



Iebiedžšana darbā



Ievads

Aģentūra izlaiž ziņu lapu sēriju, lai palīdzētu tikt galā ar stresu darbā (SD) un daļiem no tā galvenajiem izraisītājiem. Iebiedžšana ir cieši saistīta ar SD. Ē ziņu lapa sniedz informāciju un ieteikumus tiem, kas vēlas veikt praktiskus pasākumus, lai novērstu iebiedžānu darbā. Turpmākās informācijas sadaļa lapas beigās sniedz datus par Aģentūras piedāvātajiem palīdzības avotiem, tai skaitā pārcām ziņu lapām šajā sērijā.

Iebiedžāna darbā ir nopietna problēma, ar kuru saskaras Eiropas darbspēks. Izmaksas ir ievērojamas gan darbiniekiem, gan pašai organizācijai. Vēl jo vairāk, iebiedžānu jāuzskata par neētisku, cietsirdīgu rīcību un tādēļ arī par nepieņemamu darba vidē. Iebiedžānas novēršana darbā ir viens no mērķiem Kopienā, kas noteikts Eiropas Komisijas Paziņojumā (*) par jauno stratēģiju darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Kas ir iebiedžāna?

Nav vienotas iebiedžānas definīcijas, kas tiktu atzīta visā pasaulē. Definīcijas piemērs ir:

Iebiedžāna darba vietā ir atkārtota, nesaprātīga rīcība, kas vērstā pret darbinieku vai darbinieku grupu, un rada draudus veselībai un drošībai.

Šīs definīcijas ietvaros:

'nesaprātīga rīcība' nozīmē rīcību, kuru saprātīgs cilvēks, ievērojot visus apstākļus, uzskatītu par agresīvu, pazemojošu vai draudošu;

'rīcība' ietver individuālu vai grupas darbības. Darba sistēma var tikt izmatota kā vajāšanas, pazemošanas, graušanas vai apdraudēšanas līdzeklis;

'draudi veselībai un drošībai' ietver risku darbinieka garīgajai vai fiziskajai veselībai.

Iebiedžāna bieži vien ietver varas nepareizu vai āaunprātīgu izmantošanu, ja iebiedžānas objektiem ir grūti sevi aizstāvēt.

Iebiedžāna var ietvert gan mutiskus, gan arī fiziskus uzbrukumus, gan arī izsmalcinātāku rīcību, kā kolēģu a darba noniecināšanu vai sociālo izolāciju. Iebiedžāna var ietvert gan fizisku, gan psiholoģisku vardarbību. Ē ziņu lapa koncentrē uzmanību uz iebiedžānas izmantošanu attiecībās starp kolēģiem. Vardarbība no to cilvēku puses, kas atrodas ārpus darba vides, ir iztirzāta ziņu lapā Nr. 24.

Cik nopietna ir iebiedžānas problēma, un kas no tās cieš?

Jebkurš cilvēks jebkurā organizācijā var būt iebiedžānas upuris. ES aptaujas rezultāti rāda(1), ka 9% darbinieku Eiropā vai 12 miljoni cilvēku norāda, ka 2000. gadā 12 mēnešu laikā ir tikuši pakauti iebiedžānai. Taču dati ziņojumos par iebiedžānu dažādās ES dalībvalstīs atēi iras. Šīs atēi irības var arī nebūt saistītas ar atēi irībām situācijās, kad ēi problēma parādās, bet gan arī kultūras atēi irībām, kas attiecas uz uzmanību, kas tiek pievērsta ēai problēmai, un uz ziņošanu par iebiedžānas gadījumiem.

Iebiedžāna visbiežāk sastopama darbos, kur ir izvirzītas augstas prasības un zema individuālās kontroles pakāpe, kas izraisa lielu satraukumu.

Kāpēc iebiedžāna notiek?

Jāizēi ir divi iebiedžānas veidi:

- 1) kā personiska konflikta saasināšanās sekas;
- 2) cietuēais nav bijis iesaistēts konfliktā, bet nejaudēi atrodas situācijā, kad iebiedētājs veic savas agresīvās darbības. "Grēkēpa meklēšana" ir ēda veida iebiedēšanas piemērs.

To faktoru vidē, kas palielina iebiedēšanas iespējamību, ir:

- Organizācijas kultūra, kas piedod iebiedējošu rīcību, vai neatzēst to par problēmu;
- Straujas organizatoriskas pārmaiēas;
- Nedrošēba par savu nodarbinātēību;
- Sliktas attiecēbas starp personālu un vadēību, un neapmierinātēba ar vadēību;
- Sliktas attiecēbas kolēģu starpā;
- Pārmērēgi darba prasēbu lēmeēi;
- Personāla politikas trūkumi un nepietiekamas kopēgās vērtēbas;
- Vispār paaugstinātēi stresa lēmeēi darbā;
- Lomu konflikti.

Vēl jo vairāk, iebiedēšana var pieaugt arī individuālu un situatēvu faktoru, tādē kā diskriminācijas, neiecētibas, personisko problēmu un narkotiku vai alkohola lietošanas ietekmē.

Kādas ir sekas?

Iebiedēšana upuriem sekas var būt nopietnas. Plaēi izplatēti ir fiziskās, garēgās un psihosomatēskās veselēbas traucējumu simptomi, piem., stress, depresēja, pazeminātā paēcieēa, sevis vainēšana, fobējas, traucēts miegs, gremošanas un skeleta-muskuēiu saistaudu darbēbas problēmas. Pēctraumatēskā stresa radētie traucējumi, kas lēdzēgi simptomi, kas pāradās pēc citiem traumējoēiem

(*) Komisējas Paziņojums – Pielēgojoties izmaiēām darbā un sabiedrēbā; jauna Kopienas stratēģija darba drošēbas un veselēbas aizsardzēbas jomā 2002.-2006. Eiropas Komisēja. 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

(ē) Treēdā Eiropas aptauja par darba apstākēliem 2000. Eiropas Dzēves un darba apstākēiu uzlabēšanas fonds. Luksemburga, 2001. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>



pārdzīvojumiem, tādiem kā katastrofas vai uzbrukumi, sastopami arī iebiedēšanas upuru vidū. Simptomi var izpausties vēl gadiem ilgi pēc notikušā. Citas sekas var būt sociālā izolācija, problēmas īmenč un finansiālas problēmas sakarā ar prombūtni vai atlaišanu no darba.

Organizācijas līmenī iebiedēšana var izraisīt biežāku neierašanās darbā un katru mainību, pazeminātu efektivitāti un ražīgumu ne tikai iebiedēšanas upuriem, bet arī citiem kolēģiem, kas cieš no negatīvā psihosociālā klimata, kas valda viņu darba vidē. Augsta var būt arī tiesas ceļā panāktā kompensācija iebiedēšanas lietās, kas tiek izskatītas tiesā.

Likumdošana

Eiropas Komisija ir ieviesusi pasākumus darbinieku darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai. 1989. gada Padomes Direktīva (89/891) satur pamatnoteikumus darba drošības un veselības aizsardzības jomā, izvirzot darbadevcjiem pienākumu raudzīties, lai darbiniekiem darba gaitā netiktu nodarīts kaitējums, tai skaitā iebiedēšanas rezultātā. Visas dalībvalstis ir ieviesušas šo direktīvu savā likumdošanā, bet dažas ir izstrādājušas papildnorādes iebiedēšanas novēršanai. Ievērojot Direktīvā noteikto pieeju iebiedēšanas novēršanai vai mazināšanai, darbadevcjiem, konsultējoties ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem:

- Jācenšas novērst iebiedēšanu
- Jānovērtē iebiedēšanas riski
- Jāveic atbilstošas darbības kaitējuma novēršanai.

Ziņu lapā Nr. 22 ir sniegtas norādes par riska novērtējuma izmantošanu un profilaksi SD gadījumā; tas palīdzēs arī iebiedēšanas gadījumā.

Iebiedēšana ir minēta Eiropas Komisijas izdotajās norādēs par SD (*). Vēl jo vairāk, Eiropas Parlaments ir pieņēmis lēmumu par rezolūciju attiecībā uz uzmākšanas darba vietā.

ES Parlaments:

“Aicina visas dalībvalstis, lai cīnītos pret iebiedēšanu un seksuālu uzmākšanos (*) darba vietā, pārskatīt un nepieciešamības gadījumā papildināt esošo likumdošanu, kā arī pārskatīt un standartizēt iebiedēšanas definīciju.”

Tas iesaka:

- Dalībvalstīm raudzīties, lai privātās un valsts organizācijas un sociālie partneri pieņemtu efektīvu politiku iebiedēšanas un uzmākšanās novēršanai;
- Tiek izveidota sistēma pieredzes apmaiņai;
- Tiek konkretizētas procedūras uzmākšanās problēmas risināšanai attiecībā uz cietušajiem un tādu gadījumu novēršanai; un
- Tiek attīstīta darbinieku, vadītāju, sociālo partneru un darba vietās strādājošo ārstu informēšana un apmācība gan privātajā, gan arī valsts sektorā.

Patlaban dažas Eiropas valstis ir pieņēmušas īpašu likumdošanu par iebiedēšanu darbā. Taču virknc valstu šāda likumdošana tiek apsvērtā vai jau tiek gatavota, un dažas valstis ir veikušas regulatīvus pasākumus, pieņemot hartas, vadlīnijas, kā arī rezolūcijas.

Kā novērst iebiedēšanu darba vietā?

Iebiedēšanas novēršana ir būtisks elements darba dzīves uzlabošanā un sociālās atstumtības novēršanā. Ir svarīgi veikt agrīnus

pasākumus, vēršoties pret destruktīvu darba vidi; darbadevcjiem nav jāgaida, kad sūdzēsies cietušie. Taču reizēm var būt grūti atdri iebiedēšanu no personiskiem konfliktiem. Visefektīvākā varētu būt divu līmeņu stratēģija, kas ietver gan konkrētu pasākumus, kas vērsti pret iebiedēšanu, gan arī psihosociālās darba vides uzlabošanu. Stratēģijas sekmīgumam būtiska būs darbinieku un viņu pārstāvju iesaistīšana stratēģijā.

Vispārcjā psihosociālās darba vides uzlabošana (skatīt arī ziņu lapu Nr. 22 par stresa novēršanu darbā un ziņu lapu Nr. 13 par sekmīgu vadību nelaimes gadījumu novēršanai):

- Jāļauj darbiniekiem izvēlēties veidu, kā veikt savu darbu;
- Jāsamazina monotona un vienmuļa darba daudzums;
- Jāpalielina informāciju par mēriem;
- Jāattīstīta darbības stilu; un
- Jāizvairās no neskaidrām lomām un uzdevumu specifiskajām.

Organizatoriskas kultūras attīstīšana, izvirzot standartus un vērtības pret iebiedēšanu:

- Apziņas līmeņa celšana par to, kas ir iebiedēšana;
- Problēmas apjoma un rakstura izpēte;
- Politikas izstrāde [skatīt ieliktņi];
- Efektīva organizācijas standartu un vērtību izplatīšana visos organizācijas līmeņos, piem., ar personāla rokasgrāmatu, informatīvo sanāksmju, apkārtrakstu starpniecību;
- Jānodrošina, ka organizācijas standarti un vērtības ir zināmas, un tās ievēro visi darbinieki;
- Jāuzlabo vadības atbildība un kompetence konfliktu risināšanā, kā arī saskarsme;
- Jāizveido neatkarīgas kontaktu iespējas darbiniekiem; un
- Jāiesaista darbiniekus un viņu pārstāvjus riska novērtējumā un iebiedēšanas novēršanā.

Politikas izstrāde ar skaidrām vadlīnijām pozitīvai sociālai mijiedarbībai, tai skaitā:

- Ķtisku apņemšanos no darbadevcja un darbinieku puses veidot no iebiedēšanas brīvu vidi;
- Jānosaka, kāda veida darbības ir pieņemamas, un kādas ir nepieņemamas;
- Jānorāda sekas organizācijas standartu un vērtību neievērošanas gadījumā, kā arī ar to saistītās sankcijas;
- Jānorāda, kur un kā cietušie var saņemt palīdzību;
- Jānodrošina iespēju sūdzēties bez tai sekojošas "atbēības";
- Jāizskaidro sūdzības iesniegšanas procedūru;
- Skaidri jānosaka vadītāja, uzrauga, kontakta/atbalsta kolēģa, arodbiedrības pārstāvju lomas;
- Ziņas par konsultāciju un atbalsta pakalpojumiem, kas pieejami cietušajam un pāridarītājam; un
- Konfidencialitātes saglabāšana.

Cita informācija

Vairāk informācijas par psihosociāliem jautājumiem, kas saistīti ar darbu, tai skaitā stresu un iebiedēšanu, var atrast <http://osha.eu.int/ew2002/>. Šis izziņas avots tiek pastāvīgi papildināts un pilnveidots. Ģeit arī atrodamas pārcjās šīs sērijas ziņu lapas.

Aģentūras mājas lapa ir <http://agency.osha.eu.int>

(*) Norādes par stresu darbā "Dzīves garā – vai nāves skūpstis?". Nodarbinātība un sociālās lietas. Veselība un drošība darbā, Eiropas Komisija, 1999. http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

(†) Tagad ir jauna Direktīva, kas definē seksuālo uzmākšanos, un darbadevcjiem tiks izvirzīta prasība veikt pasākumus seksuālas uzmākšanās novēršanai.