

VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS VYKDYTOS PRIEŽIŪROS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS KLAUSIMAI 2025 METAIS APIBENDRINIMAS

Kiekvienas darbdavys privalo užtikrinti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, ar kuriais siekiama darbuotojus įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Smurto ir priekabiavimo prevencija – vienas efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai darbo aplinkoje nepatirtų minėtų neigiamų veiksnių. Ją privalo vykdyti kiekvienas darbdavys, nepriklausomai nuo įmonės, įstaigos ar organizacijos dydžio ar ekonominės veiklos srities.

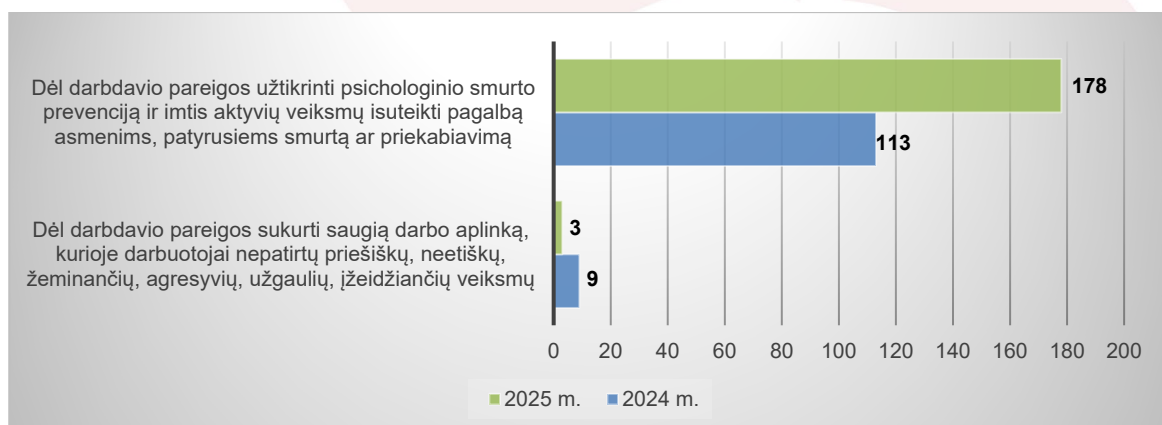
Šiame apibendrinime bus teikiami pagrindiniai duomenys apie 2025 metais Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) vykdytos priežiūros smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos srityje rezultatus.

PRIEŽIŪROS REZULTATAI

Kaip darbdaviai vykdo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnyje nurodytas pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje VDI inspektoriai tikrina, atlikdami patikrinimus (planinius ir neplaninius) bei tyrimus pagal VDI gautus pranešimus ir skundus. 2025 metais šis klausimas buvo tikrintas 1761 įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (toliau – ūkio subjektai).

2025 metais 48 procentais padidėjo nustatytų DK 30 straipsnio pažeidimų skaičius, lyginant su 2024 metais (2025 metais nustatytas 181 pažeidimas, 2024 metais – 122), todėl 21 procentu atitinkamai padidėjo ir darbdaviams įteiktų reikalavimų pašalinti pažeidimus R1 skaičius. 2025 m. įteikti 136 reikalavimai, 2024 metais – 112 (žr. 1 grafiką).

1 grafikas. Nustatyti DK 30 straipsnio pažeidimai



Už nustatytus DK 30 straipsnio pažeidimus 2025 metais 46 ūkio subjektų vadovams buvo taikyta administracinė atsakomybė (2024 metais tokių buvo 55). Iš jų 10-čiai įmonių vadovų administracinė atsakomybė buvo taikyta už psichologinio smurto taikymą darbuotojų atžvilgiu (2024 metais tokių buvo 6) (žr. 2 grafiką).

2 grafikas. Taikytos administracinio poveikio priemonės

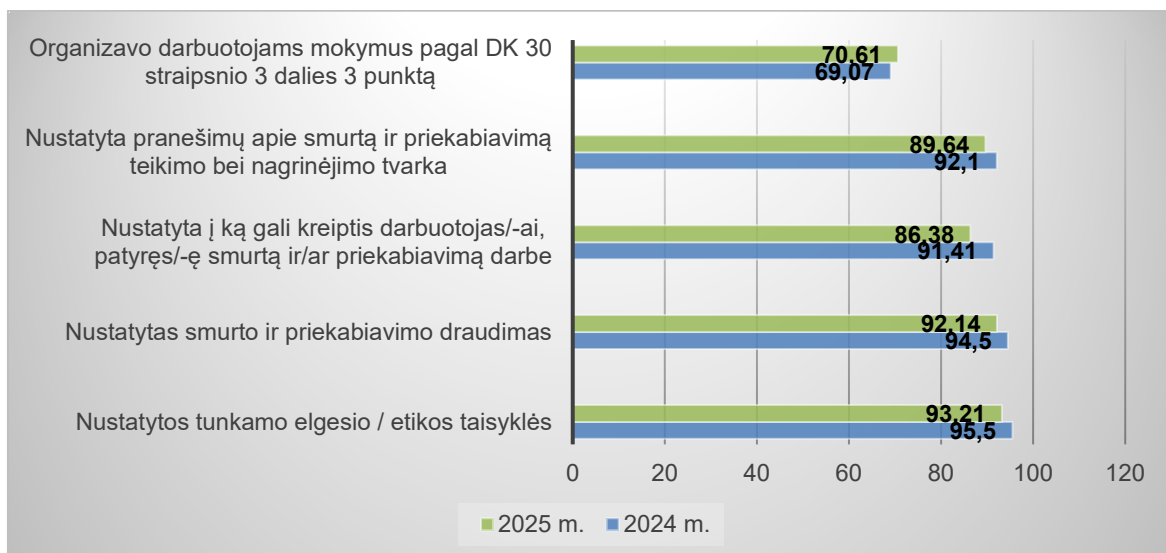
Nustatyti pažeidimai	2024 m.	2025 m.
Reikalavimuose R1 nurodytų DK 30 straipsnio pažeidimų skaičius	122	181
Reikalavimų R1 skaičius	112	136
Administracinių nusižengimų protokolai už DK 30 straipsnio pažeidimus	55 / iš jų 6 už smurto taikymą	46 / iš jų 10 už smurto taikymą

Daugiausia pažeidimų buvo nustatyta apdirbamosios gamybos (32) bei švietimo (28) sektoriuose (žr. 3 grafiką).

3 grafikas. R1 pažeidimai pagal ekonominės veiklos sektorius



Informacija apie tai, kokias būtinas prevencijos priemones taiko darbdaviai, pažymėta kontroliniame klausimyne „Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija“, pagal kurį buvo patikrinta 280 ūkio subjektų (žr. 4 grafiką ir 1 priedą).



Visgi stebima tendencija, kad nors darbdaviai ir skiria nemažai dėmesio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai ir imasi įvairių prevencijos priemonių, tačiau yra tokių, kurie dar neįvykdė tų DK 30 straipsnyje 3 dalyje nurodytų pareigų, kurios nustatytos nuo 2022-11-01. Pavyzdžiui, 52 darbdaviai (18,64 proc.) nesuorganizavo darbuotojams mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje, 27 darbdaviai (9,64 proc.) nenustatė pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkos.

PLANINIAI PATIKRINIMAI

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo aplinkoje smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į ūkio subjekto dydį ar ekonominės veiklos sritį, todėl VDI Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius kiekvienais metais atlieka tikslinius planinius patikrinimus psichologinio smurto darbe prevencijos klausimais, pasirenkant vieną iš ekonominės veiklos sektorių, kuriame yra didesnis pavojus pasireikšti smurtui ir priekabiavimui. 2023 metais tai buvo švietimas, 2024 metais – sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektorius, 2025 metais – sveikatos priežiūros ir švietimo sektorius.

2025 metais pagal sudarytą sąrašą buvo patikrinta 80 sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigų bei įmonių, iš jų – Vilniaus apskrityje – 12, Kauno apskrityje – 6, Klaipėdos apskrityje – 4, Šiaulių apskrityje – 7, Panevėžio apskrityje – 14, Utenos apskrityje – 7, Alytaus apskrityje – 12, Marijampolės apskrityje – 8, Tauragės – 4, Telšių apskrityje – 6.

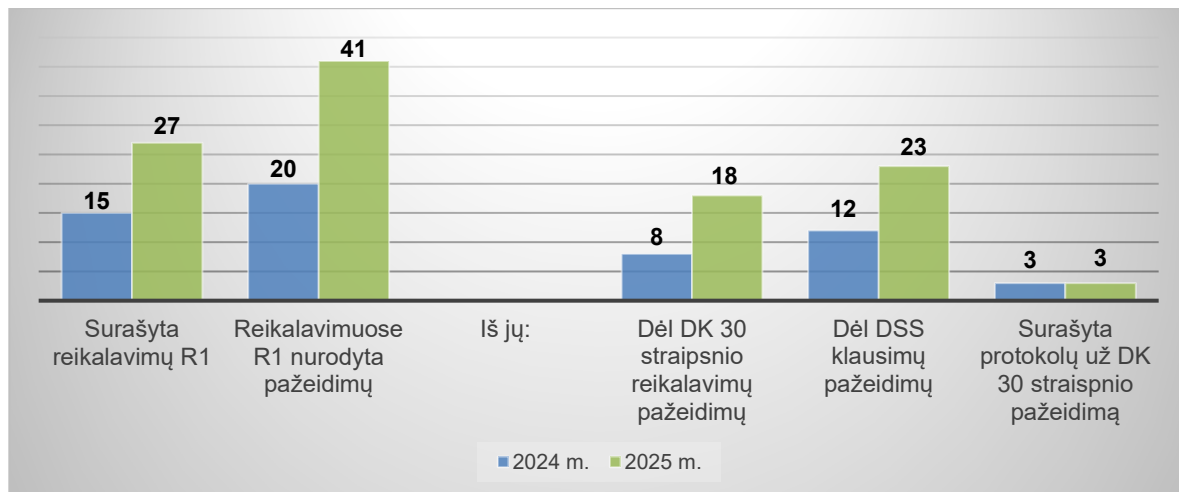
Vis dėlto, nepaisant to, kad apie planinį patikinimą ūkio subjektai buvo informuoti du kartus (tai yra kalendorinių metų pradžioje bei likus ne mažiau kaip 10 darbo dienų iki patikrinimo atlikimo), beveik kas trečiame buvo nustatyti pažeidimai (viso – 41 pažeidimas

(tai yra beveik dvigubai daugiau nei 2024 metais)), todėl 27-iems ūkio subjektų vadovams buvo įteikti reikalavimai R1, įpareigojantys juos pašalinti, iš jų:

- 18 DK pažeidimų, susijusių su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija;
- 23 pažeidimai, susiję su psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo organizavimu.

Be to, 3-ims ūkio subjektų vadovams buvo taikyta administracinė atsakomybė pagal Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 4 dalį.

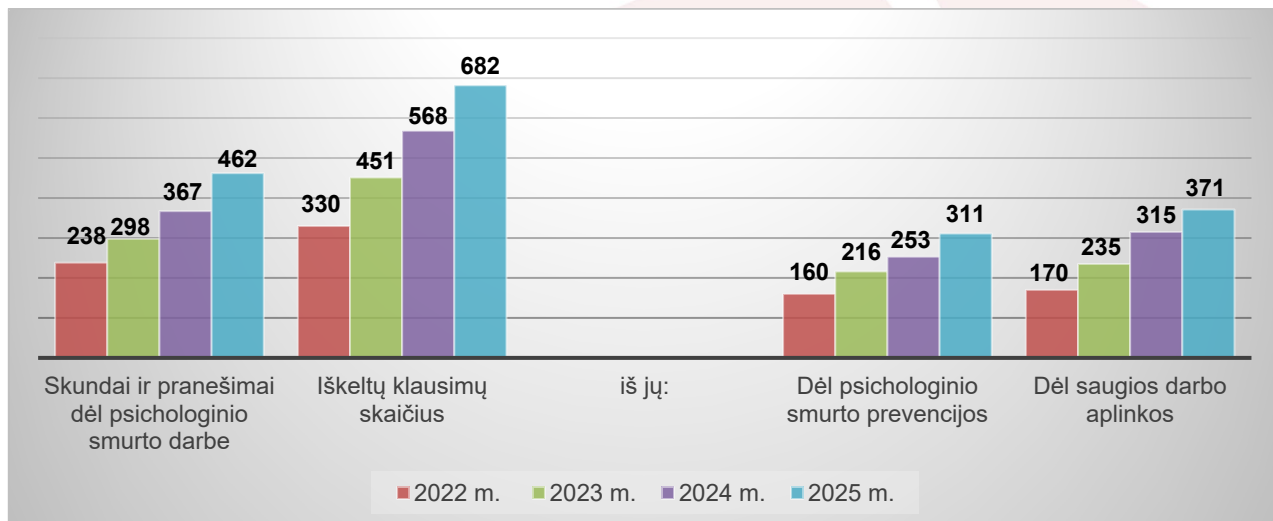
5 grafikas. Teisės aktų reikalavimų pažeidimai planinių patikrinimų metu



VDI IŠNAGRINĖTI SKUNDAI

Analizuojant 2022–2025 metų duomenis, nustatyta, kad kiekvienais metais skundų ir pranešimų, kuriuose keliamas klausimas dėl psichologinio smurto skaičius, didėja. 2025 metais buvo išnagrinėta 26 procentais daugiau skundų nei 2024 metais (kas yra beveik dvigubai daugiau nei 2022 metais). Skunduose iškeltų klausimų skaičius taip pat padidėjo 20 procentų lyginant su 2024 metais (kas taip pat yra dvigubai daugiau nei 2022 m.) (žr. 6 grafiką).

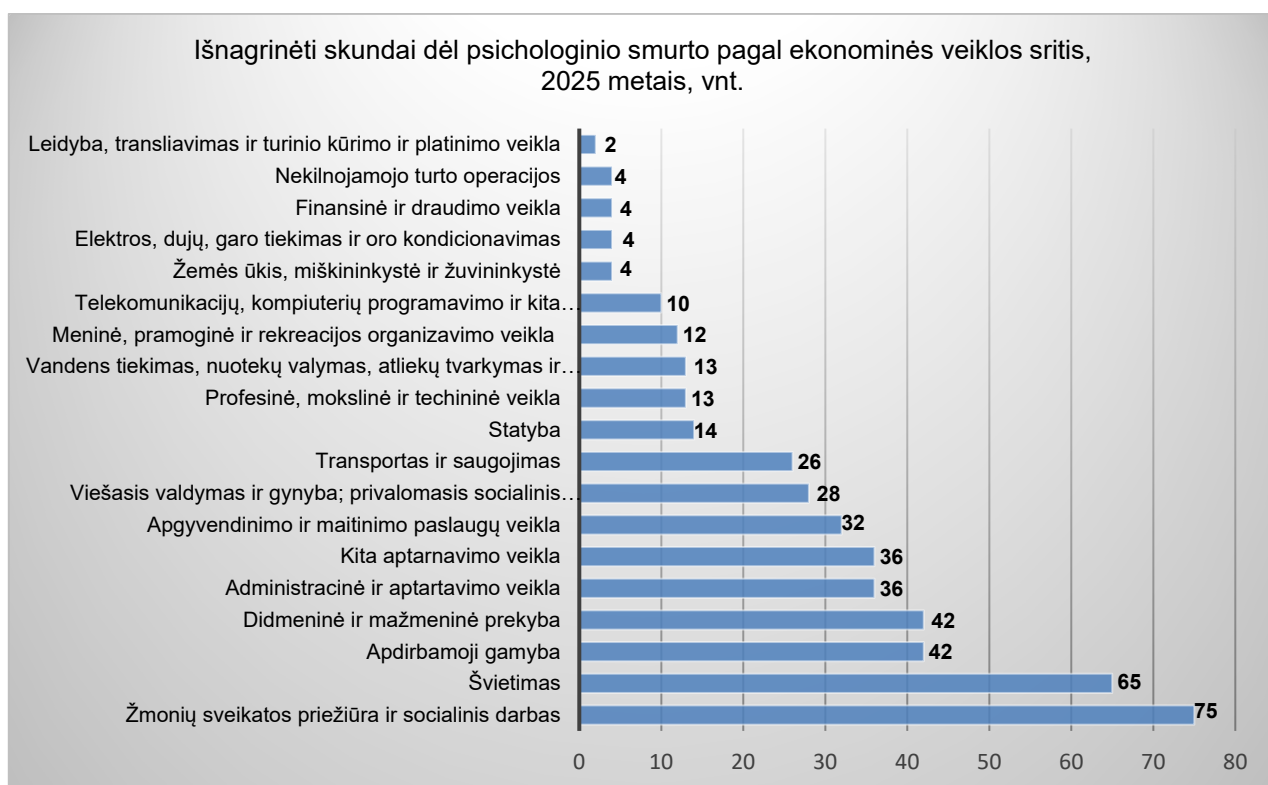
6 grafikas. Skundai ir pranešimai dėl psichologinio smurto darbe



2025 metais daugiausia buvo gauta ir išnagrinėta skundų dėl psichologinio smurto šiuose ekonominės veiklos sektoriuose – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo sektoriuose. Šios sritys išsiskiria dideliu darbuotojų skaičiumi, intensyviu tarpasmeniniu bendravimu ir padidintu emociniu krūviu, kas gali turėti įtakos konfliktinių situacijų atsiradimui.

Tuo tarpu daugiausia pažeidimų buvo nustatyta apdirbamajoje gamyboje ir švietimo sektoriuose. Tai rodo, kad psichologinio smurto apraiškos aktualios tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje, ypač ten, kur organizacinė struktūra sudėtinga, o darbo santykiai intensyvūs. Apibendrinant galima teigti, kad 2025 metais skundų pasiskirstymas rodo didesnę smurto ir priekabiavimo riziką sektoriuose, kuriuose būdingas nuolatinis tiesioginis kontaktas su trečiaisiais asmenimis (klientais, pacientais, mokiniais ir jų šeimos nariais) bei aukštas emocinės atsakomybės lygis.

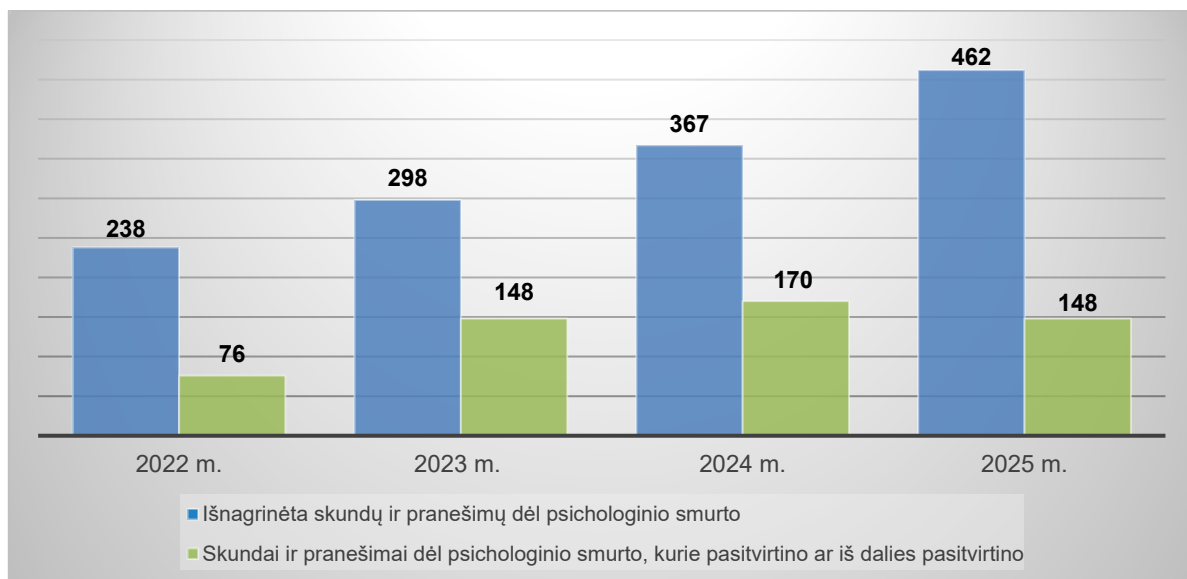
7 grafikas. Išnagrinėti skundai pagal ekonominės veiklos sritis



Atkreiptinas dėmesys, kad 2025 metais sumažėjo pasitvirtinusių arba iš dalies pasitvirtinusių skundų skaičius (2022 metais pasitvirtino/iš dalies pasitvirtino – 32 proc., 2023 metais – 50 proc., 2024 metais – 46 proc., 2025 metais – 32 proc.) (žr. 8 grafiką).

Nepasitvirtinusių skundų ir pranešimų statistika leidžia daryti išvadą, kad darbuotojams visgi trūksta žinių apie smurto ir priekabiavimo sampratą ir savo teisių gynimą, be to, jie nerenka įrodymų, galinčių patvirtinti smurto ar priekabiavimo faktą, nežino, kur reikia kreiptis, patyrus nepriimtina bendradarbio ar tiesioginio vadovo elgesį.

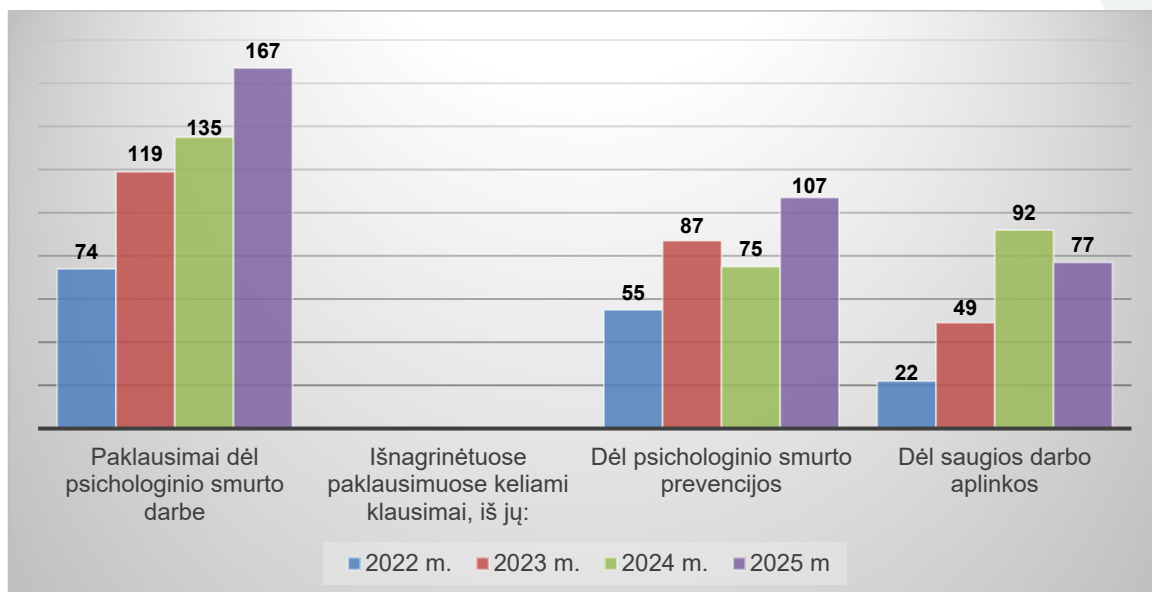
8 grafikas. Skundų tyrimo rezultatai



PAKLAUSIMAI

Analizuojant duomenis už 2022–2025 metų laikotarpį, nustatyta, kad 2025 metais beveik 24 procentais padidėjo ir VDI gautų paklausimų dėl psichologinio smurto skaičius, lyginant su 2024 metais. 2025 metais buvo atsakyta į 167 paklausimus (2022 metais – į 74, 2023 metais – į 119, 2024 metais – į 135). 2025 metais gautuose paklausimuose buvo pateikti 107 klausimai dėl psichologinio smurto darbe prevencijos užtikrinimo (2022 metais tokių klausimų buvo 55, 2023 metais – 87, 2024 metais – 75) bei 77 klausimai dėl saugios darbo aplinkos (2022 metais tokių klausimų buvo 22, 2023 metais – 49, 2024 metais – 92) (žr. 9 grafiką).

9 grafikas. Paklausimai dėl psichologinio smurto darbe



PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMAS

Su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija glaudžiai susijusi darbdavio pareiga atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalimi darbdavys privalo sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Tuo tikslu darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo privalo organizuoti profesinės rizikos veiksnių vertinimą, įskaitant ir psichosocialinius rizikos veiksnius, kurie dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio bei darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis gali kelti darbuotojams stresą darbe bei turėti įtakos jų sveikatai ir gerovei (psichologinei savijautai, psichikos ir bendrai sveikatos būklei, darbingumui).

2025 metais iš 1761 patikrintų darbdavių nustatyta, kad psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas buvo organizuotas 1536 (87,4 proc.) ūkio subjektuose (žr. 2 priedą).

IŠVADOS

Apibendrinant 2025 metų patikrinimų metu gautus duomenis bei darbuotojų anoniminių apklausų (jeigu tokios buvo atliekamos) rezultatus, darytina išvada, kad nors dauguma patikrintų darbdavių ir taikė būtinas priemones smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti (reglamentuotas DK 30 straipsnyje bei [Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos apraše](#), tačiau jos ne visada buvo pakankamos ir savalaikės ir tai, VDI vertinimu, yra viena iš priežasčių, sukeliančių darbuotojams emocinę įtampą ir stresą bei smurto ir priekabiavimo pasireiškimo riziką. Todėl darbdaviai privalo ne tik įgyvendinti būtinas prevencijos priemones, bet ir užtikrinti šių priemonių veiksmingumą.

Siekiant atkreipti darbdavių dėmesį į pareigą sukurti darbuotojams tokią darbo aplinką, kurioje jie nepatirtų smurto ir priekabiavimo, beveik 1000 ūkio subjektų vadovų buvo išsiųstas prevencinis laiškas, raginant atsakingai ir laiku įgyvendinti visus privalomus prevencinius veiksmus, peržiūrėti ir objektyviai įsivertinti jau taikomų prevencijos priemonių veiksmingumą, taip pat užtikrinti, kad darbuotojai dirbtų saugioje ir pagarbioje darbo aplinkoje. Ši priemonė bus taikyta ir 2026 m. IV ketvirtį.

Be to, kaip ir kiekvienais metais 2025 metais VDI aktyviai vykdė konsultacinę ir švietėjišką veiklą, išplatino įvairius pranešimus smurto ir priekabiavimo tema, pravedė 24 konsultacinius renginius ir internetinius seminarus, kurių metu pateikė išsamią informaciją apie smurtą ir priekabiavimą, darbuotojų teisių gynimą bei darbdavio pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje. Minėtų renginių ir seminarų metu dalyvavo virš 2,1 tūkstančio dalyvių.

2026 metais VDI planuoja kryptingai stiprinti informavimo priemones organizuojant viešus seminarus skirtus plačiai visuomenei, be to, planuoja įgyvendinti ir papildomas prevencines priemones, skirtas smurto ir priekabiavimo darbe mažinimui, t. y. parengti dvi atmintines skirtas darbuotojams ir darbdaviams bei atlikti įmonių elektroninę apklausą, skirtą darbdaviams savarankiškai įsivertinti, ar jų vykdoma smurto ir priekabiavimo darbe prevencija atitinka teisės aktų reikalavimus.



1 priedas. Duomenys už 2025 metus surinkti, atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal kontrolinį klausimyną „Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija“ (3.; 3.1.; 3.2.; 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.; 3.7.; 5.; 6 klausimai)

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2025 m.
			Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)
3.	Ar darbdavys ėmėsi būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti?	Taip	220 (78,57 %)
		Ne	60 (21,43 %)
		N/N*	0 (0 %)
		Viso	280
3.1.	Ar nustatytas smurto ir priekabiavimo draudimas? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p., [1.4.] 8.1 p.)	Taip	258 (92,14 %)
		Ne	22 (7,86 %)
		N/N	0 (0%)
			280
3.2.	Ar nustatytos tinkamo elgesio / etikos taisyklės? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p., [1.4.] 8.2 p.)	Taip	261 (93,21%)
		Ne	18 (6,43 %)
		N/N	1 (0,36 %)
			280
3.3.	Ar nustatyta, į ką gali kreiptis darbuotojas/-ai, patyręs/-ę smurtą ir/ar priekabiavimą? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p., [1.4.] 8.3 p.)	Taip	241 (86,38 %)
		Ne	38 (13,62 %)
		N/N	0 (0 %)
			279
3.4.	Ar nustatyta pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka? ([1.1.] 30 str. 3 d. 2 p., [1.4.]	Taip	251 (86,64 %)
		Ne	27 (9,64 %)
		N/N	2 (0,71 %)
			280
3.5.	Ar darbuotojai supažindinti su įmonėje / įstaigoje / organizacijoje patvirtintais teisės aktais, susijusiais su smurto ir priekabiavimo prevencija? ([1.1.] 30 str. 3 d., 42 str. 4 d., [1.4.] 8.4.4. p.)	Taip	249 (88,93 %)
		Ne	27 (9,64 %)
		N/N	4 (1,43%)
			280
3.6.	Ar darbuotojams ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus organizuoti mokymai apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje? ([1.1.] 30 str. 3 d. [1.4.] 22 p.)	Taip	197 (70,61 %)
		Ne	52 (18,64 %)
		N/N	30 (10,75 %)
			279
3.7.	Ar naujai priimtiems darbuotojams bei darbuotojams, nedalyvavusiems mokymuose apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ? ([1.1.] 30 str. 3 d. 3 p., [1.4.] 26 p., 27 p.)	Taip	205 (73,21 %)
		Ne	55 (19,64 %)
		N/N	20 (7,14 %)
			280
5.	Ar darbdavys ėmėsi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir(ar) priekabiavimą, suteikti? ([1.1.] 30 str. 3 d., [1.4.] 17 p.)	Taip	48 (17,33 %)
		Ne	5 (1,81 %)
		N/N	224 (80,87 %)
			277
6.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, patvirtino smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką?	Taip	188 (67,38 %)
		Ne	5 (1,79 %)
		N/N	86 (30,82 %)
			279

Pastaba: N/N* neaktualu arba netikrinta

2 priedas. Duomenys už 2025 metus surinkti, atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal kontrolinius klausimynus (klausimai atitinka šiame priede nurodytą numeraciją) „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ (2.25.; 2.25.1.; 2.25.2.; 2.25.3.; 2.25.4.; 2.25.5.; 2.26.; 2.27.; 2.28.), „Darbuotojų sauga ir sveikata“ (25.; 25.1.; 25.2.; 25.3.; 25.4.; 25.5.; 26; 27; 28 klausimai) ir „Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija“ (1.; 1.1.; 1.2.; 1.3.; 1.4.; 1.5., 2, 3, 6).

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2025 m.
			Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)
1.	Ar organizuojant darbą įmonėje atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui ?	Taip	1536 (87,4 %)
		Ne	206 (11,7 %)
		N/N	16 (0,9 %)
		Viso	1758
1.1.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnus, susijusius su darbo sąlygomis (pavyzdžiui, darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams) ([2.15] 3.1. p.)?	Taip	1435 (81,9 %)
		Ne	207 (11,8 %)
		N/N	111 (6,3 %)
		Viso	1753
1.2.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnus, susijusius su darbo reikalavimais (pavyzdžiui, darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas) ([2.15] 3.2. p.)?	Taip	1478 (84,3 %)
		Ne	208 (11,9 %)
		N/N	68 (3,9 %)
		Viso	1754
1.3.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnus, susijusius su darbo organizavimu (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės) ([2.15] 3.3. p.)?	Taip	1473 (84 %)
		Ne	209 (11,9 %)
		N/N	72 (4,1 %)
		Viso	1754
1.4.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnus, susijusius su darbo turiniu (pavyzdžiui, įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasmingumas) ([2.15] 3.4. p.)?	Taip	1467 (83,7 %)
		Ne	210 (12 %)
		N/N	76 (4,3 %)
		Viso	1753
1.5.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnus, susijusius su darbuotojų tarpusavio santykiais ir (ar) santykiais su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe)? ([2.15] 3.5. p.)?	Taip	1473 (84,1 %)
		Ne	207 (11,8 %)
		N/N	71 (4,1 %)
		Viso	1751
1.6.	Ar darbdavys sukūrė tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį? ([1.1.] 30 str. 1 d.)	Taip	1590 (90,6 %)
		Ne	100 (5,7 %)
		N/N	65 (3,7 %)
		Viso	1755
1.7.	Ar darbdavys ėmėsi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir(ar) priekabiavimą suteikti? ([1.1.] 30 str. 3 d.)	Taip	1241 (70,8 %)
		Ne	109 (6,2 %)
		N/N	404 (23 %)
		Viso	1754
1.8.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, patvirtino smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką? ([1.1.] 30 str. 4 d.)	Taip	895 (50,9 %)
		Ne	38 (2,2 %)
		N/N	824 (46,9 %)
		Viso	1757

Pastaba: N/N* neaktualu arba netikrinta