

Psichologinis spaudimas išeiti iš darbo: kada vadovo elgesys peržengia ribas?

Kiekvienas darbdavys privalo užtikrinti saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų jokio smurtinio elgesio. Tačiau praktika rodo, kad ne visais atvejais darbo vietose kuriama pagarba grįsta kultūra – kartais prie nepriimtino elgesio prisideda ir patys vadovai.

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) pastebi, kad dalis gaunamų skundų prasideda nuo, atrodytų, įprastų darbinį pokalbių. Vadovas išsako darbuotojui pastabas dėl darbo kokybės, aptaria lūkesčius ar veiklos rezultatus, tačiau tokie pokalbiai kai kuriais atvejais perauga į darbuotojo žeminimą, nepagarbius komentarus ar net spaudimą priimti sprendimus prieš savo valią.

VDI Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus vedėja-vyriausioji darbo inspektorė Liudmila Mironovienė pabrėžia, kad svarbu atskirti vadovo teisę kelti reikalavimus nuo neteisėto spaudimo darbuotojui.

„Vadovas turi teisę vertinti darbuotojo darbą, teikti pastabas, aptarti lūkesčius ar inicijuoti pokalbius dėl darbo rezultatų. Tačiau nei kritika, nei sprendimai dėl darbo santykių negali būti lydimi žeminimo, bauginimo ar psichologinio spaudimo. Darbuotojo orumas turi būti gerbiamas bet kokiomis aplinkybėmis“, – sako L. Mironovienė.

VDI primena, kad iniciatyva nutraukti darbo sutartį savo noru priklauso išimtinai darbuotojui. Jei iniciatyva nutraukti darbo santykius kyla darbdaviui, jis negali daryti darbuotojui jokios neteisėtos įtakos ar spaudimo, siekdamas paskatinti parašyti prašymą išeiti iš darbo savo noru.

„Darbuotojas neturi būti stumiamas į situaciją, kurioje jaučiasi bejėgis ar neturintis pasirinkimo, – pažymi L. Mironovienė. – Darbdavys negali manipuliuoti darbuotoju, jo žeminti, bauginti ar naudoti kitų priemonių, kuriomis siekiama paveikti jo apsisprendimą.“

Vieno skundo tyrimo metu nustatyta, kad per darbinį pokalbį su įstaigos darbuotoja direktorius ne tik toleravo kitų darbuotojų daromą psichologinį spaudimą, kai darbuotoja buvo raginama rašyti prašymą išeiti iš darbo savo noru, priešingu atveju grasinant ją atleisti iš darbo dėl galimai netinkamo elgesio ir darbo, bet ir pats elgėsi nepriimtinais: nurodė, jog neverta gaišti laiko ir su kiekvienu taip „terliotis“, todėl už personalo tvarkymą atsakingam darbuotojui liepė rengti įsakymą dėl atleidimo iš darbo. Dar daugiau – kreipdamasis į darbuotoją jis vartojo nepagarbius, užgaulius pasakymus, tokius kaip „nesugebėjote savo gražios figūrėlės atnešti iki sekretorės“ ir „reikėjo savo užpakalį atvilkti iki sekretorės“.

Pasak VDI, tokie atvejai rodo, kad psichologinis smurtas darbo aplinkoje ne visada pasireiškia atvirais konfliktais – jis gali būti išreikšiamas ir spaudimu, menkinimu ar darbuotojo orumą žeidžiančiu bendravimu.

VDI taip pat atkreipia dėmesį, kad vieni svarbiausių įrodymų, padedančių nustatyti nepriimtino elgesio faktus, yra vaizdo ar garso įrašai. Būtent pasitelkusi tokius įrašus VDI yra nustačiusi

smurto atvejų, už kuriuos įmonių vadovams buvo taikyta administracinė atsakomybė.

Darbo aplinka turi būti grindžiama pagarba, o darbuotojų teisė dirbti saugioje ir orioje aplinkoje – ne deklaruojama, o užtikrinama praktikoje.

VDI ragina darbuotojus netylėti susidūrus su psichologiniu smurtu, o darbdavius – nepamiršti, kad vadovo žodis ir elgesys darbo vietoje turi didelę įtaką organizacijos kultūrai.

El. p. komunikacija@vdi.lt
Mob. +370 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt