK neizskata individuālus vardarbības gadījumus.

Sniegtais atbalsts. LDDK sniedz konsultatīvu atbalstu saviem biedriem darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos, tostarp par normatīvo aktu piemērošanu (normu skaidrojums, to ietekmes izvērtējums), izstrādes procesā esošajiem politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektiem un to ietekmi uz uzņēmējdarbību, par iespējām ierosināt izmaiņas normatīvajos aktos.³⁶ Tāpat LDDK konsultē darba aizsardzības jautājumos, lai palīdzētu darba devējiem ieviest atbilstošus darbinieku drošības un veselības aizsardzības pasākumus.³⁷

Statistika. LDDK rīcībā esošā informācija neliecina par to, ka vardarbības risks darba vidē būtu izteikti augstāks konkrētās nozarēs. No lielajiem darba devējiem nav saņemtas indikācijas par plaši izplatītiem vai sistemātiskiem vardarbības gadījumiem. Vardarbības riski darba vidē drīzāk ir saistīti ar darba specifiku, īpaši tajos gadījumos, kad darba pienākumi ietver intensīvu saskarsmi ar trešajām personām, piemēram, pakalpojumu sniegšanā. Jo lielāks ir tiešais kontakts, jo augstāka ir atsevišķu incidentu iespējamība.

Atšķirības vardarbības riska pārvaldībā vairāk saistītas ar uzņēmuma lielumu, nevis reģionālo izvietojumu. Lielākos uzņēmumos ar lielāku darbinieku skaitu procesi parasti ir pārskatāmāki, ar skaidri definētiem mehānismiem, procedūrām un atbildībām. Savukārt mazākos uzņēmumos vardarbības gadījumi var būt retāk fiksēti, taču vienlaikus biežāk novērojama zemāka informētība par pieejamajiem risinājumiem un rīcības kārtību.

³⁵ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778>

³⁶ Latvijas Darba devēju konfederācija. Konsultācijas. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/atbalsts-biznesam/konsultacijas/>

³⁷ Latvijas Darba devēju konfederācija. Darba aizsardzība. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/par-lddk/darbibas-virzieni/darba-aizsardziba/>

3.8. Citas iesaistītās puses

Biedrība “Skalbes”

Biedrība “Skalbes” nodrošina primāri psihoemocionālu atbalstu personām krīzes situācijās³⁸, tostarp gadījumos, kas saistīti ar vardarbību darba vidē. Organizācijas galvenā loma ir tūlītēja emocionālā palīdzība, krīzes intervence un ilgtermiņa psiholoģiska darba uzsākšana, nevis juridiska strīdu risināšana vai institucionāla sūdzību izskatīšana.

Biedrība nodrošina diennakts krīzes tālruņus³⁹, kas pieejami 24 stundas diennaktī, septiņas dienas nedēļā, un kalpo kā pirmais atbalsta punkts. Krīzes tālrunis paredzēts cilvēkiem, kuri izjūt satraukumu, apjukumu, bailes vai dusmas, tostarp situācijās, kas saistītas ar vardarbību darba vidē. Valsts apmaksātais krīzes tālrunis 116 123 ir bezmaksas. Papildus darbojas arī citi krīzes tālruņi (ar numuriem 67... vai 27...), kuru izmantošana ir maksas pakalpojums atkarībā no klienta operatora. No visiem vardarbības gadījumiem, par kuriem saņemti zvani krīzes tālruņos, 14 % ir saistīti ar vardarbību darba vidē. Tie ir 2026. gada dati, kas vienlaikus raksturo arī iepriekšējo periodu tendences. Šis īpatsvars tiek vērtēts kā ievērojams, vienlaikus uzsverot, ka krīzes tālruņa statistika ataino tikai redzamo problēmas daļu. No šīs zvanītāju grupas lielākā daļa ir sievietes.

Krīzes tālrunim nav zvanu skaita ierobežojuma, sarunas biežums netiek limitēts, un sarunas ilgums formāli nav noteikts, lai gan praksē tas var sasniegt aptuveni stundu. Krīzes tālruņa konsultantiem nav obligāti noteikta formāla izglītības prasība. Būtiska ir speciāla apmācība krīzes intervencē, ko nodrošina pati organizācija. Organizācija sniedz arī bezmaksas psiholoģiskās atbalsta grupas personām, kuras cietušas no seksuālas vardarbības.

Papildus krīzes tālrunim “Skalbes” nodrošina psihologa konsultācijas. Klātienēs konsultācijas parasti ir maksas pakalpojums, tomēr personām, kas kvalificējas kā no vardarbības cietušas, ir pieejams bezmaksas psiholoģiskais un juridiskais atbalsts. Šī pieeja attiecas uz jebkāda veida vardarbību, lai gan praksē biežāk palīdzība tiek meklēta vardarbības ģimenē kontekstā. Bezmaksas pakalpojumi lielākoties tiek nodrošināti pastāvīgā sadarbībā ar Rīgas sociālo dienestu. Atbalsta apjoms tiek noteikts individuāli, balstoties uz situācijas izvērtējumu un riska līmeni, un var svārstīties no 10 līdz 120

³⁸ Biedrība “Skalbes”. Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>

³⁹ Organizācijā tiek nodrošināta sistēmiska krīzes tālruņa zvanu uzskaitē. Dati tiek apkopoti katru mēnesi, analizējot zvanu tematiku un zvanītāju dzimumu. Dati ir neidentificējami, un sarunas netiek ierakstītas, nodrošinot zvanītāju konfidencialitāti.

konsultācijām (kopā psiholoģiskais un juridiskais atbalsts). Konsultācijas ir pieejamas gan attālināti, gan klātienē.

Konsultācijām ir strukturēta pieeja un skaidri definēts mērķis, piemēram, vardarbības atpazīšana, personīgo robežu noteikšana, darba ar traumām uzsākšana. Psiholoģiskās konsultācijas tiek īstenotas noteiktā konsultāciju skaitā, nodrošina ilgtermiņa darbu ar situāciju, savukārt krīzes tālrunis kalpo kā īslaicīgs un tūlītējs atbalsts.

Juridiskās konsultācijas nav pastāvīgs pakalpojums un tiek nodrošinātas fragmentāri, galvenokārt projektu vai ziedojumu ietvaros. Organizācijas prioritāte ir psiholoģiskais atbalsts, bet atsevišķu projektu ietvaros ir bijusi iespēja sniegt kombinētu psiholoģisku un juridisku atbalstu, tostarp cilvēkiem, kas saskārušies ar diskrimināciju darba vidē dzimuma vai invaliditātes dēļ. Atbalsta apjoms tiek noteikts individuāli – no 10 līdz 120 konsultācijām (psiholoģiskais un juridiskais atbalsts kopā), balstoties uz gadījuma izvērtējumu.

Publiskās aktivitātes par vardarbību darba vidē tiek īstenotas ierobežoti – galvenokārt atsevišķas komunikācijas aktivitātes sociālajos tīklos.

Centrs “MARTA”

Centrs “MARTA” sniedz palīdzību vardarbībā cietušām pilngadīgām personām gadījumos, kad piedzīvota fiziska, emocionāla, seksuāla vai ekonomiska vardarbība, kā arī vardarbīga kontrole, vajāšana vai draudi. Centra darbība ir vērsta uz cietušo personu rehabilitāciju un psihosociālu atbalstu, nodrošinot drošu, atbalstošu un saprotošu vidi un individuālu pieeju katras personas situācijai.⁴⁰

Palīdzības saņemšana sākas ar saziņu pa tālruni vai e-pastu, kur cietušo uzklausā centra darbiniece, sniedz sākotnējo informāciju par pieejamajiem atbalsta veidiem, nodrošina konfidencialitāti un vienojas par turpmāko saziņu un pirmo konsultāciju pie sociālās darbinieces. Sākotnējā konsultācijā tiek izvērtēta vardarbības forma, apmērs un ar to saistītie riski. Gadījumos, kad pastāv apdraudējums, tiek izstrādāts individuāls plāns, bet augsta riska situācijās centrs sadarbojas ar pašvaldību un citām atbildīgajām institūcijām, palīdzot piesaistīt attiecīgās institūcijas un sniedzot atbalstu juridisku jautājumu risināšanā.

Centra nodrošinātais atbalsts ietver sociālā darbinieka konsultācijas, psihologa un jurista konsultācijas, palīdz nokārtot dokumentus vai citas nepieciešamās formalitātes, kā arī sazinās ar uzticības personām vai radniekiem pēc vajadzības. Ilgtermiņā pieejama

⁴⁰ Centrs MARTA. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.marta.lv/>

psihoterapija, atbalsta grupas vardarbībā cietušajiem, atbalsts ceļā uz finansiālu un emocionālu neatkarību, palīdzība tiesvedības procesos, kā arī informācija un palīdzība sociālo pabalstu saņemšanā.⁴¹

Palīdzība ir pieejama gan klātienē, gan attālināti videozvanā, kā arī iespējama palīdzības sniegšana anonīmā kārtā. Klātienes pakalpojumi tiek nodrošināti Rīgā, Liepājā un Rēzeknē⁴², savukārt attālinātās konsultācijas ļauj sasniegt personas arī citos reģionos.

Centrs aktīvi nodrošina informācijas pieejamību vardarbībā cietušajiem, izmantojot savu mājaslapu, informatīvus materiālus, kā arī sadarbības institūciju resursus.⁴³ Papildus centrs īsteno izglītojošas un preventīvas aktivitātes, piedāvājot apmācības pašvaldību pārstāvjiem un citiem interesentiem par vardarbības prevenciju, dzimumu līdztiesību un veselīgu attiecību veidošanu, kā arī aktīvi iesaistās vietējos un starptautiskos projektos un publiskajā komunikācijā par vardarbības atpazīšanu un pieejamo atbalstu.

Pašvaldības policija⁴⁴

Pašvaldības policija reaģē uz incidentiem un konfliktsituācijām, īpaši publiskajās telpās un klientu apkalpošanas vietās, kur vardarbība bieži saistīta ar trešo personu jeb klientu rīcību. Tās galvenais uzdevums ir sabiedriskās kārtības nodrošināšana, sniedzot tūlītēju palīdzību notikuma vietā un nodrošinot situācijas stabilizāciju līdz brīdim, kad kompetenci pārņem Valsts policija, ja tas nepieciešams.

Pašvaldības policija iesaistās gadījumos, kad ir saņemts izsaukums vai pieteikums. Ja konflikts vai vardarbība notikusi darba vietā, izsaukuma veikšana lielā mērā ir atkarīga no cietušās personas vai apkārtējo lēmuma. Praksē policija bieži netiek izsaukta uzreiz, un cietusī persona vēlāk var vērsties ar pieteikumu policijā.

Ierodoties notikuma vietā, pašvaldības policijas amatpersonas:

- ▼ noskaidro notikuma apstākļus,
- ▼ izvērtē iestādes kompetenci,

⁴¹ Centrs MARTA. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.marta.lv/>

⁴² Latvijas Bērnu labklājības tīkls. Biedrība Centrs "Marta". [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: https://www.bernulabklajiba.lv/at_biz_dir/biedriba-centrs-marta/

⁴³ Cilvēktiesību gids. Marta Resursu centrs sievietēm. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.cilvektiesibugids.lv/temas/organizacijas/nevalstiskas-organizacijas/marta>

⁴⁴ Sadaļā minētā kārtība var atšķirties dažādu pašvaldības policiju gadījumā, jo raksturotā prakse balstās uz intervijas rezultātiem

- ▼ izvērtē, vai ir notikusi sabiedriskās kārtības traucēšana vai cits administratīvs pārkāpums.

Pašvaldības policijas amatpersonām ir tiesības izmantot likumā “Par policiju” noteiktās tiesības, tostarp aizturēt agresīvu personu, nodrošināt drošību notikuma vietā, novērst turpmāku apdraudējumu.

Pašvaldības policija ir kompetenta uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu:

- ▼ par sabiedriskās kārtības traucēšanu, tai skaitā gadījumos, kad tiek traucēta iestāžu vai komersantu darbība;
- ▼ par maznozīmīgu miesas bojājumu nodarīšanu un nosūtīt uz tiesu medicīnisko ekspertīzi. Pārkāpuma procesu var uzsākt bez cietušās personas pieteikuma. Tomēr, ja cietusī persona neaizies uz ekspertīzi, process būs jāizbeidz, jo tiesu medicīniskā ekspertīze ir obligāts pierādījums šajā administratīvā pārkāpuma sastāvā. Pie maznozīmīgiem miesas bojājumiem ir raksturīgi, ka cietušās personas bieži neaiziet uz tiesu medicīnisko ekspertīzi.

Ja ir nodarīti nopietnāki miesas bojājumi – viegli, vidēji smagi vai smagi, tad tā ir Valsts policijas kompetence saskaņā ar Krimināllikumu. Šādos gadījumos pašvaldības policija nekavējoties informē Valsts policiju, nodrošina drošību līdz Valsts policijas ierašanās brīdim, vai nosūta materiālus Valsts policijai, ja noziedzīga nodarījuma pazīmes konstatētas pēc notikuma. Pastāv gadījumi, kad konflikts notiek starp divām personām bez sabiedriskās kārtības traucēšanas pazīmēm. Šādās situācijās atbildība par personas agresiju pret citu personu ir Valsts policijas kompetencē, un pašvaldības policijai nav tiesību uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu.

Ja notikumā ir gūti miesas bojājumi, kuru dēļ nepieciešams izvērtēt cietušās personas veselības stāvokli, pašvaldības policijas amatpersona izsauc Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestu, īpaši gadījumos, kad ir iespējamās galvas traumas, lūzumi, acīmredzami miesas bojājumi, asiņošana vai citi nopietni savainojumi. Ja miesas bojājumi ir maznozīmīgi (skrāpējumi, hematoma uz rokām vai kājām u.tml.), medicīniskā palīdzība ne vienmēr tiek izsaukta. Ja personai ir redzami miesas bojājumi, kas liecina par kriminālu raksturu, uz notikuma vietu tiks izsaukta Valsts policija. Ja cietusī persona tiek hospitalizēta, tad Valsts policija saņems telefonogrammu. Notikumā, kur ir saskatāmas noziedzīga nodarījuma pazīmes, bet Valsts policija nav izbraukusi uz notikuma vietu, pašvaldības policija nosūta materiālu Valsts policijai.

Veselības aprūpes iestādes

Veselības aprūpes iestāde vardarbības gadījumos pilda medicīniskas izvērtēšanas, dokumentēšanas un veselības aprūpes nodrošināšanas funkciju, neatkarīgi no tā, vai vardarbība notikusi darba vidē vai citā situācijā. Iestādes rīcība ir vērsta uz pacienta veselības stāvokļa novērtēšanu, ārstēšanu un turpmākās rīcības rekomendēšanu, nevis vardarbības apstākļu izmeklēšanu. Ja vardarbībā cietusī persona vēršas ārstniecības iestādē, ārstniecības persona:

- ▼ ievāc anamnēzi,
- ▼ veic klīnisko apskati,
- ▼ dokumentē konstatēto ambulatorajā kartē,
- ▼ nepieciešamības gadījumā nozīmē papildu izmeklējumus vai konsultācijas pie citiem speciālistiem,
- ▼ sniedz medicīniskas un praktiskas rekomendācijas.

Medicīnisko dokumentu lietvedības kārtība tiek veikta saskaņā ar Ārstniecības likumu. Šī kārtība ir saistoša visām ārstniecības iestādēm Latvijā.⁴⁵ Pacientam tiek izsniegts izraksts par vizīti, ko persona var izmantot tālākai vēršanās kārtībai citās institūcijās. Medicīniskā dokumentācija tiek veidota atbilstoši prasībām, un rīcība neatšķiras atkarībā no vardarbības norises vietas, tostarp gadījumos, kad vardarbība notikusi darba vidē.

Atbilstoši situācijai ārstniecības persona var ieteikt vērsties policijā, ja tas ir būtiski cietušās personas tiesību un drošības nodrošināšanai. Šīs rekomendācijas ir daļa no pacienta informēšanas un atbalsta. Ārstniecības personai ir patstāvīgs pienākums ziņot kompetentajām institūcijām, ja rodas aizdomas par vardarbību pret bērnu⁴⁶ – šādos gadījumos informācija tiek nodota bāriņtiesai vai policijai neatkarīgi no bērna vai likumiskā pārstāvja piekrišanas. Savukārt pilngadīgo personu gadījumā ziņošana policijai vai citām institūcijām par vardarbību tiek veikta ar pašas personas piekrišanu.⁴⁷

⁴⁵ 2006.gada 4.aprīļa Ministru kabineta noteikumi Nr.265 "Medicīnisko dokumentu lietvedības kārtība". [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/132359-medicinisko-dokumentu-lietvedibas-kartiba>

⁴⁶ Bērnu tiesību aizsardzības likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>

⁴⁷ Pacientu tiesību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=203008>

Pēc tiesībsargājošo vai sociālo iestāžu pieprasījuma veselības aprūpes iestāde izsniedz pieprasīto medicīnisko informāciju par vardarbībā cietušo personu, ievērojot normatīvos aktus par personas datu aizsardzību.⁴⁸

Sociālie dienesti

Pašvaldības sociālais dienests ir institūcija, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem sniedz sociālo palīdzību un organizē sociālos pakalpojumus pašvaldības iedzīvotājiem, kuru sociālā situācija to prasa. Dienesta darbību regulē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums.⁴⁹ Tomēr sociālie dienesti reti sastopas ar klientiem, kuri identificētu vardarbību darba vidē kā iemeslu sociālās palīdzības vai sociālo pakalpojumu saņemšanai. Tas var liecināt par divām tendencēm. Pirmkārt, vardarbības darba vidē gadījumi biežāk nonāk citu institūciju redzeslokā, kas specializējas šo gadījumu izskatīšanā un atbalsta sniegšanā. Otrkārt, personas, kas vēršas sociālajā dienestā, iespējams, neuzsver vardarbību kā primāro problēmu, bet gan min tās sekas – materiālas grūtības, psiholoģisku pārslodzi, citus ierobežojumus. Treškārt, kā norāda viens no sociālajiem dienestiem, šķērslis meklēt palīdzību ir klienta bailes un noslēgšanās, nevēlēšanās iesaistīties problēmu risināšanā, kā arī ilgstošais process, līdz izdodas rast risinājumu problēmai.

Vienlaikus viens no intervētajiem sociālajiem dienestiem norāda, ka sociālā darba praksē ir bijuši atsevišķi gadījumi, kuros personas ir vērsušās pēc sociālās rehabilitācijas kā vardarbībā darba vidē cietušas. Šādos gadījumos vardarbība visbiežāk saistīta ar psiholoģisko vardarbību, tostarp no klienta puses. Psiholoģiskās vardarbības sekas ir izdegšana un ilgstoša nespēja atgriezties darba vidē. Retāk identificēta arī fiziska vardarbība, kuru ir salīdzinoši vieglāk konstatēt.

Intervētie sociālie dienesti norāda, ka gadījumā, ja persona vēršas vai vērstos pēc palīdzības saistībā ar vardarbību darba vidē, dienests spētu nodrošināt vairākus atbalsta veidus. Pirmkārt, tiktu sniegta sociālā darbinieka konsultācija un izvērtēta nepieciešamība nodrošināt valsts finansēto sociālās rehabilitācijas pakalpojumu. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 790 "Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām" pilngadīgas personas, kuras ir cietušas no vardarbības, var saņemt līdz desmit 45 minūtes ilgām

⁴⁸ Turpat.

⁴⁹ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68488>

individuālām psihologa, jurista vai sociālā darbinieka konsultācijām, kuras var saņemt arī tiešsaistē, kā arī līdz piecām 45 minūtes ilgām ārstniecības personu konsultācijām noteiktos gadījumos.⁵⁰ Lai gan šis pakalpojums, pēc sociālo dienestu novērojumiem, primāri tiek izmantots ģimenes vai izglītības iestādēs esošas vardarbības gadījumos, normatīvais regulējums ļauj to piemērot arī vardarbībai darba vidē.

Otrkārt, lielākajā daļā Latvijas pašvaldību ir pieejams psihologa pakalpojums, kas tiek finansēts no pašvaldības budžeta. Tas paredzēts personām ar sociālām problēmām vai traucētu sociālo funkcionēšanu, un ietver individuālās konsultācijas, psiholoģisko izpēti un citus atbalsta veidus. Šo pakalpojumu piešķir sociālais darbinieks, balstoties uz personas vajadzību izvērtējumu.

Papildus jānorāda, ka vardarbībā darba vidē cietušām personām ir iespēja saņemt arī valsts apmaksātu psiholoģisko un psihoterapeitisko palīdzību veselības aprūpes ietvaros. Nosūtījumu konsultācijas saņemšanai var izsniegt ģimenes ārsts vai psihiatrs. Sagatavojot nosūtījumu, ārsts noteiks nepieciešamo terapijas ilgumu līdz desmit valsts apmaksātām konsultācijām. Tās var tikt nodrošinātas gan klātienē, gan attālināti.⁵¹

Treškārt, atsevišķas pašvaldības nodrošina jurista konsultācijas, palīdzot risināt strīdus, nepieciešamības gadījumā arī ar darba devēju. Papildus dienesti izmanto valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības iespējas⁵², sūtot pieteikumu Tiesu administrācijai. Valsts nodrošināto juridisko palīdzību civillietās un noteikta veida administratīvajās lietās var saņemt persona, kura ir ieguvusi maznodrošinātas vai trūcīgas personas statusu; pēkšņi nonākusi tādā situācijā un materiālajā stāvoklī, kas liedz nodrošināt savu tiesību aizsardzību (stihisku nelaimju, nepārvaramas varas vai citu no personas neatkarīgu apstākļu dēļ); atrodas pilnā valsts vai pašvaldības apgādībā.⁵³ Viens no intervētajiem sociālajiem dienestiem norāda, ka personas tiek aicinātas nebaidīties no tā, ka juridiskās palīdzības saņemšanas nosacījumos ir minēts maznodrošinātas vai trūcīgas personas statuss, un vērsties ar iesniegumu arī gadījumos, kad šāds statuss nav piešķirts, ja apstākļi rada nepieciešamību pēc palīdzības.

⁵⁰ 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-rehabilitācijas-pakalpojumu-sniegšanas-kartiba-no-vardarbibas-cietusam-un-vardarbibu-veikusam-pilngadigam-personam>

⁵¹ Nacionālais veselības dienests. (2026). Psihiskā veselība. [skatīts 2026.05.15]. Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/psihiska-veseliba>

⁵² Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums>

⁵³ Rajonu (pilsētu) tiesas un apgabaltiesas. Valsts nodrošinātā juridiskā palīdzība. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/lv/valsts-nodrosinata-juridiska-palidziba>

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.

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts ir Rīgas Stradiņa universitātes pārraudzībā esoša zinātniska iestāde. Institūts veic pētījumus darbinieku darba drošības jomā, piemēram, par darba apstākļiem un riskiem, sniedz ieteikumus normatīvajiem aktiem darba apstākļu uzlabošanai. Tāpat institūts sniedz informāciju valsts un pašvaldības institūcijām, darbiniekiem un citām personām par ar darba drošību un veselību saistītiem jautājumiem. Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna ietvaros institūts ir izstrādājis informatīvos materiālus, kas ir paredzēti darba aizsardzības vecākajiem speciālistiem un koordinatoriem, uzņēmumu vadītājiem, darbiniekiem, arodveselības un arodslimību ārstiem, kā arī citiem interesentiem, ir izstrādājis digitālos materiālus platformā Strādā vesels⁵⁴, kā arī organizē informatīvos seminārus.⁵⁵

⁵⁴ Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stradavesels.lv/materiali/>

⁵⁵ Rīgas Stradiņa universitāte. Darba drošības un vides veselības institūts. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>
Rīgas Stradiņa universitāte. RSU Darba drošības un vides veselības institūts uzlabo darba drošību Latvijā. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts-uzlabo-darba-drosibu-latvija>

4. PIEREDZE UN ŠĶĒRŠĻI VARDARBĪBAS IDENTIFICĒŠANĀ UN GADĪJUMU RISINĀŠANĀ

Šajā nodaļā ir apkopota intervēto institūciju un organizāciju pieredze vardarbības gadījumu identificēšanā, risināšanā un palīdzības sniegšanā. Apkopotā informācija ir balstīta uz veikto interviju ar minētajām institūcijām rezultātiem.

4.1. Vardarbības gadījumu identificēšana

Pierādījumu iegūšana un subjektivitāte. Liela daļa iesaistītās institūcijas kā būtiskāko izaicinājumu norāda pierādījumu vākšanu un vardarbības konstatēšanu, īpaši psiholoģiskās vardarbības gadījumos. Vardarbības situācijas bieži ir subjektīvi uztvertas, ar atšķirīgu iesaistīto personu interpretāciju par vadības vai kolēģu rīcību, kas apgrūtina viennozīmīgu izvērtējumu. Amatspersonām ir pienākums pierādīt pārkāpuma esamību, tomēr praksē tas bieži nav iespējams pierādījumu trūkuma dēļ. Nereti tiek identificētas tikai atsevišķas pazīmes vai nekorekta rīcība, kas var būt vienreizēja vai grūti kvalificējama kā vardarbība. Gadījumos, kad vardarbība netiek konstatēta, iesniedzējam tiek sniegta informācija, ka fakti nav apstiprinājušies. Vienlaikus, ja, piemēram, VDI aptauju rezultātos parādās kaut nelieli trūkumi, darba devējam var tikt sniegtas konsultācijas vai izdots rīkojums pārskatīt risku vērtējumu, izvērtēt psihoemocionālo darba vidi un veikt uzlabojumus, piemēram, piesaistot speciālistus. Aptaujas var palīdzēt konstatēt vai nekonstatēt vardarbības pazīmes, tomēr tiek uzsvērts, ka vienreizēja pārbaude no atbildīgās institūcijas puses ne vienmēr sniedz pilnīgu priekšstatu par situāciju. Turklāt aptauju rezultāti var būt subjektīvi un ne vienmēr patiesi atspoguļot faktisko situāciju.

No darbinieku aizsardzības viedokļa tiek uzsvērts, ka tiesu praksē pierādījumu pieļaujamība ir paplašinājusies – slēptie audio un videoieraksti, ekrānšāviņi, e-pasti, īsziņu sarakstes un audio ziņas tiesās tiek pieļautas, arī gadījumos, kad tie iegūti bez otras puses ziņas. Šādā ziņā pierādīšanas process ir kļuvis darbiniekam labvēlīgāks. Vienlaikus tiek norādīts, ka ļoti daudz ko darbinieks objektīvi nevar pierādīt, jo daudzas situācijas notiek viens pret vienu. Tas īpaši raksturīgs seksuālās vardarbības un uzmākšanās gadījumos, kas notiek kabinetos, koridoros vai caur mutiskām piezīmēm, kur pierādījumu savākšana ir apgrūtināta. Būtisks šķērslis pierādīšanā ir arī liecinieku nevēlēšanās iesaistīties. Viens no intervētajiem min gadījumus, kad tiesvedībā kolēģi maina liecības vai atsakās apstiprināt iepriekš teikto. Liecinieki, kas ir kolēģi, bieži baidās vai nevēlas liecināt.

Seksuālās uzmākšanās gadījumos papildus risks rodas saistībā ar to, ka situācija var tikt interpretēta kā provocējoša no cietušās personas puses, piemēram, attiecībā uz komunikācijas stilu, uzvedību vai apģērbu. Šāda pieeja atspoguļo upura vainošanas fenomenu, kurā atbildība par piedzīvoto vardarbību tiek daļēji pārliekta uz cietušo. Situācijas detalizēta un publiska “iztirzāšana” un fokusēšanās uz cietušās personas uzvedību, nevis varmākas rīcību, cietušajai personai veicina kauna, vainas un nedrošības sajūtu, atturot vēršties pēc palīdzības, īpaši gadījumos, kad pastāv bažas par pierādījumu pietiekamību.

Papildu izaicinājums ir saistīts ar psiholoģiskās ietekmes seku pierādīšanu. Gadījumos, kad darba konflikta vai darba devēja rīcības rezultātā darbiniekam rodas posttraumatiskā stresa sindroms, izdegšanas sindroms vai citi psiholoģiski traucējumi, praksē ir sarežģīti pierādīt tiešu cēloņsakarību starp konkrēto darba situāciju un veselības stāvokļa pasliktināšanos.

Izaicinājumu rada arī situācijas, kad darba devējs nesadarbojas, kā arī tas, ka nodarbinātie ar iesniegumu iestādē vēršas tikai pēc laika. Tas apgrūtina lietu izskatīšanu, jo sensitīvās jomās pēc ilgāka laika ir grūtāk precīzi noskaidrot notikušo, tostarp fiksēt liecības, atmiņas un motīvus.

Jānorāda, ka jebkuru administratīvo aktu var apstrīdēt – gan darba devējs, gan iesniedzējs. Pastāv gadījumi, kad iesaistītās puses regulāri apstrīd atbildīgo institūciju pieņemtos lēmumus.

Normatīvā regulējuma un definīciju problemātika. Lielākā daļa intervēto kā vienu no būtiskākajiem juridiskajiem šķēršļiem norāda skaidru definīciju trūkumu darba tiesībās, īpaši attiecībā uz psiholoģisko vardarbību (mobingu un bosingu). Šie jēdzieni normatīvajos aktos nav definēti, un praksē tiek izmantots vispārīgāks jēdziens “vienlīdzīgu tiesību princips” un “atšķirīga attieksme”. Trūkst konkrētu kritēriju, kas iestādei ļautu viennozīmīgi identificēt šādus gadījumus kā pārkāpumus. Ja šādi kritēriji normatīvajos aktos būtu noteikti, pārkāpumu identificēšana būtu vienkāršāka. Pašlaik izvērtēšana notiek caur darba aizsardzības un psihosociālo risku aspektiem, kas sarežģī procesu. Arī tiesu praksē, saskaņā ar intervijā pausto, psiholoģiskā vardarbība tiek pielīdzināta atšķirīgai attieksmei, kas abu intervēto tiesnešu ieskatā nav juridiski korekti. Tiek norādīts, ka tas rada interpretācijas grūtības, jo vardarbību ne vienmēr var saistīt ar atšķirīgu attieksmi un nav viennozīmīgi noteikts, kā tas būtu saistāms un interpretējams. Tādēļ šajā jomā būtu nepieciešamas specializētas tiesnešu apmācības, tostarp ietverot starptautisko praksi.

Institūciju kapacitāte. Kā šķēršļi vardarbības gadījumu risināšanā tiek identificēta bieža kadru mainība, atšķirīgs atbildīgo darbinieku zināšanu un izpratnes līmenis. Psiholoģiskās vardarbības gadījumu izvērtēšana prasa specifiskas zināšanas un prasmes un ievērojamu laika ieguldījumu. Papildus VDI norāda uz laika trūkumu un darba apjomu, īpaši Rīgā, kur tiek saņemts visvairāk iesniegumu. Lēmumi netiek pieņemti uzreiz, un sarežģītākos gadījumos pārbaude var ilgt no vairākiem mēnešiem līdz diviem gadiem.

Valsts policija izceļ digitālo vidi kā mūsdienu izaicinājumu, jo administratīvā pārkāpuma regulējums nav pielāgots pārkāpumu izmeklēšanai internetā – pierādījumi ātri pazūd, piekļuve datiem ir ierobežota un ekspertīzes ir laikietilpīgas. Šobrīd virzīti grozījumi Administratīvā procesa likumā, kas varētu atvieglot darbu digitālajā vidē. Papildu šķērslis ir psiholoģisko un psihiatrisko ekspertīžu pieejamība, jo rindas ir garas, kas būtiski pagarina procesu un nereti attur cietušos no lietas virzīšanas.

4.2. Nodarbināto vēršanās pēc palīdzības

Intervētās iestādes un organizācijas norāda, ka vardarbības darba vidē neziņošanas iemeslus ir grūti analizēt, jo redzami ir tikai tie gadījumi, kad cilvēki attiecīgās iestādēs/organizācijās ir vērsušies. Vienlaikus atsevišķās intervijās tiek uzsvērts, ka ne visas nodarbināto sūdzības ir pamatotas, un praksē pastāv arī pārlieku plaša psiholoģiskās vardarbības jēdziena interpretācija, kurā daļā gadījumu kā vardarbība tiek kvalificēti arī vispārēji konflikti, vadības stils. Tas izgaismo divas paralēlas tendences. No vienas puses, daļa nodarbināto ilgstoši pieņem psiholoģisku vardarbību kā “normālu” darba vides sastāvdaļu un par to neziņo. No otras puses, pieaugot sabiedrības informētībai, vardarbības jēdziens tiek lietots pārāk vispārināti. Šo abu tendenču līdzāspastāvēšana sarežģī gan vardarbības identificēšanu, gan institūciju reakciju, jo pastāv risks gan nenovērtēt reālu vardarbību, gan devalvēt jēdzienu, to piemērojot situācijām, kas neatbilst vardarbībai.

Kā būtiskākie šķēršļi cietušā lēmumā vērsties pēc palīdzības tiek minētas bailes, kauns un nevēlēšanās identificēt sevi kā upuri, kā arī zema izpratne par to, kas ir psiholoģiskā vardarbība darba vietā. Daļa nodarbināto vardarbīgu rīcību uztver kā “normālu” darba vidi vai konkrēta vadītāja raksturu, īpaši gadījumos, kad vardarbība izpaužas netieši, ilgstoši un bez atklātiem apvainojumiem. Fizisku vardarbību atpazīt ir vieglāk, savukārt psiholoģiskā vardarbība bieži netiek uztverta kā vardarbība, bet gan kā konflikts vai komunikācijas stils. Tiek uzsvērts, ka robeža starp stingrām prasībām un vardarbību ir

grūti nosakāma. Izšķiroša nozīme ir cieņpilnai komunikācijai, skaidrām robežām un iespējai darbiniekam paust, ka slodze vai attieksme nav pieņemama.

Nozīmīgs atturošs faktors ir bailes zaudēt darbu vai iegūt “sliktu reputāciju”, kas var apgrūtināt turpmāku nodarbinātību. Tas izteiktāk parādās mazajās pilsētās un reģionos, kur cilvēki viens otru pazīst, informācija ātri izplatās un pastāv uzskats, ka pēc sūdzības “nebūs, kur strādāt”. Tiek minētas situācijas, kur darbiniekiem tieši norādīts, ka konkrētajā pilsētā vai nozarē darbu vairs neatradīs. Šo risku pastiprina ciešās sociālās saites reģionos, tostarp situācijas, kur vardarbības veicējs vai viņa radinieki strādā policijā vai citās institūcijās, kā arī gadījumi, kuros vardarbības veicējs ir finansiāli ietekmīgs un ar augstu sociālo statusu. Tas veido papildu spiedienu, bailes un nedrošības sajūtu cietušajām personām, kavējot viņu gatavību vērsties pēc palīdzības.

Svarīgs šķērslis tādējādi ir arī neuzticēšanās ziņošanas mehānismiem un institūcijām, kā arī šaubas par to, vai vērsšanās sniegs reālu rezultātu. Pastāv bažas, ka gadījumos, kad iesniegums netiek apstiprināts un darba devējam kļūst zināms iesniedzējs, situācija var pasliktināties. Mazos uzņēmumos anonimitātes nodrošināšana ir īpaši sarežģīta, un darbinieki bieži nezticas iekšējiem ziņošanas kanāliem vai personāla daļai, kas tiek uztverta kā darba devēja puse, īpaši situācijās, kur vardarbība nāk tieši no vadības puses. Tāpat tiek uzsvērts, ka darbiniekiem bieži nav pieejama uzticama persona vai drošs mehānisms, ar kuru izrunāt situāciju un saņemt sākotnēju atbalstu.

Vērsanos kavē arī pierādīšanas sarežģītība. Psiholoģiskā vardarbība bieži sastāv no daudziem it kā nenoziņīgiem notikumiem ilgākā laika periodā, un katrs atsevišķi var šķist nepietiekams kā pierādījums. Īpaši sarežģīti ir pierādīt situācijas, kas notiek viens pret vienu, piemēram, seksuālu uzmākšanos. Lai gan tiesu praksē pieļauti arī slēpti ieraksti, daudzas situācijas objektīvi nav fiksējamas, kas veicina priekšstatu, ka pierādīšanas nasta pilnībā gulstas uz cietušo.

No LBAS pieredzes izriet, ka būtisks faktors ir arī finansiālās un praktiskās barjeras. Juridiskie pakalpojumi ir dārgi, un tiesvedības izmaksas praksē var sasniegt vismaz ap pusotru tūkstoti eiro vai vairāk, savukārt iespējamais ieguvums, piemēram, morālā kaitējuma atlīdzība, bieži ir salīdzinoši neliels. Tas mazina motivāciju uzsākt ilgstošu un emocionāli smagu procesu, īpaši gadījumos, kad darbiniekam trūkst zināšanu iesniegumu un dokumentu sagatavošanai. Papildus tiek norādīts, ka lielie uzņēmumi nereti noslēdz sadarbības līgumus ar lielākajiem advokātu birojiem, līdz ar to darbiniekiem praksē var būt ierobežotas iespējas atrast juridisko pārstāvi, jo advokātu biroji atsakās sniegt pakalpojumu, atsaucoties uz interešu konfliktu vai norādot, ka nestrādās pret savu klientu.

Reģionos nozīmīgs šķērslis ir arī informācijas nepieejamība un zemāka līdzdalība izglītojošos pasākumos. Reģionālās atšķirības atbalsta pieejamībā netiek sistemātiski analizētas, tomēr tiek atzīts, ka plašākas iespējas pieejamas lielākajās pilsētās, īpaši Rīgā, lai gan mūsdienās aizvien vairāk tiek izmantotas arī attālinātas konsultāciju iespējas. Grūtības var rasties profesiju grupās ar zemākiem ienākumiem, kur darbiniekiem ir grūtības segt psiholoģiskās vai medicīniskās palīdzības izmaksas un darba devējiem bieži nav papildu resursu šāda atbalsta nodrošināšanai.

Tiek uzsvērts, ka darbiniekiem bieži trūkst informācijas un zināšanu par savām tiesībām, par to, kā atpazīt vardarbību darba vidē un kā rīkoties šādās situācijās, kā arī pastāv neskaidrība par to, kur vērsties un vai pieejamie mehānismi ir droši. Līdz ar to arī tie nodarbinātie, kuri spēj atpazīt vardarbību, bieži saskaras ar grūtībām rīcībā – nav skaidru vadlīniju, trūkst atbalsta un pārliecības par iespējamo rezultātu. Informācijas sniegšanai par vardarbību darba vidē nepieciešama daudzveidīga un mērķgrupām pielāgota pieeja. Daļu nodarbināto efektīvi sasniedz digitālie kanāli un mērķēta komunikācija tiešsaistē, savukārt citas grupas labāk sasniedzamas ar reklāmām pilsētvidē, drukātiem materiāliem vai tiešu uzrunāšanu klātienē, piemēram, semināros un izbraukumos. Īpaši tiek izcelta vienkāršu, saprotamu drukāto materiālu nozīme, tostarp neliela formāta informācijas lapas, kuras iespējams paņemt līdzi un izlasīt vēlāk.

Nodarbinātie kā atbalsta resursu nereti izvēlas NVO, jo, cietušo personu skatījumā, tām ir augstāka uzticība nekā institūcijām – tās tiek uztvertas kā neitrālas un drošākas sākotnējam kontaktam. Parasti ceļš līdz NVO sākas krīzes situācijā, kad cilvēks meklē informāciju internetā vai caur neformāliem kontaktiem, un pirmais atbalsts bieži ir zvans uz krīzes vai informatīvo tālruni. NVO šajā posmā sniedz emocionālu atbalstu un praktisku orientāciju, palīdzot sagatavoties turpmākai rīcībai, tostarp lai vērstos institūcijās. Lielākā daļa personu NVO atrod patstāvīgi, nosūtīšana no institūcijām notiek retāk.

NVO atbalsta sniegšanu no vardarbības darba vidē cietušām personām ierobežo resursu trūkums, kā arī projektu finansējuma sadrumstalotība un pēctecības trūkums, īpaši psiholoģiskā atbalsta nodrošināšanā. Kamēr krīzes tālruņi darbojas ilgtermiņā, citi pakalpojumi lielākoties ir atkarīgi no projektiem. Valsts līmenī iztrūkst vienota un pārskatāma atbalsta sistēma, kā rezultātā cietušajiem bieži jāmeklē palīdzība pie vairākiem pakalpojumu sniedzējiem. Papildus tiek norādīts uz ierobežotu pakalpojumu sniedzēju skaitu un reģionālām atšķirībām. Reģionos atsevišķi intervētie novēro ierobežotāku informāciju, nodarbināto zināšanas par regulējumu un vardarbības atpazīšanu.

No veselības aprūpes iestādes puses kā būtiskākie šķēršļi vardarbības gadījumu risināšanā tiek minēta cietušo personu nevēlēšanās ziņot iestādēm par piedzīvoto vardarbību, jo ziņošanas process bieži tiek uztverts kā papildu slodze, kas ietver atkārtotu komunikāciju ar iestādēm, papildu informācijas sniegšanu un iespējamu liecināšanu. Tiek pieļauts, ka situāciju varētu uzlabot vienotas elektroniskas ziņošanas sistēmas izveide, kas ļautu ārstniecības iestādēm strukturēti nodot informāciju par konstatētiem vardarbības gadījumiem un, ja nepieciešams, pievienot attiecīgo medicīnisko dokumentāciju, samazinot administratīvo slogu un laika patēriņu.

4.3. Sadarbība starp iesaistītajām institūcijām un organizācijām

Sadarbība starp iesaistītajām institūcijām un organizācijām ir balstīta uz nepieciešamību un institūciju lomu sadalījumu. VDI norāda, ka starpinstitutionālā sadarbība tiek uzsākta pēc vajadzības un to parasti iniciē iestāde pati. Regulāra sadarbība notiek ar Tiesībsarga biroju, īpaši gadījumos, kad iesniegumi adresēti abām institūcijām, kā arī nelaimes gadījumu izmeklēšanā – ar Valsts policiju un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru, tostarp saistībā ar pabalstu piešķiršanu. Vardarbības darba vidē gadījumos citas institūcijas pārsvarā netiek iesaistītas, un lietas tiek risinātas iestādes ietvaros. Vienlaikus sadarbība ar citām institūcijām un organizācijām (piemēram, NVO) arī tiek vērtēta pozitīvi.

Vienota sadarbības modeļa nav – katrs gadījums tiek izvērtēts individuāli, un atbildības sadalījums starp institūcijām tiek uzskatīts par skaidru. Ja nepieciešams, VDI pieprasa informāciju no Valsts policijas, ārstniecības iestādēm vai ekspertīžu veicējiem, kā arī iesaka iesnieguma iesniedzējiem vērsties arodbiedrībās, ja nepieciešams atbalsts darba tiesību aizsardzībā vai tiesvedības uzsākšanā.

Tiesībsarga birojs norāda uz regulāru sadarbību ar VDI, jo abu iestāžu kompetences daļēji pārklājas un personas nereti paralēli vērsas vairākās iestādēs. Sadarbība galvenokārt izpaužas kā informācijas apmaiņa – tiek pieprasīti VDI pārbaudes materiāli, secinājumi un lēmumi, kas palīdz pilnīgāk izprast situāciju. Atsevišķos gadījumos organizēti arī kopīgi sociālie dialogi, kuros iesaistītās puses var precizēt apstākļus. VDI reģionālā klātbūtne un iespēja veikt pārbaudes uz vietas tiek uzskatīta par būtisku ieguldījumu kopējā izvērtējumā. Sadarbība nav obligāta visos gadījumos, bet tiek uzsākta pēc vajadzības. Vienlaikus Tiesībsarga birojs norāda uz praktisku izaicinājumu, kad personas paralēli vērsas vairākās institūcijās, katrai sniedzot tikai daļu informācijas, vai apzināti adresē iesniegumus daudzām iestādēm, radot fragmentētu priekšstatu un apgrūtinot izvērtēšanu.

Praksē iespējama arī sadarbība ar citām institūcijām, piemēram, Valsts policiju, ja lietas izskatīšanas gaitā parādās papildu apstākļi, kas var liecināt par pārkāpumiem ārpus sākotnējā tvēruma.

LBAS sadarbību ar Tiesībsarga biroju vērtē kā pozitīvu. Sadarbība ar VDI arī tiek raksturota kā profesionāla, vienlaikus tiek norādīts uz trūkumiem – piemēram, tiek sniegtas atbildes, ka problēma ir pušu savstarpējs strīds, norādes, ka VDI nevar ietekmēt konkrētā gadījuma risināšanu. LBAS norāda, ka nodarbināto interesēs būtu lietderīgi precizēt, kādos gadījumos pie VDI nevērsties, jo tā nevarēs sniegt palīdzību. Papildus tiek minēta pieredze ar pašvaldības policiju nelaimes gadījumu kontekstā, kur tiek vērtēts, vai bojājumi ir būtiski, lai kvalificētos kā nelaimes gadījums darbā.

Valsts policija norāda, ka administratīvo pārkāpumu lietās kā galvenie sadarbības partneri tiek minētas tiesas. Seksuālās uzmākšanās gadījumos darba vietā kompetence ir VDI. Izmeklēšanas procesā sadarbība notiek ar ārstniecības iestādēm, kas sniedz informāciju par konstatētajiem miesas bojājumiem, kā arī ar ekspertīžu iestādēm, kas sagatavo atzinumus. Tiek uzsvērts, ka miesas bojājumu kvalificēšanai ir nepieciešams eksperta atzinums, nevis tikai ārstniecības iestādes izraksts. Psiholoģiskās vardarbības lietās psihologa veikta izpēte var kalpot kā papildu pierādījums, tomēr praksē bieži papildus tiek nozīmētas psiholoģiskās, psihiatriskās vai kompleksās ekspertīzes, lai izvērtētu vardarbības radītās sekas. Vienlaikus Valsts policija norāda uz nepieciešamību pēc skaidra pienākumu sadalījuma starp dažādām institūcijām, kas palīdzētu labāk orientēties informācijā cietušajam.

NVO norāda, ka starpinstitucionālā sadarbība praksē notiek, tomēr NVO tiek raksturotas kā elastīgākas un ātrāk reaģējošas, savukārt institucionālie procesi bieži ir formālāki un organizatoriski sarežģītāki. Normatīvais regulējums paredz cietušo informēšanu par pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem. Tomēr praksē informācijas sniegšana un cietušo novirzīšana uz atbilstošu atbalstu joprojām lielā mērā ir atkarīga no konkrēto darbinieku individuālās pieejas un izpratnes, lai gan, kopumā vērtējot, situācija pamazām uzlabojas. Kā pozitīvi sadarbības piemēri intervijās minēti sociālie dienesti. Pozitīvi tiek vērtēta sadarbība ar Valsts probācijas dienestu, ieslodzījuma vietu pārvaldi.

LDDK norāda uz būtisku administratīvo slogu darba devējiem, kas rodas līdz ar dažādām VDI pārbaudēm. Darba ņēmējs praksē tiek uzskatīts par neaizsargātāko pusi, savukārt pat gadījumos, kad sūdzības saistītas ar individuāliem konfliktiem starp darbiniekiem, darba devējam jāiegulda ievērojami resursi, lai pierādītu, ka pārkāpuma nav.

Kopumā iesaistītās puses norāda, ka darba vides uzlabošana nav pilnībā kontrolējama no ārpuses, jo mikroklimata izmaiņas ir atkarīgas no uzņēmuma/organizācijas iekšējās kultūras un vadības attieksmes. Var tikt sniegti ieteikumi vai izdoti rīkojumi, taču, ja vadībai nav intereses situāciju uzlabot, problēmas var turpināties. Tāpat tiek norādīts, ka konfliktu risināšana ir iespējama, kamēr pastāv dialogs starp iesaistītajām pusēm, taču praksē bieži dominē vēlme pierādīt savu taisnību, kas kavē izlīgumu.

5. **NORMATĪVO AKTU UN PASTĀVOŠĀS KĀRTĪBAS VĒRTĒJUMS**

Nodaļā ir apkopots LM, VDI, Tiesībsarga biroja, Valsts policijas, pašvaldības iestāžu, tiesnešu, sociālo partneru, akadēmiskā sektora un NVO viedoklis par normatīvo regulējumu attiecībā uz vardarbības darba vidē gadījumu risināšanu. Apkopotā informācija ir balstīta uz veikto interviju ar minētajām institūcijām rezultātiem.

Normatīvais regulējums. Saskaņā ar normatīvo regulējumu ikvienam ir tiesības uz drošiem un taisnīgiem darba apstākļiem, un darba aizsardzības jomā darba devējam ir noteikts pienākums identificēt un novērtēt visus darba vides riskus. Darba vides risku novērtējumā ir iekļaujami arī psihoemocionālie riski. Konstatējot problēmu, darba devējam jāīsteno atbilstoši pasākumi. Viens no intervētajiem norāda, ka darba aizsardzības regulējumā vardarbība nav skaidri izdalīta kā patstāvīgs riska faktors, bet ir tikai netieši ietverta vispārīgajā psihosociālo risku izvērtējumā. Tas nozīmē, ka vardarbības identificēšana un novēršana lielā mērā ir atkarīga no darba devēja un darba aizsardzības speciālista izpratnes un kompetences, nevis no skaidri noteiktiem normatīviem pienākumiem. Intervētā ieskatā, ja konkrēts risks nav tieši nosaukts un izcelts normatīvajos aktos, tas praksē bieži netiek sistemātiski vērtēts, atšķirībā no fiziskajiem riskiem, kuriem ir noteiktas skaidras normas, robežvērtības un rīcības algoritmi.

Situācijās, kad darbinieks uzskata, ka viņa tiesības ir pārkāptas, normatīvais regulējums paredz vairākus tiesību aizsardzības ceļus – vērsanos VDI vai tiesā, atsevišķos gadījumos arī pie tiesībsarga. Kurš no šiem mehānismiem ir efektīvāks, intervētajiem ir grūti pateikt.

Normatīvā regulējuma vērtējumā informantu viedokļi dalās. Daļa intervēto regulējumu raksturo kā pietiekamu un funkcionējošu, kas aptver arī vardarbības darba vidē jautājumus. Savukārt daļa intervēto regulējumu raksturo kā sadrumstalotu un pārāk vispārīgu. Tiek norādīts, ka vardarbības darba vidē regulējums ir izklaidēts vairākos normatīvajos aktos, trūkst konkretizācijas, informācijas par rīcības iespējām un secību dažādos gadījumos.

Izvērtējot spēkā esošā normatīvā regulējuma piemērošanu dažādiem vardarbības veidiem, secināms, ka būtiskas atšķirības tiesiskajā regulējumā, iespējās saņemt palīdzību un sūdzību iesniegšanas mehānismos nepastāv. Katra institūcija darbojas savas kompetences ietvaros un risina tās kompetencē esošos vardarbības gadījumus, kopumā nodrošinot vienlīdzīgu pieeju aizsardzībai neatkarīgi no vardarbības veida. Vienlaikus normatīvais regulējums mazāk skaidri aptver atsevišķas personu grupas, piemēram, darba

meklētājus, bijušos darbiniekus vai personas citās nodarbinātības formās (brīvprātīgos, mācekļus, praktikantus), līdz ar to šo personu tiesību aizsardzība praksē lielā mērā ir atkarīga no konkrētās institūcijas pieejas un piemērošanas interpretācijas. Pētījuma ietvaros netika konstatēti gadījumi, kuros šo personu statusa dēļ nepieciešamais atbalsts nebūtu sniegts. Vienlaikus darba devēju intervijas liecina, ka minētās personu grupas nereti ir vājāk integrētas uzņēmumu un organizāciju iekšējos procesos, kā arī var būt nepietiekami informētas par sūdzību iesniegšanas kārtību un pieejamajiem aizsardzības mehānismiem, neraugoties uz formālu iepazīstināšanu ar iekšējās kārtības noteikumiem.

Psiholoģiskās vardarbības definēšana. Lielākā daļa intervētie norāda, ka normatīvajā regulējumā psiholoģiskā vardarbība ir formulēta vispārīgi, nav konkrētas psiholoģiskās vardarbības (mobinga un bosinga) definīcijas. Šie jautājumi tiek skatīti caur plašākiem jēdzieniem, piemēram, atšķirīga attieksme, diskriminācija, personas aizskaršana vai naidīga, pazemojoša, iebiedējoša rīcība. Daļa intervēto uzskata, ka šāda pieeja ir pamatota, jo psiholoģiskā vardarbība ir daudzveidīga, kuru nav iespējams pilnībā un nepārprotami formulēt normatīvajos aktos. Tiek uzsvērts, ka cilvēki situācijas uztver atšķirīgi, un normatīvajam regulējumam ir jābūt pietiekami elastīgam, lai aptvertu dažādus gadījumus. Vienlaikus otra intervēto puse uzsver, ka definīciju neesamība apgrūtina gan darbinieku spēju atpazīt vardarbību, gan darba devēju spēju saprast savus pienākumus. Tādēļ tiek pausta vajadzība pēc skaidrākām definīcijām vai detalizētākām vadlīnijām.

Atsevišķi intervētie norāda, ka nav garantijas, ka konkrētu definīciju iekļaušana normatīvajos aktos būtiski uzlabos situāciju, jo izšķiroša nozīme ir normu interpretācijai un piemērošanai. Tiek norādīts, ka nav konstatējama tieša saikne starp regulējuma detalizācijas pakāpi un efektīvāku vardarbības novēršanu praksē – valstīs ar ļoti detalizētu regulējumu faktiskā situācija ne vienmēr ir būtiski labāka.

Runājot par Trauksmes celšanas likumu un iespējamu nepieciešamību tajā nepārprotami definēt vardarbību darba vidē, tiek norādīts, ka tas ir ļoti specifisks regulējums. Tas ir saistīts ar Eiropas regulējumu, un tā izvērtēšanai būtu nepieciešama detalizētāka analīze.

Normatīvo aktu piemērošana. Vairāki intervētie norāda, ka fiziskas vai ekonomiskas vardarbības gadījumos pārkāpumus identificēt ir salīdzinoši vieglāk, jo tie parasti atstāj objektīvi konstatējamas sekas. Savukārt psiholoģiskās vardarbības situācijās pierādīšanas process ir ievērojami sarežģītāks.

Administratīvo sodu piemērošana vardarbības darba vidē gadījumos ir ierobežota, jo tā iespējama tikai gadījumos, kad pārkāpums skaidri definēts normatīvajos aktos. Atšķirīgas

attieksmes gadījumos to iespējams konstatēt un piemērot regulējumu, savukārt psiholoģiskās vardarbības gadījumos tas tiek vērtēts caur psihosociālo risku novērtēšanu, kas apgrūtina sodu piemērošanu, un biežāk tiek izdoti rīkojumi. Atsevišķi intervētie norāda, ka praksē reti sastopami gadījumi, kuros par pazemošanu vai ilgstošu iebiedēšanu tiktu piemēroti būtiski sodi, piemēram, amatu zaudēšana.

Darbiniekam ir tiesības iegūt audioierakstu kā pierādījumu gadījumos, kad tas tiek darīts ar leģitīmu mērķi savu tiesību aizsardzībai. Tiesu praksē šāda pierādījuma pieļaujamība ir atzīta kā izņēmums, balstoties uz Senāta nolēmumu, jo citos tiesvedības gadījumos sarunu ierakstīšana bez otras puses piekrišanas parasti tiktu uzskatīta par personas datu aizsardzības pārkāpumu un netiktu pieņemta. Vienlaikus pierādījumu vērtējums ir apstākļu atkarīgs un lielā mērā saistīts ar tiesneša izvērtējumu, tostarp ar otras puses iebildumiem par ieraksta autentiskumu. Šādos gadījumos iespējama tehnisku pierādījumu izmantošana, piemēram, metadatu iesniegšana, tomēr tas ir tehniski sarežģītāk.

Preventīva pieeja un informēšana. Atsevišķi intervētie uzsver, ka normatīvā regulējuma piemērošanu praksē ietekmē tas, cik saprotami nodarbinātajiem ir rīcības soļi. Pat tad, kad informācija par tiesībām ir pieejama, nodarbinātajiem trūkst skaidrības par to, kurā brīdī un kā rīkoties, kādus pierādījumus vākt un kur vērsties pēc palīdzības. Tādēļ īpaša nozīme jāpiešķir skaidrojošajam darbam – vadlīnijām, apmācībām, semināriem un darba aizsardzības speciālistu izglītošanai. Vienlaikus tiek atzīts, ka informēšana pati par sevi negarantē pārmaiņas. Regulējuma darbība praksē ir cieši saistīta ar uzņēmumu un organizāciju iekšējo kultūru, darba devēju un darbinieku ieinteresētību un gatavību risināt problemātiskas situācijas, kas ir ilgtermiņa process.

Intervijās izskanējušie priekšlikumi normatīvā regulējuma un esošās prakses pilnveidei:

- ▼ Izvērtēt vardarbības un uzmākšanās jēdzienu precizēšanu vai papildināšanu ar piemēriem.
- ▼ Detalizēt psiholoģisko vardarbību kā darba vides riska aspektu.
- ▼ Nodrošināt, ka darba devēji, kuru darbinieki ikdienā saskaras ar klientiem, sistemātiski veic darba vides risku novērtējumu un ievieš atbilstošus atbalsta mehānismus, kā arī organizē regulāras apmācības par rīcību saskarsmē ar agresīviem klientiem, konfliktu risināšanu un darbinieku psiholoģisko noturību šādās situācijās.

- ▼ Izstrādāt vadlīnijas par rīcību gadījumos, kad konstatēta vardarbība darba procesā, tostarp, kādi pasākumi darba devējam būtu jāīsteno, ja darba vides risku novērtējumā ir konstatēta vardarbība (2007. gada 2. oktobra MK noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”).
- ▼ Nostiprināt arodbiedrību tiesības vērsties tiesā un administratīvajās institūcijās kolektīvo tiesību aizskāruma gadījumos. Tas būtu īpaši nozīmīgi situācijās, kur pārkāpumi skar plašu darbinieku loku un individuāla vērsšanās tiesā praksē ir mazefektīva vai atturoša.
- ▼ Izvērtēt pierādīšanas un morālā kaitējuma atlīdzināšanas praksi psiholoģiskās vardarbības lietās, vairāk uzmanības pievēršot kritērijiem, pēc kuriem tiek noteikts atlīdzības apmērs, un pierādījumu izvērtēšanas konsekvencei. Esošajā praksē sods ir nesamērīgi mazs, lai atturētu vardarbības veicējus.
- ▼ Ieviest pagaidu aizsardzības mehānismus darba tiesību strīdos, nodrošinot darbinieku aizsardzību lietas izskatīšanas procesā, līdzīgi kā tas paredzēts citās jomās, piemēram, vardarbības ģimenē gadījumos.
- ▼ Stiprināt institūciju savstarpējo sadarbību, izstrādājot kopīgus rīcības principus vardarbības darba vidē gadījumu risināšanai, tostarp informācijas apmaiņai starp VDI, Tiesībsarga biroju, Valsts policiju, tiesām un atbalsta organizācijām.
- ▼ Pilnveidot datu uzskaites un monitoringa sistēmu, veidojot iespēju strukturētāk, automatizēti apkopot informāciju par vardarbību darba vidē pēc vardarbības formām, pa nozarēm un reģioniem, pēc darba devēju tipa.
- ▼ Izveidot vienotu un pārskatāmu ceļvedi vardarbībā darba vidē cietušajām personām, skaidrojot pie kuras institūcijas vērsties dažādos vardarbības gadījumos, kādi ir procesa soļi un termiņi, kādi atbalsta veidi un pakalpojumi ir pieejami. Nodarbinātajiem trūkst skaidrības par rīcības soļiem, pierādījumu vākšanu un konkrētas institūcijas izvēli, gadījumos, kad pastāv aizdomas par vardarbību.
- ▼ Stiprināt psiholoģiskā atbalsta pieejamību cietušajām personām, nodrošinot ilgtermiņā finansētus pakalpojumus (ne tikai projektu ietvaros). Mazināt reģionālās atšķirības atbalsta pieejamībā, veicinot attālinātu konsultāciju izmantošanu.
- ▼ Veicināt preventīvu pieeju, intensificējot izglītojošas aktivitātes darba devējiem un nodarbinātajiem par vardarbības atpazīšanu, riskiem un rīcību.

- ▼ Īstenot apmācības tiesnešiem psiholoģiskās vardarbības jomā darba tiesībās, lai stiprinātu vienotu izpratni un vienotu šādu lietu izskatīšanu, ņemot vērā, ka šobrīd mērķētas apmācības galvenokārt pieejamas ģimenes tiesību kontekstā.

6. KONVENCIJAS Nr. 190 RATIFIKĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA

Nodaļā ir apkopots intervēto institūciju un organizāciju viedoklis par Konvencijas Nr. 190 “Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē” ratifikācijas nepieciešamību.

Vispārējs raksturojums. Konvencijas Nr. 190 “Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē” ratifikācija ir brīvprātīga un politiska izvēle. Konvencija Nr. 190 attiecas uz vardarbību darba vidē, tomēr tajā ietvertais regulējums ir plašāks nekā tikai attiecības starp darba devēju un darbinieku darba vietā. Konvencija Nr. 190 aptver gan valsts pienākumus, gan darba devēju atbildību, un vardarbība tajā tiek skatīta arī situācijās, kas ietver klientus vai citas trešās personas, kā arī gadījumos ārpus tiešās darba vietas, piemēram, ja darba devējs nodrošina transportu vai ja vardarbība notiek citās ar darbu saistītās situācijās.

Ratifikācija tiek raksturota kā skaidrs signāls, ka valstij vardarbības un uzmākšanās jautājumi darba vidē ir nozīmīgi un ka tā apņemas tos risināt. Intervijās norādīts, ka šāds signāls var ietekmēt gan sabiedrības attieksmi, gan potenciālo pārkāpēju rīcību, jo ratifikācija nostiprina kopēju ietvaru un skaidrāku attieksmi pret vardarbību un uzmākšanos darba vidē. Viens no intervētajiem ekspertiem norāda, ka Latvijas darba vides kontekstā būtiska problēma ir tā, ka darba devēju rīcība lielā mērā balstās uz formāli noteiktām prasībām – ja konkrēti pienākumi nav skaidri nostiprināti normatīvajos aktos, tie bieži netiek sistemātiski īstenoti. Konvencijas ratifikācija šajā ziņā kalpotu kā skaidrs signāls par vardarbības un uzmākšanās darba vidē nozīmīgumu, veicinot šo risku nepārprotamu iekļaušanu darba vides risku novērtējumos, apmācībās un preventīvajos pasākumos.

Nav iespējams sniegt viennozīmīgu atbildi uz jautājumu, vai Konvencijas Nr. 190 ratifikācija pati par sevi mazinātu vardarbību darba vidē. Līdz ar to ratifikācijas ietekmes izvērtēšana šajā aspektā nav vienkārši izmērāma.

Kā pretarguments Konvencijas Nr. 190 ratificēšanai tiek norādīts, ka tās ieviešana var radīt nesamērīgus praktiskus un administratīvus izaicinājumus. Pirms ratifikācijas ir nepieciešams ieviest visus Konvencijā paredzētos mehānismus. Pēc ratifikācijas noteiktā termiņā jānodrošina pilnīga atbilstība Konvencijas Nr. 190 prasībām un jāsniedz attiecīgs ziņojums par to īstenošanu. Ratifikācija var radīt papildu izmaksas gan valstij, gan darba devējiem. Tiek uzsvērts, ka Latvijā jau šobrīd pastāv resursu trūkums, kas apgrūtina jaunu pasākumu ieviešanu arī gadījumos, kad normatīvi šķēršļi formāli nepastāv. Šajā kontekstā tiek vilktas paralēles ar citām politikas jomām, kur nepieciešamība pēc rīcības ir atzīta, taču praksē pasākumi netiek ieviesti vai netiek nodrošināts pietiekams finansējums.

Esošā normatīvā regulējuma un prakses atbilstība Konvencijas Nr. 190 prasībām.

Intervijās norādīts, ka Latvijas normatīvajā regulējumā vispārīgā līmenī jau ir ietverti Konvencijā noteiktie pamatprincipi. Tiesiskais regulējums nodrošina galvenos virzienus – tiesības uz drošu darba vidi bez aizskaršanas un diskriminācijas. Šie principi ir nostiprināti gan darba tiesību, gan darba aizsardzības regulējumā. Pietrūkst detalizācijas un precizējumu, tādēļ atsevišķu informantu ieskatā nepastāv būtiski šķēršļi Konvencijas Nr. 190 ratifikācijai.

No cietušā vai potenciālā cietušā skatpunkta Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas gadījumā būtiski jauni individuālās aizsardzības mehānismi, visticamāk, neparādītos. Esošais regulējums jau paredz iespēju iesniegt sūdzības, izmantot darba strīdu risināšanas kārtību gan uzņēmuma/organizācijas ietvaros, gan ārpus tās, tostarp vērsties VDI, tiesā vai pie tiesībsarga. Tāpat Darba likumā ir noteikts aizliegums sodīt darbinieku par savu tiesību izmantošanu, kā arī ir paredzēta iespēja prasīt zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzību. Tādējādi ratifikācijas nozīme drīzāk ir problemātikas aktualizācijā, plašākas diskusijas un sabiedrības izglītošanas veicināšanā.

Trūkumi un neatbilstības esošajā normatīvajā regulējumā un praksē. Konvencija Nr. 190 paredz konkrētus pienākumus darba devējiem. Ja šobrīd daļa darba devēju šiem jautājumiem pievēršas pēc savas iniciatīvas, tad Konvencijas Nr. 190 ietvaros darba devējiem būtu pienākums rīkoties aktīvāk, tostarp izstrādāt iekšējās politikas vardarbības un uzmākšanās novēršanai, informēt darbiniekus un citas iesaistītās puses par riskiem un to mazināšanas pasākumiem. Tas nozīmē, ka ratifikācija varētu palielināt darba devēju administratīvo slogu, īpaši tajos uzņēmumos, kuros šādi pasākumi līdz šim nav bijuši.

Papildu izaicinājums saistīts ar Konvencijas Nr. 190 plašo tvērumu. Tā attiecas ne tikai uz darba ņēmējiem, bet arī uz darba meklētājiem, personām pēc darba attiecību izbeigšanas, praktikantiem, brīvprātīgajiem, mācekļiem. Šī plašā pieeja nozīmē, ka Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas gadījumā, visticamāk, ar vienu normatīvā akta grozījumu nepietiktu. Darba likums neattiecas uz visām personu grupām, kuras Konvencija Nr. 190 aptver, tādēļ būtu nepieciešami grozījumi vairākos normatīvajos aktos vai arī jauna regulējuma izstrāde.

Konvencijā parādās jauni elementi, piemēram, ekonomiskā vardarbība un ekonomiskā ietekmēšana, kas līdz šim Latvijas regulējumā nav skaidri nostiprināti. Tāpat Konvencija Nr. 190 paplašina vidi, kurā vardarbība var notikt, ietverot ne tikai tiešo darba vidi, bet arī komandējumus, ceļu uz darbu un no darba un citas ar darbu saistītas situācijas. Tas rada nepieciešamību skaidri nodalīt, kur beidzas darba devēja atbildība un kur sākas individuālā atbildība.

Papildus tam Konvencija Nr. 190 paredz skaidras un vienotas vardarbības un uzmākšanās definīcijas, kuras šobrīd Latvijas tiesiskajā regulējumā trūkst. Tiek norādīts, ka esošais regulējums šos aspektus aptver nepietiekami – tas ir fragmentārs un ne vienmēr nodrošina skaidru pieeju vardarbības gadījumu izmeklēšanai, ziņošanai un pierādīšanai. Konvencija Nr. 190 paredz arī vardarbības ģimenē ietekmes atzīšanu uz darba procesu un nepieciešamību darba devējiem ar izpratni izturēties pret šādām situācijām, kas šobrīd regulējumā nav konsekventi atspoguļots.

SECINĀJUMI

Turpinājumā apkopoti galvenie secinājumi par institūciju un organizāciju lomu atbalsta nodrošināšanā vardarbībā cietušajiem, kā arī par institūciju intervijās pausto viedokli un norādītajiem šķēršļiem normatīvā regulējuma ieviešanā un atbalsta sniegšanā vardarbībā cietušajiem:

- ▼ Esošais normatīvais regulējums vardarbības darba vidē jautājumos ir izklaidēts vairākos tiesību aktos, kas, atsevišķu intervēto skatījumā, kavē tā konsekventu piemērošanu un rada grūtības cietušajiem orientēties atbalsta un aizsardzības mehānismos.
- ▼ Normatīvajā regulējumā trūkst skaidru un viennozīmīgu psiholoģiskās vardarbības (tostarp mobinga un bosinga), definīciju, kas praksē apgrūtina gan institūciju rīcību, gan cietušo izpratni par savām tiesībām un rīcības iespējām.
- ▼ Atbalsta nodrošināšana vardarbībā darba vidē cietušajiem Latvijā balstās uz vairāku institūciju un organizāciju iesaisti, kur valsts institūcijas galvenokārt nodrošina uzraudzību, kontroli un situācijas tiesisko izvērtēšanu, bet praktiskais, psiholoģiskais un sociālais atbalsts pārsvarā tiek nodrošināts caur NVO un arodbiedrībām, atsevišķos gadījumos arī sociālajiem dienestiem.
- ▼ No vardarbībā cietušo personu skatpunkta atbildības sadalījums starp institūcijām un vēršanās kārtība bieži nav pietiekami saprotama, kas apgrūtina savlaicīgu un mērķtiecīgu palīdzības saņemšanu.
- ▼ Psiholoģiskās vardarbības gadījumi rada vislielākos izaicinājumus atbalsta nodrošināšanā, jo tie ir grūtāk identificējami, pierādāmi.
- ▼ Pierādījumu iegūšana vardarbības darba vidē gadījumos ir šķērslis efektīvai atbalsta sniegšanai, jo daudzās situācijās cietušie objektīvi nevar nodrošināt pierādījumus, bet liecinieki nevēlas iesaistīties baiļu vai lojalitātes pret darba devēju dēļ.
- ▼ Atbalsta sniegšanu ierobežo ilgi un sarežģīti administratīvie un tiesvedības procesi, kas cietušajiem rada papildu emocionālu un finansiālu slogu un nereti attur no vēršanās pēc palīdzības, kā arī izdevumi par juridiskajiem pakalpojumiem.

- ▼ Nodarbinātie nereti izvēlas nevērsties institūcijās bailēs zaudēt darbu, reputācijas vai turpmākas nodarbinātības iespējas, īpaši mazās pilsētās un nozarēs ar ierobežotu darba tirgu.
- ▼ Mazajos uzņēmumos un organizācijās atbalsta sniegšana vardarbībā cietušajiem ir ierobežotāka, jo trūkst formālu procedūru, drošu iekšējo ziņošanas mehānismu un neitrālu atbalsta personu, īpaši gadījumos, kad vardarbība nāk no vadības puses.
- ▼ NVO un arodbiedrības ir nozīmīgs pirmā kontaktpunkta un atbalsta resurss vardarbībā cietušajiem, tomēr to sniegto pakalpojumu apjoms ierobežo nepietiekams finansējums, pakalpojumu nepārtrauktības trūkums un reģionālas atšķirības.
- ▼ Pieejamie dati par vardarbības darba vidē gadījumiem atspoguļo tikai to cietušo daļu, kas ir vērsusies pēc palīdzības, un trūkst vienotas, sistemātiskas datu uzskaites, kas ļautu mērķtiecīgi pilnveidot atbalsta sistēmu.
- ▼ Konvencijas Nr. 190 ratifikācija intervijās tiek uztverta kā politisks signāls vardarbības nepieļaušanai darba vidē, kas var veicināt problemātikas aktualizāciju un saskaņotāku pieeju vardarbības novēršanai. Vienlaikus Konvencijas Nr. 190 ratifikācija pati par sevi, visticamāk, neradītu būtiski jaunus individuālus atbalsta vai aizsardzības mehānismus vardarbībā cietušajiem, ja netiek stiprināta institucionālā kapacitāte.
- ▼ Konvencija Nr. 190 izgaismo esošā regulējuma nepilnības, jo īpaši attiecībā uz vardarbības definīcijām, darba vides tvērumu, personu loku, uz kurām attiecas aizsardzība, kā arī darba devēju preventīvajiem pienākumiem.
- ▼ Intervijas ar institūcijām iezīmē vairākas kopīgas problēmas, kuras ir norādījušas⁵⁶ no vardarbības darba vidē cietušās personas. Gan lielākās daļas intervēto institūciju un organizāciju, gan cietušo skatījumā nozīmīgs šķērslis ir skaidru un viennozīmīgu psiholoģiskās vardarbības, tostarp mobinga un bosinga, definīciju trūkums normatīvajā regulējumā, kas apgrūtina gan institūciju rīcību, gan cietušo izpratni par savām tiesībām. Vienlaikus no cietušo perspektīvas institucionālās atbildības sadalījums un vērtšanās kārtība bieži nav pietiekami saprotama, kas kavē palīdzības meklēšanu. Bailes no negatīvas attieksmes un turpmāku nodarbinātības iespēju zaudēšanas, īpaši reģionos ar ierobežotu darba tirgu, attur vērsties pēc

⁵⁶ Pētījums par vardarbības izplatību darba vidē. 2. nodevums "Vardarbības izpratne un izplatība Latvijā". Nodaļa 4.2. "No vardarbības darba vidē cietušo interviju analīze".

palīdzības. Tāpat abu pušu intervijas izgaismo to, ka biežākā vardarbības forma ir psiholoģiskā vardarbība, un to ir grūti pierādīt. Tas tieši atspoguļojas cietušo rīcībā – klusēšanā, neziņošanā, aiziešanā no darba un neticībā institucionālo mehānismu spējā problēmu risināt.

- ▼ Neskatoties uz VDI, Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta un citu institūciju īstenotajām sabiedrības informēšanas un izglītošanas aktivitātēm par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, piemēram, informatīvo materiālu izstrādi, informācijas publicēšanu vietnē www.stradavesels.lv, kā arī dažādu semināru organizēšanu, darba devēji norāda, ka nepieciešams paplašināt metodisko atbalstu, stiprinot VDI konsultatīvo lomu un nodrošinot vienotu, uz atbalstu vērstu pieeju normatīvo aktu piemērošanā un rīcībā vardarbības gadījumos, izstrādājot praktisku atbalsta mehānismu ar piemēriem un rīcības algoritmiem dažādiem vardarbības scenārijiem, kas ļauj balstīties uz pārbaudītiem risinājumiem, kā arī centralizējot funkciju, kas apkopo datus, veido vienotu praksi un nodrošina konsekventu pieeju gadījumu izskatīšanā.

IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

- 1) Dažādie noziedzīgie nodarījumi. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cietusajiem.lv/lv/kas-notika/noziegums-kas-notika-ar-mani/dazadie-noziedzigie-nodarijumi/>
- 2) 2004. gada 27. janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr.49 “Labklājības ministrijas nolikums”. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/83758-labklajibas-ministrijas-nolikums>
- 3) 2006. gada 4. aprīļa Ministru kabineta noteikumi Nr.265 “Medicīnisko dokumentu lietvedības kārtība”. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/132359-medicinisko-dokumentu-lietvedibas-kartiba>
- 4) 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>
- 5) 2024. gada 18. jūnija Ministru kabineta rīkojums Nr. 501. Par Darba aizsardzības jomas attīstības plānu 2024.–2027. gadam. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/352926>
- 6) Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>
- 7) Bērnu tiesību aizsardzības likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>
- 8) Biedrība “Skalbes”. Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>
- 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) 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

- 11)Centrs MARTA. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.marta.lv/>
- 12)Cilvēktiesību gids. Marta Resursu centrs sievietēm. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.cilvektiesibugids.lv/temas/organizācijas/nevalstiskas-organizācijas/marta>
- 13)Civillikums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>
- 14)Civilprocesa likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>
- 15)Darba likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- 16)Darba strīdu likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=67361>
- 17)Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei. [skatīts 2026.02.26.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>
- 18)Latvijas Bērnu labklājības tīkls. Biedrība Centrs “Marta”. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: https://www.bernulabklajiba.lv/at_biz_dir/biedriba-centrs-marta/
- 19)Latvijas Darba devēju konfederācija. Darba aizsardzība. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/par-lddk/darbibas-virzieni/darba-aizsardziba/>
- 20)Latvijas Darba devēju konfederācija. Konsultācijas. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/atbalsts-biznesam/konsultācijas/>
- 21)Latvijas Darba devēju konfederācija. Pārstāvniecības. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lddk.lv/par-lddk/parstavniecibas/>
- 22)Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Judikatūras nolēmumu arhīvs. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs>
- 23)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/>

- 24) Latvijas Republikas tiesībsargs. Mobīngam 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>
- 25) 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>
- 26) 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>
- 27) Latvijas Vēstnesis. (2021). Mobings darbavietā: vai to var pierādīt, un kā piedzīt kaitējuma atlīdzību. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/323881-mobings-darbavieta-vai-to-var-pieradit-un-ka-piedzit-kaitejuma-atlidzibu-2021>
- 28) Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778>
- 29) Nacionālais veselības dienests. (2026). Psihiskā veselība. [skatīts 2026.05.15.] Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/psihiska-veseliba>
- 30) Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>
- 31) Pacientu tiesību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=203008>
- 32) Rajonu (pilsētu) tiesas un apgabaltiesas. Valsts nodrošinātā juridiskā palīdzība. [skatīts 2026.05.10.] Pieejams: <https://www.tiesas.lv/lv/valsts-nodrosinata-juridiska-palidziba>
- 33) Rīgas Stradiņa universitāte. Darba drošības un vides veselības institūts. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>
- 34) Rīgas Stradiņa universitāte. RSU Darba drošības un vides veselības institūts uzlabo darba drošību Latvijā. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts-uzlabo-darba-drosibu-latvija>

- 35) Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68488>
- 36) Tiesībsarga likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>
- 37) Tiesu administrācija. (2024). Tiesu sistēma Latvijā. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://www.tiesas.lv/lv/tiesu-sistema-latvija>
- 38) Valsts darba inspekcija. (2020). Veidlapas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/veidlapas>
- 39) Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stradavesels.lv/materiali/>
- 40) Valsts darba inspekcija. (2026). VDI konsultācijas. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/vdi-konsultacijas>
- 41) Valsts darba inspekcijas likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums>
- 42) Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums>