



LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

REZOLIUCIJA DĖL BŪTINYBĖS IŠ ESMĖS KEISTI VALSTYBĖS POŽIŪRĮ Į MOBINGĄ DARBO VIETOJE

2024 m. birželio 20 d. Nr. XIV-2781

Vilnius

Lietuvos Respublikos Seimas,

atsižvelgdamas į tai, kad viešumą periodiškai pasiekia pranešimai apie incidentus, kai iš gyvenimo pasitraukia medikai, kaip įtariama, dėl mobingo darbe;

reikšdamas susirūpinimą dėl to, kad kasmet dramatiškai didėja skundų ir pranešimų, kuriuose keliamas klausimas dėl psichologinio smurto, skaičius: 2023 m. skundų ir pranešimų dėl psichologinio smurto buvo gauta 298 – dvigubai daugiau nei 2021 m., taip pat drastiškai išaugo ir darbo ginčų, kuriuose buvo keliamas klausimas dėl psichologinio smurto darbe, skaičius;

siekdamas užkardyti mobingą darbe ir pareikalauti atsakomybės iš vadovų ir darbuotojų;

atreikdamas dėmesį į tai, kad tyrimai rodo, jog mobingą darbe dažniau nei kiti patiria švietimo, aptarnavimo sričių, pagalbos tarnybų darbuotojai, Lietuvoje mobingą patiria net trečdalis medikų, dėl to, anot apklausų, daugelį jų aplanko mintys apie traukimąsi iš darbo, emigraciją ar savižudybę;

įspėdamas, kad mobingas gali sukelti žalingas pasekmes tiek darbuotojams, tiek klientams ar pacientams;

nurodydamas, kad Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija buvo sudariusi darbo grupę, kuri turėjo parengti siūlymus, kaip užkirsti kelią mobingo apraiškoms darbo vietose, Valstybinė darbo inspekcija įgyvendina Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, o Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija ėmėsi iniciatyvos – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 patvirtintos Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijos, kuriose numatytos priemonės, skirtos mobingo sveikatos priežiūros įstaigose mastui sumažinti, be to, ji įgyvendina Darbuotojų psichologinės gerovės užtikrinimo asmens sveikatos priežiūros sistemoje veiksmų 2021–2024 metų planą;

pažymėdamas, kad pasiūlymai papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, įtvirtinant teisinę mobingo apibrėžtį ir numatant administracinę atsakomybę bei pranešėjo apsaugą, Seime

buvo atmesti, tačiau problema nedingo, kaip rodo periodiškai pranešimai apie incidentus, lydimi gandų apie mobingą;

akcentuodamas, kad dėl galimų Darbo kodekso pakeitimų buvo pradėtos konsultacijos su darbuotojų ir darbdavių atstovais Trišalėje taryboje;

įvertindamas tai, kad Darbo kodekse įtvirtintas smurto, įskaitant psichologinį, ir priekabiavimo draudimas, taip pat nustatytos darbdavio pareigos smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtinta darbdavio pareiga atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą, be to, Valstybinėje darbo inspekcijoje nuo 2022 m. veikia Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius, o Darbo kodekse įtvirtinta, kad pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus, ir darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas, o juridinio asmens vadovas, taikantis psichologinį smurtą darbuotojų atžvilgiu, gali būti patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą;

įspėdamas, kad reguliariai besikartojantys incidentai, kartais susiję ir su savižudybės atvejais, rodo, kad egzistuojanti reguliavimo ir prevencijos sistema gali būti nepakankama, todėl būtina ieškoti efektyvesnių sprendimų, įskaitant aiškų pareigų darbdaviams suformulavimą, numatant atgrasančias baudas už smurto ir priekabiavimo draudimo pažeidimą,

ragina Lietuvos Respublikos Vyriausybę:

1) parengti ir įgyvendinti nacionalinę strategiją, skirtą kovai su mobingu darbo vietoje, ypatingą dėmesį skiriant sveikatos priežiūros įstaigoms;

2) skirti pakankamai lėšų kovai su mobingu darbo vietoje, ypatingą dėmesį skiriant sveikatos priežiūros įstaigoms;

3) užtikrinti, kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų vadovautis aiškia mobingo, kaip elgesio tipo, apibrėžtimi, įskaitant internetinį, virtualų, nuotolinį mobingą, ir būtų aiškiai nustatytos procedūros, kaip pranešti apie mobingą ir jį tirti;

4) užtikrinti, kad Valstybinė darbo inspekcija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nedelsdamos reaguotų į viešumą pasiekiančius ir jos nepasiekiančius incidentus, kai kyla įtarimų, kad asmens savižudybę galėjo lemti mobingas darbo vietoje, ypatingą dėmesį skiriant sveikatos priežiūros įstaigoms;

5) užtikrinti, kad visi pranešimai apie mobingą būtų kruopščiai ištirti ir būtų imtasi reikiamų veiksmų;

6) skatinti darbuotojus pranešti apie mobingą;

7) užtikrinti darbuotojo (-ų), pasiryžusio (-ių) pranešti apie mobingo apraiškas darbe ir inicijuoti ginčą šiuo klausimu, apsaugą ir anonimiškumą;

8) užtikrinti, kad mobingo įrodymo našta nekristų tik ant nukentėjusiojo ir (ar) ginčą inicijuojančio darbuotojo pečių;

9) palengvinti mobingo įrodymą ir užtikrinti teisinę pagalbą, ypač procesui persikėlus į teismus;

10) užtikrinti darbo vadovų atsakomybę tiek dėl vertikaliojo (vadovų), tiek dėl horizontaliojo mobingo (kai darbuotoją žemina kiti darbuotojai);

11) parengti algoritmus, kaip turėtų būti viešinami incidentai, susiję su įtariamu mobingu darbe, atsižvelgiant į darbuotojų ir visuomenės poreikį ir teisę žinoti;

12) skirti ypatingą dėmesį atvejams, kai vertikaliojo mobingo priemone tampa manipuliavimas darbo užmokesčiu (pavyzdžiui, atlyginimo mažinimas ir (ar) darbo krūvio didinimas nedidinant atlyginimo); ištirti sąsają tarp neadekvataus darbo užmokesčio (ir (arba) paslaugų įkainojimo) ir mobingu grindžiamų santykių darbo vietoje; ištirti koreliaciją tarp menko darbo užmokesčio, nepakeliamo darbo krūvio ir mobingo paplitimo darbo vietose, ypač sveikatos priežiūros įstaigose;

ragina įmones, įstaigas, darbdavius:

- 1) sukurti ir įgyvendinti politiką, skirtą kovai su mobingu;
- 2) reguliariai rengti darbuotojų mokymus apie mobingą, kaip jį atpažinti ir užkirsti jam kelią;
- 3) kurti tokią darbo aplinką, kad mobingą patiriantys darbuotojai jaustų paramą ir palaikymą;
- 4) greitai reaguoti į pranešimus apie mobingą, skiriant atsakingą asmenį tokiems pranešimams nagrinėti; kiekvieną pranešimą apie mobingą nagrinėti greitai ir konfidencialiai, užtikrinant nukentėjusių darbuotojų saugumą ir paramą jiems;

ragina aukštojo mokslo įstaigas:

patvirtinti ir taikyti vidaus tvarkos aprašus, skirtus psichologiniam smurtui (įskaitant mobingą) aukštosiose mokyklose, ypač įstaigose, kuriose rengiami sveikatos priežiūros specialistai, atpažinti ir tinkamai į jį reaguoti;

ragina visuomenę:

- 1) netoleruoti mobingo;
- 2) pranešti apie darbe pastebėtas mobingo apraiškas;
- 3) palaikyti darbuotojus, kurie patiria mobingą;
- 4) skleisti supratimą, kad mobingas yra nepriimtinas ir su juo būtina kovoti.

