

**SOCIĀLI EMOCIONĀLĀ KOMPETENCE UN
PROFESIONĀLĀ ĒTIKA: POLICIJAS DARBINIEKA
PROFESIONĀLIE IZAICINĀJUMI
MULTIKULTURĀLĀ SABIEDRĪBĀ**
*Social Emotional Competence and Professional Ethics: Professional
Challenges of the Police Officer in a Multicultural Society*

Ēriks Treļš

Valsts policijas koledža, Latvija
Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Ivans Jānis Mihailovs

Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija
Latvijas Kultūras akadēmija, Latvija

Juris Matisāns

Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Abstract. *In every profession, where basic activities are carried out in direct interaction with people, often solving diverse problem situations and providing assistance to victims, cooperating with representatives of different cultures, not only professional knowledge and skills are important, but also interpersonal cooperation and emotional skills. The aforementioned raises the issue of socio-emotional competence, which directly interacts with the professional ethics of a police officer, so that it is possible to effectively perform official duties and overcome personal and professional challenges, including in the context of a multicultural society. The purpose of the article is to describe important aspects of the interaction between the socio-emotional competence and professional ethics of a police officer, providing proposals for their promotion in professional everyday life, which would allow the police officer to overcome personal and professional challenges while performing official duties in a multicultural society. The research uses the analysis of documents and scientific literature, methods of interpretation of legal norms (historical method; teleological method; grammatical method; systemic method), analyzing regulatory acts, as well as induction and deduction methods, drawing conclusions and making proposals for the improvement of regulatory acts and police service practice.*

Keywords: *ethnics, multicultural society, policing, socio-emotional competence.*

Ievads *Introduction*

Ikvienā profesijā, kurā pamatdarbība īstenojas tiešā mijiedarbībā ar cilvēkiem, bieži vien risinot daudzveidīgas problēmsituācijas un sniedzot palīdzību cietušajiem, sadarbojoties ar dažādu kultūru pārstāvjiem, ir svarīgas ne tikai specifiskas profesionālas zināšanas un prasmes, bet arī starppersonu sadarbības un emocionālās prasmes. Arī starp nozīmīgākajām prasmēm arvien biežāk tiek minētās tās prasmes, kuras iekļaujas sociāli emocionālajā kompetencē (piemēram, Top 10 skills of 2025). Jāatzīmē, ka saistībā ar šo terminu latviešu valodā joprojām var vērot terminoloģisko daudzveidību: sociāli emocionālās prasmes, intelekts, inteligence, mācīšanās, kompetence u.c. (Elsiņa & Perepjolkina, 2017).

Īpaši svarīgas šīs prasmes ir sabiedriskās drošības jomā, it sevišķi šobrīd, kad sabiedrība joprojām saskaras ar Covid-19 pandēmiju, ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, kā arī ar spriedzi, kura ir saistīta ar militāro darbību starp Latvijas kaimiņvalsti – Krieviju un Ukrainu un tās sekām, piemēram, ukraiņu bēgļiem.

Turklāt, kā ir konstatēts pētījumos, sabiedriskās drošības speciālisti, kuriem ir spēcīga sociāli emocionālā kompetence ne tikai spēj labāk pildīt profesionālus pienākumu, bet viņiem ir labāka labbūtība, viņi spēj labāk pārvarēt personīgo un kolektīvu stresu u.tml. (Black, 2022). Ne mazāk būtiskā ir sociāli emocionālā kompetence uz sabiedrību vērstā policijas darba (angl. *Community Policing*) kontekstā, jo šīs sadarbības ietvaros policijai ir jāspēj identificēt un iespējami proaktīvi risināt sabiedrības vai kopienas iedzīvotāju problēmas, mazināt bailes un stiprināt sistemātisku sadarbību vai partnerību (Beyer, 2022; Bērziņa-Ručere, Avota, Grūbis, & Tošovskis, 2012). Šī pieeja no policijas darbinieka prasa ne tikai normatīvajos aktos noteikto pienākumu precīzu pildīšanu, bet arī ētisku jūtīgumu, tostarp apzinoties savas emocijas un problēmas, kā arī spējot uztvert citu personu vajadzības un problēmas un spējot reaģēt un pielāgoties dažādām vidēm vai kultūru specifikai (Kobe, Reiter-Palmon, & Rickers, 2001).

Minētais aktualizē jautājumu par sociāli emocionālo kompetenci, kura tiešā veidā mijiedarbojas ar policijas darbinieka profesionālo ētiku, lai būtu iespējams efektīvizēt dienesta pienākumu pildīšanu un pārvarēt personīgus un profesionālos izaicinājumus, tostarp multikulturālās sabiedrības kontekstā. Jāatzīmē, ka līdz šim sociāli emocionālās kompetences un profesionālās ētikas mijattiecības policijas darbinieka profesionālajā ikdienā Latvijā netika pētītas. Turklāt sociāli emocionālā kompetences policijas darbinieka profesionālās darbības kontekstā ir salīdzinoši jauns jēdziens.

Raksta mērķis ir raksturot nozīmīgus policijas darbinieka sociāli emocionālā kompetences un profesionālās ētikas mijiedarbības aspektus, sniedzot priekšlikumus to sekmēšanai profesionālajā ikdienā, kas attiecīgi ļautu pārvarēt

policijas darbinieka personīgus un profesionālos izaicinājumus, pildot dienesta pienākumus multikulturālā sabiedrībā.

Pētījumā, kas tika veikts starpdisciplināri, tika izmantotas tādas metodes kā dokumentu un zinātniskās literatūras analīze, tiesību normu interpretācijas metodes (vēsturiskā metode; teleoloģiskā metode; gramatiskā metode; sistēmiskā metode), analizējot normatīvos aktus, kā arī indukcijas un dedukcijas metodes, izdarot secinājumus un izsakot priekšlikumus normatīvo aktu un policijas dienesta prakses pilnveidei.

Sociāli emocionālā kompetences jēdziens un saturs *Concept and content of socio-emotional competence*

Kā atzīst Latvijas Universitātes profesore Baiba Martinsone profesionālā darbība tieši saistās ar “spēju pārvaldīt savas emocijas, veidot pozitīvas attiecības, izvirzīt reālus mērķus, risināt problēmas un pieņemt atbildīgus lēmumus” (Martinsone, Niedre, Bērziņa). Kopā ar saviem kolēģiem viņa uzsver, ka sociāli emocionālās kompetences mērķis ir attīstīt iespējas:

1. saprast sevi (apzināties un atpazīt savas emocijas, domas un uzvedību, izprast to cēloņus un saistību; apzināties savas stiprās puses un grūtību jomas/attīstības iespējas, izvirzīt reālus mērķus, saglabāt optimismu un pozitīvu attieksmi); pārvaldīt sevi (aizvien patstāvīgāk kontrolēt savas emocijas, domas un uzvedību dažādās situācijās, motivēt sevi, lai virzītos uz mērķu sasniegšanu);

2. saprast citus (būt iejūtīgam pret dažādiem cilvēkiem, izturēties ar cieņu pret atšķirīgo, izprast otra perspektīvu, saprast uzvedības, sociālās un ētikas normas);

3. veidot attiecības ar citiem (veidot un uzturēt veselīgas, gandarījumu nesošas un pozitīvas attiecības, skaidri izteikt savas vajadzības, sadarboties ar citiem un pretoties sociālam spiedienam, konstruktīvi risināt konfliktus, meklēt un piedāvāt palīdzību, kad tas ir nepieciešams);

4. pieņemt atbildīgus lēmumus (apzināties savu izdarīto izvēļu motivāciju, apsvērt savas rīcības sekas, ievērojot savu un citu cilvēku drošību un labklājību)” (Martinsone, Niedre, & Bērziņa, 2021).

Tādējādi sociāli emocionālā kompetence iekļauj sevī izpratni par to, kā profesionālim (raksta kontekstā – policijas darbiniekam) mijiedarboties ar citām personām, lai visas konkrētajā lietā iesaistītās puses justos sadzirdētas un cienītas, vienlaikus atzīstot atšķirības vērtībās, rīcības modeļos, dzīves pieredzē un kultūrā. Būtībā tas ir zināšanu un prasmju kopums, kas ir attīstāms, lai iegūtu pilnīgāku izpratni par to, kas virza personu rīcību un emocijas. Līdz ar to sociāli emocionālā kompetence prasa apzināties un pārvaldīt gan sevi, gan citus, spēt efektīvi komunicēt un risināt konfliktus gan ar kolēģiem, gan ar klientiem.

Latvijas zinātnieces Inese Elsiņa un Viktorija Perepjolkina, atsaucoties uz ārvalstu pētījumiem (Ferreira, Simoesa, Matosa, Ramiroa, & Diniza, 2012;

Halle & Darling-Churchill, 2016), raksta, ka sociāli emocionālās kompetenci veido komunikācijas un sadarbības prasmes, empātija (jeb līdzjūtība), problēmu risināšanas prasme, pašefektivitāte, sevis apzināšanās prasme, savu un citu emociju atpazīšana, sociālo situāciju izpratnes prasme, savu vajadzību un mērķu sabalansēšana ar citu vajadzībām un mērķiem u.c. (Elsiņa & Perepjolkina, 2017). Viņas piedāvā sociāli emocionālo kompetenci iedalīt divos blokos: sociālā kompetencē un emocionālā kompetencē. Pirmajā blokā “Sociālā kompetence”, I. Elsiņa un V. Perepjolkina iekļauj četras prasmes: sadarbības, empātijas, sociālo situāciju izpratnes un sociālās tolerances prasmi. Attiecībā uz sadarbības prasmi, viņas atzīmē, ka to veido papildus divu šaurāku prasmju kopums: komunikatīvā prasme un konfliktu risināšanas prasme. Empātijas prasmi veido divas prasmes: empātijas apzināšana un empātijas rīcība. Savukārt otro bloku “Emocionālā kompetence”, I. Elsiņa un V. Perepjolkina sadala divās to veidojošās prasmēs: pašrefleksijas prasmē un pašregulācijas prasmē. Katru no minētām prasmēm, viņu ieskatā, veido papildus vairāku šaurākas nozīmes prasmju kopums. Tā, pašrefleksijas prasmi veido emociju apzināšanās prasme (prasme atpazīt un nosaukt savas emocijas, raksturot dažāda veida emocionālo pieredzi, nošķirt savas emocijas no citu emocijām, saskatīt un izprast emociju, domu, vārdu, uzvedības savstarpējo saistību) un pašnovērtējuma prasme (savu stipro un vājo pušu apzināšanās, savu spēju apzināšanās, prasme adekvāti novērtēt savu sniegumu, uzvedību, savu vajadzību, mērķu, motīvu, vēlmju, vērtību, attieksmju apzināšanās prasme). Pašregulācijas prasmi veido četras sastāvdaļas: emociju un uzvedības pašregulācijas prasme, adaptivitāte, autonomija un pašpalāvēība.

Ievērojot minēto, I. Elsiņa un V. Perepjolkina secina, ka Emocionālā kompetence ir saistāma ar pašvadību (angl. *Self Management*), bet Sociālā kompetence – ar starppersonu attiecību veidošanu un uzturēšanu (angl. *Relationship Management*).

Jāatzīmē, ka minētais skaidrojums ir viens no iespējamiem skatījumiem uz sociāli emocionālās kompetences saturu, un zinātnieku vidū viedokli par sociāli emocionālās kompetences jēdzienu un saturu atšķirās. Šī raksta ietvaros I. Elsiņas un V. Perepjolkinas piedāvātais skaidrojums, tiks izmantots, analizējot normas, kas nosaka Valsts policijas nodarbināto – amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk – Valsts policijas darbinieki), brīvīguma darbinieku un valsts civildienesta ierēdņu ētikas vērtības un pamatprincipus, kā arī vispārējās uzvedības noteikumus (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020).

Amerikāņu pētnieks, doktors D. Bleks norāda, ka sociāli emocionālā kompetence “ir galvenā prasme, kas saistīta ar uz sabiedrības vērstās policijas attīstību. Lai to paveiktu efektīvi un procesā attīstītu savas prasmes, ir jāciena sevi, jābūt godīgam savās darbībās un jāatzīst, iespējams uzlabot savas prasmes un kļūt stiprākiem”, kā arī ir jābūt empātiskiem pret citiem. Turklāt spēja novērot un just līdzīgi, un pielietot šīs prasmes katrā profesionālajā mijiedarbībā, var efektīvi deeskalēt situāciju, samazinot negatīvas mijiedarbības iespējamību (Black, 2022).

Īpaši svarīgi, ka policijas darbiniekam ir jāspēj sadarboties ar ikvienu personu, arī t.s. “neērto klientu”, bieži vien izvēloties risinājumu stresa situācijā, kad īsā laikā ir jāvērtē dažādas intereses un rīcības modeļus.

Minētais tieši sasaucas ar likumā “Par policiju” 5.panta noteikto: “Policijas darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, sociālo taisnīgumu, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību.

Policija aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no šo personu izcelsmes, dzimuma, vecuma, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās, pilsonības, rases un nacionālās piederības, attieksmes pret reliģiju, politiskās un citas pārliecības, kā arī izglītības un valodas, dzīvesvietas un citiem apstākļiem” (Likums “Par policiju”). Līdz ar to ir konstatējams, ka tie policijas darbinieki, kuriem ir attīstītāka sociāli emocionālā kompetence, ir daudz noturīgāki, spēj labāk komunicēt un sadarboties ar dažādiem sabiedrības vai kopienas pārstāvjiem.

**Valsts policijas ētikas kodekss kā sociāli emocionālās kompetences
normatīvais atspoguļojums**
*The Code of Ethics of the State Police as a normative reflection of socio
emotional competence*

Policijas darbinieku sociāli emocionālā kompetence joprojām nav plaši analizēta zinātnieku vidū. Ukrainas zinātnieks Vitālijs Kiikovs ir viens no tiem nedaudziem zinātniekiem, kas pētīja policijas kadetu sociālo kompetenci (Kiikov, 2013). Viņš norāda, ka policijas kadetu kompetences līmenis tiešā veidā ietekmē viņiem uzlikto uzdevumu kvalitāti un izpildei nepieciešamās savstarpējās sadarbības efektivitāti. Savā pētījumā V. Kiikovs secina, ka policijas darbinieku sociālā kompetence galvenokārt ir saistīta ar policijas darbības īpašībām, iekļaujot sevī: normas un noteikumus, kas nosaka policijas darbinieku profesionālo uzvedību un pamato lēmumu pieņemšanu; policijas darbinieku tiesības un pienākumus, kas tiek īstenoti atbilstoši dienesta kompetencei; procesuālo neatkarību un personīgo atbildību par pieņemtajiem lēmumiem; emocionālās spējas strādāt ekstremālos, saspringtos apstākļos, pildīt liela apjoma un saturiski dažādus uzdevumus, apstākļos, kas saistīti ar laika un informācijas trūkumu; aktīvo pret darbību tiesību pārkāpējiem; darba apstākļu izmaiņas, kas ietekmē policijas darbinieku psiholoģisko stāvokli. Jāpiekrīt arī secinājumam, ka policijas izglītības iestādei, salīdzinājumā ar citām augstskolām, ir specifiskās iezīmes, kas ietver sevī gan stingru normatīvo reglamentāciju, gan kadetu kontroli no virsnieku un pasniedzēju puses, gan citas tikai militarizētai iestādei raksturīgās īpašības.

Pirmskara Ukrainā situācija policijas darbinieku izglītības jomā būtiski neatšķīrās no situācijas citu valstu policijas izglītības iestādēs. Arī Latvijā policijas darbinieku mācības un turpmākā dienesta gaita ir stingri normatīvi reglamentēta. Normatīvam regulējumam ir raksturīga attīstība. Arī normatīvajos

aktos, kas nosaka policijas darbu, pastāvīgi tiek veikti uzlabojumi. Normatīvais regulējums, kas nosaka Valsts policijas darbinieka profesionālās ētikas normas Latvijā, šajā ziņā arī nav izņēmums, tas pastāvīgi attīstās (Treļs, 2020).

Valsts policijas ētikas kodekss nosaka septiņus ētikas pamatprincipus: profesionalitāte, godprātība, objektivitāte, darbs sabiedrības labā, konfidencialitāte, atbildība un lojalitāte (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Papildus ētikas pamatprincipiem tas iekļauj sevī arī piecas Valsts policijas vērtības: piederība, sadarbība, attīstība, cieņa un komunikācija. Šajā normatīvajā aktā tiek skaidroti arī vispārējās uzvedības noteikumi. Analizējot šīs normas, var secināt, ka Valsts policijas ētikas kodeksā ir iekļautas gan sociālās kompetences, gan emocionālās kompetences, kas nepieciešamas policijas darbiniekiem, lai pilnvērtīgi pildīt dienesta pienākumus.

Sociālās kompetences nepieciešamība atspoguļojas gandrīz visās Valsts policijas ētikas kodeksā ietvertās normās. Piemēram, sadarbība ir ietverta Valsts policijas ētikas kodeksā kā atsevišķā Valsts policijas vērtība, un tiek skaidrota kā “godīga, atklāta, cieņpilna, uz risinājumu vērsta komunikācija un informācijas apmaiņa ar citiem nodarbinātajiem un iestādēm, sniedzot vai saņemot nepieciešamo palīdzību pienākumu izpildē, iesaistīšanās jautājumu risināšanā, kas skar vairākas Valsts policijas struktūrvienības, vairākas iestādes vai nozares un atvērtība sadarbības iniciatīvām ar citu jomu speciālistiem, kā arī vienota mērķu izpratne un to sasniegšana” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Valsts policijas vērtības attīsta šo jautājumu, nosaucot to par “cieņu”: “attieksme, kam raksturīga citu personību spēju, zināšanu un vērtību atzīšana, kas izpaužas kā cieņpilna komunikācija ar citiem nodarbinātajiem, iestādēm, organizācijām, komersantiem un ikvienu sabiedrības locekli, prasme uzklaut citu viedokli, bet viedokļu nesakritības gadījumā sniegt objektīvus un korektus argumentus” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Arī likuma “Par policiju” 7. un 8.pantā ir noteikts, ka policija sadarbojas “ar iestādēm, privātpersonām un personu apvienībām” un “ar citu valstu policiju (miliciju), starptautiskajām organizācijām, savienībām vai kopienām” (Likums “Par policiju”).

Sociālo situāciju izpratne atspoguļota ētikas pamatprincipā “profesionalitāte”: policijas darbinieka “rīcība, lēmumi un viedokļi ir pamatoti un izsvērti, balstīti situācijas analīzē, objektīvos faktos un datos”, viņam jāprot “uzklaut citu viedokli un konflikta situācijas risināt objektīvi, izvērtējot pušu argumentus un mēģinot rast ātrāku konflikta risinājumu” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Konflikta risināšanas prasme I. Elsiņa un V. Perepjolkinas skaidrojumā ir saistīta ar sadarbības prasmī (Elsiņa & Perepjolkina, 2017). Otrā no viņu pieminētām sadarbības prasmēm – komunikatīvā prasme atrod savu atspoguļojumu Valsts policijas vērtībā – “komunikācijā”, kas ir “godīga, atklāta, laipna, uz risinājumu vērsta sazināšanās ar citiem nodarbinātajiem, iestādēm, organizācijām, komersantiem un ikvienu sabiedrības locekli” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020).

Ētikas pamatprincipi “objektivitāte” un “atbildība” turpina sociālo situāciju izpratnes normatīvo nostiprināšanu: policijas darbinieks “dienesta (amata, darba) pienākumus pilda objektīvi un taisnīgi, ar augstu tiesisko apziņu, ievērojot personu vienlīdzību, un neizrādot īpašu labvēlību vai radot nepamatotas privilēģijas kādai personai”, kā arī pilda tos “atbildīgi, rūpīgi un savlaicīgi” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020).

Personu vienlīdzības ievērošana ir saistīta arī ar tolerances prasmi. Papildus jāpiemin ētikas pamatprincips “darbs sabiedrības labā”, kas paredz, ka policijas darbinieks “ievēro visu sabiedrības locekļu līdztiesīgumu un taisnīguma principu, rodot taisnīgus un samērīgus risinājumus” Arī vispārējās uzvedības noteikumi nosaka, ka policijas darbinieks “ar savu rīcību un izteikumiem neapvaino un nediskriminē citus nodarbinātos un personas, ar kurām komunicē, pildot dienesta (amata, darba) pienākumus, neatkarīgi no personas rases, tautības, dzimuma, izglītības, amata, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020).

Emocionālās kompetences sastāvdaļa – pašnovērtējuma prasme ir saistīta ar vairākiem ētikas pamatprincipiem. Piemēram, pamatprincips “profesionalitāte” paredz, ka policijas darbinieks “savas kompetences, prasmes un zināšanas dienesta (amata, darba) pienākumu izpildē izmanto efektīvi un kvalitatīvi”, kas, pēc būtības nozīmē, ka policijas darbinieks apzinās nepieciešamību šādas kompetences, prasmes un zināšanas iegūt. Valsts policijas vērtībās atrodams šis nepieciešamības turpinājums “attīstības” veidā, nosakot “pastāvīga savu kompetenču, prasmju un zināšanu pilnveidošana, atvērtība pārmaiņām, iesaistīšanās jaunu pieeju un inovāciju izmantošanā un ieguldījums Valsts policijas attīstībā” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020).

Emociju apzināšanās prasme atspoguļojas pamatprincipos “atbildība” un “lojalitāte”. Pirmais paredz, ka policijas darbinieks ir “paškritisks, atzīst un labo savas kļūdas un atvainojas par neētisku rīcību” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Pienākums “atvainoties” kā vienīgais situācijas risinājums Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta skaidrojumā ir iespējams tikai tad, ja aizskārums nav smags (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedums lietā Nr. A42466905, SKA – 104/2010). Otrais no pieminētiem pamatprincipiem – “lojalitāte” paredz, ka policijas darbinieks “publiskos izteikumos ir lojāls pret valsti un Valsts policiju un ievēro Valsts policijas darbības mērķi un pamatvērtības” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Šeit būtu jāatzīmē, ka tiesu praksē ir nostiprinājies, ka divu personu starpā paustie uzskati nav uzskatāmi par publiskiem (Trešs, 2017).

Papildus jānorāda, ka prasība pēc lojalitātes kļuvusi īpaši aktuāla mūsdienās. Tā ir iekļauta arī ārējos normatīvajos aktos, kas nosaka profesionālos standartus un prasības pieņemšanai dienestā vai darbā. Piemēram, prasība izglītības iestādes

vadītājam vai pedagogam būt lojālam Latvijas Republikai un Latvijas Republikas Satversmei ir iekļauta Izglītības likuma 30.panta ceturtajā daļā un 48.panta piektajā daļā. Turklāt šī norma citu starpā nosaka, ka par izglītības iestādes vadītāju ir tiesīga strādāt persona, kurai ir nevainojama reputācija (Izglītības likums, 1998).

Prasība pēc nevainojamās reputācijas kā viena no prasībām pieņemšanai dienestā Valsts policijā ir iekļauta Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 7.panta pirmajā daļā. Šeit jāatzīmē, ka minētais normatīvais akts lojalitāti Latvijas Republikai un Latvijas Republikas Satversmei no pretendenta Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu amatam nepieprasa (Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, 2006). Turklāt valstī nav izstrādāta kārtība, kādā minētā informācija ir iegūstama, kā arī lojalitātes vai nevainojamas reputācijas vērtēšanas metodoloģija.

Valsts policijas vērtība “piederība” paredz “sevis apzināšanās kā daļu no Valsts policijas un lepošanās ar piederību Valsts policijai” (Valsts policijas ētikas kodekss, 2020). Latviešu literārās valodas vārdnīca skaidro, ka vārds “lepošanās” ir atvasinājums no vārda “lepoties”, kas vārdnīcas izpratnē nozīmē “justies pašapzinīgam, pārākam par citiem (ar ko) un paust to (izturēšanās veidā, rīcībā, runā)” (Latviešu literārās valodas vārdnīca, 1980). Ņemot vērā šo skaidrojumu, pašreizējo situāciju valstī un Valsts policijā kā iestādē, autoru ieskatā minētā norma var raisīt neizpratni no policijas darbinieku puses.

Savukārt, vērtējot situāciju kopumā, jākonstatē, ka normatīvais regulējums, kas nosaka Valsts policijas darbinieku ētikas vērtības un pamatprincipus, kā arī vispārējās uzvedības noteikumus, kopumā ir pietiekošs, un veicina policijas darbinieka sociāli emocionālās kompetences pilnveidi, lai tostarp veiksmīgi pildītu pienākumus multikulturālajā sabiedrībā.

Empātijas kā sociāli emocionālās kompetences vērtēšanas iespējas policijas darbā

Possibilities of evaluating empathy as a socio-emotional competence in police work

Paplašināti skatot atbildību kā vienu no policijas darbinieka ētikas pamatprincipiem, tā būtu saprotama ne vien kā spēja atbildēt par savu prettiesisko vai neētisko rīcību, bet arī kā spēja apzināties sava darba nozīmīgumu, saprast savu īsteno lomu sabiedriskās kārtības un drošības garantēšanā.

Viens no Eiropas Drošības un sadarbības organizācijas jeb EDSO (*Organization for Security and Co-operation in Europe, OSCE*) ieteiktajiem pamatprincipiem noteic, ka valstīm būtu politiskā līmenī skaidri jāatzīst policijas

nozīmi starpetniskajās attiecībās. Uz policiju attiecināmiem dokumentiem vajadzētu būt daļai no plašākas politikas un programmām, lai veicinātu minoritāšu integrāciju valsts un vietējā līmenī. Tie būtu arī jāaskaņo ar plašāku rīcību, lai veicinātu policijas darba profesionalitāti un orientēšanos uz pakalpojumiem, kā arī nodrošinātu, ka visa kārtības nodrošināšana tiek veikta saskaņā ar starptautiskajiem cilvēktiesību standartiem, tostarp minoritātēm piederošu personu tiesībām (OSCE, 2006).

Jau pirms 25 gadiem profesore Ā. Meikališa ir norādījusi uz policijas un sabiedrības mijiedarbības būtisko nozīmi. Tikai pareizi noregulējot šī mehānisma savstarpējās mijiedarbības sviras, tas spējīgs darboties atbilstoši sabiedrības vajadzībām, aizsargāt un pasargāt to no prettiesiskiem apdraudējumiem. No minētā izriet, ka policijas darba stūrakmens ir un paliek sabiedrības uzticība. Ņemot vērā, ka sabiedrība ir deleģējusi tās tiesību un likumisko interešu aizsardzību, tai jābūt pārliecinātai, ka policija to godprātīgi izpildīs. Starp policistu un otru cilvēku pastāv viedokļu mijiedarbība, un katrs notiekošo aplūko no sava viedokļa, tādējādi radot pamatu konfliktam (Meikališa, 1997). Policijas un iedzīvotāju savstarpējās attiecības ir jāveido abpusēji, virzot tās pozitīvā gultnē. Labvēlīga sabiedrības attieksme pret policiju rada pamatu tās kvalitatīvākam darbam, kā arī ceļ policijas darba prestižu. Policijai un sabiedrībai jāapvienojas, lai kopīgām pūlēm atrisinātu kopējas problēmas.

Minētais nav iespējams, ja policijas darbinieku rīcību ietekmē paša stereotipi vai stereotipi, kas valda dienesta vietā. Tas sākotnēji var veidot atturīgu attieksmi no kādas grupas (tautības, ticības utt.) pārstāvju puses, bet, situācijas neuzlabojoties, pāraugt pretdarbībā.

Tādējādi var konstatēt, ka ir būtiski uzsvērt spēju pieņemt atšķirīgo, jau sagatavojot policijas darbinieka aktīvajam dienestam. Tomēr policijas darbinieka pildāmie pienākumi un saskarsmes scenāriji ar iedzīvotājiem ir tik dažādi, ka praktiski nebūtu iespējams iemācīt policijas darbiniekam būt empātiskam un brīvam no stereotipiem un aizspriedumiem. Policijas darbiniekam ir jābūt tādām ne vien pildot dienesta pienākumus, bet arī ikdienas dzīvē ārpus dienesta.

Zviedrijas zinātnieka M. Inzuznas veiktie pētījumi liecina, ka attiecībā uz “labu” policijas darbinieku virknē dokumentu tiek norādīts uz policijas darbinieka spēju risināt starppersonu attiecības. Tiek uzsvērtā arī spēja ņemt vērā citas personas viedokli un objektīvi novērtēt situāciju, lai izvairītos no neatbilstoša līmeņa iesaistīšanās (Inzuzna, 2015).

Saistībā ar policijas darbu multikulturālā sabiedrībā tiek uzsvērti divi problēmjautājumi – nepietiekama policijas iesaistīšanās un pārmērīga policijas iesaistīšanās. Policijas darbs šādos apstākļos ir vērtējams kā pretrunīgs jautājums, ciktāl tas skar sabiedrību, kurā kultūras, reliģijas un konkurējošas nacionālās identitātes izaicina pastāvošo kārtību un kur policijai vēl ir jāattīsta spējas strādāt ar sabiedrības grupām, kurām ir atšķirīga attieksme pret lietām, vērtībām un arī normatīvajos aktos noteikto. Kā viens no izaicinājumiem ir nepieciešamība

pārvarēt savus aizspriedumus un stereotipus. Vienlaikus jāatzīmē, ka normatīvo aktu ievērošana ir saistoša gan valsts iedzīvotājiem, gan personām, kas atrodas tās teritorijā īslaicīgi.

Literatūra (Ben-Porat, 2008) un arī pieredze norāda uz iepriekš minētajām divām galvenajām problēmām. Tādējādi kāda sabiedrības grupa var ciest no policijas nevērības pret savu apkaimi, no agresīvas policijas pieejas vai dažkārt no abiem.

Kā piemēru var minēt situāciju, kurā kādas noteiktas tautības pārstāvji, jo īpaši ja viņi vairās no komunikācijas ar citām sabiedrības grupām, tiek uztverti kā potenciālie likumpārkāpēji, tikai un vienīgi balstoties vēsturiski izveidojušos aizspriedumos. Vienlaikus, saņemot informāciju no šīs pašas tautības pārstāvjiem par pret viņiem vērstu likumpārkāpumu, šāds ziņojums netiek atbilstoši izvērtēts, pieņemot, ka likumpārkāpumu ir izraisījusi paša cietušā uzvedība.

Policijas un minoritāšu attiecību iepriekš iezīmētās problēmas kopā un arī katra atsevišķi uzsver policijas leģitimitātes trūkumu minoritāšu grupu vidū. Pārmērīga policijas darbība nozīmē, ka policija slikti izturas pret minoritātēm, pārmērīgi izmantojot spēku pret minoritātēm vai diskriminējošu praksi pret minoritātēm, kas ietver pārmērīgu pārbaužu veikšanu un nesamērīgi biežu aizturēšanu. Pārmērīga kārtības nodrošināšana bieži ir iestrādāta “policijas kultūrā”, kas ietver morālo un politisko konservatīvismu, kas saistīts ar aizspriedumainu attieksmi pret minoritātēm un pretošanos pārmaiņām un reformām (Findlay, 2004). Negatīva attieksme pret minoritātēm var attīstīties līdz praksei, kad policija vēršas pret personām vai grupām, turot aizdomās par noziedzīgām darbībām, kuru pamatā galvenokārt ir personu rase, etniskā piederība vai citas identificējošas pazīmes.

Diskusija ***Discussion***

Saikni starp sociāliem nelabvēlīgiem apstākļiem un pārmērīgu policijas darbu pastiprina selektīva tiesībaizsardzība, ko stimulē diskriminējoši policijas stereotipi. Stereotipus un diskrimināciju, kas pastāv ikdienas policijas darbā, var papildināt patieso rasistu (lai arī tie varētu būt tikai atsevišķi darbinieki) ietekme policijā.

Rasisma un citu tīšas diskriminācijas izpausmju atklāšana nav iespējama, ja iestādes kultūra pieļauj stereotipu saglabāšanos policijas iekšienē un tādas prakses piekoptānu, kas balstās nevis objektīvos datos, bet gan aizspriedumos.

Apzinātās literatūras apjoms un izvēlēto pētījumu ģeogrāfija liecina, ka akcentētās problēmas nav skatāmas kā vietēja līmeņa problēma. Par šīm problēmām raksta pētnieki no dažādām pasaules daļām, kas liecina par problēmas globālo mērogu.

Jebkura izaicinājuma pārvarēšanas sākums ir paša izaicinājuma apzināšanās. Lai pārbaudītu, vai multikulturālas sabiedrības apstākļos esošie izaicinājumi tiek veiksmīgi pārvarēti, ir jāuzrauga policijas prakse, jāpārbauda sūdzību skaits un veids, kā tās tiek izskatītas, kā arī jānoskaidro sabiedrības apmierinātības līmenis. Sūdzību skaits ir tikai viens apmierinātības rādītājs. Sūdzību skaita samazināšanās var būt atbilstošs rādītājs vienai kopienai, bet ne citai, un tas var būt arī šīs kopienas neuzticēšanās policijai rezultāts. Attiecīgi svarīgs ir ne tikai sūdzību skaits, bet arī tas, no kurienes tās nāk un kā tās tiek pārbaudītas. Sūdzības, kas netiek izskatītas, un amatpersonas, kuras netiek sauktas pie atbildības, var veicināt sūdzību skaita samazināšanos. Papildus tam būtu veicamas sabiedrības aptaujas, kas ir svarīgs policijas darba un arī veikto reformu kvalitātes rādītājs. Šādas aptaujas būtu jāizstrādā tā, lai atspoguļotu ne tikai vispārējo apmierinātību, bet arī dažādu kopienu uztveri un to, ko iedzīvotāji sagaida no policijas.

Vērtējot iespējamās reformas, kuru mērķis būtu nodrošināt mazākumtautību interešu nodrošināšanu, norādāms, ka diemžēl pastāv reāla iespējamība, ka šādu reformu pieņemšana un ieviešana politiskā līmenī var nemainīt reālo situāciju kādā konkrētā policijas iecirknī. Tajā pat laikā jāņem vērā, ka jaunākās paaudzes policisti, kas ir vairāk izglītoti un pieraduši pie multikulturālām vidēm vai pat veido daļu no tās, ir atbalstošāki pret pārmaiņām nekā vecākā paaudze, kas reizēm tām pretojas. Tādejādi iespējamais risinājums ir nopietns darbs policijas darbinieku atlases un mācību procesā, vienlaikus sekojot, lai jaunie policijas darbinieki pārņem tieši mācību procesā iegūtās zināšanas, nevis praksē iedzīvīnātās iespējami diskriminējošās pieejas. Un tieši sociāli emocionālā kompetence ir viens no priekšnoteikumiem, lai pārvarēti izaicinājumus multikulturālā sabiedrībā.

Secinājumi un priekšlikumi *Conclusions and recommendations*

Policijas darbība ir pakļauta likumam un policijai jāaizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no šīs personas raksturojošām īpašībām, nepieļaujot nekāda veida diskrimināciju. Policijas darbinieki, kuriem ir attīstīta sociāli emocionālā kompetence, pirmsšķietāmi, ir daudz noturīgāki, spēj labāk komunicēt un sadarboties ar dažādiem sabiedrības vai kopienas pārstāvjiem.

Emocionālās kompetences sastāvdaļa – pašnovērtējuma prasme ir saistīta ar vairākiem profesionālās ētikas pamatprincipiem, kas ietverti policijas darbiniekiem saistošajos normatīvajos aktos. Normatīvais regulējums, kas nosaka Valsts policijas darbinieku ētikas vērtības un pamatprincipus, kā arī vispārējās uzvedības noteikumus, ir uzskatāms par pietiekošu, lai veicinātu policijas darbinieka sociāli emocionālās kompetences attīstību vai pilnveidi, un, lai tostarp veiksmīgi pildītu pienākumus multikulturālā sabiedrībā. Tomēr šī kompetence ir jāvērtē, nodrošinot policijas darbinieku profesionālo pilnveidi, kas attiecīgi būs

pamats efektīvākajai darbībai multikulturālajā sabiedrībā. Minētajam jāklūst par vienu no prioritātēm policijas personālvadības stratēģijās.

Tādējādi, kā pamatvirzieni iespējamai situācijas uzlabošanai, ir jāmin personāla atlase un mācības, vienlaikus sekojot, lai jaunie policijas darbinieki pārņem tieši mācību procesā iegūtās zināšanas, nevis praksē iedzīvinātās iespējami diskriminējošās pieejas.

Papildus tam būtu noskaidrojama sabiedrības attieksme, veicot atbilstošas aptaujas, tostarp noskaidrojot gan vispārējo apmierinātību ar policijas darbu konkrētā iecirkņa apkalpojamā teritorijā, gan arī no policijas patiesi sagaidāmo attieksmi un darba rezultātus, kas arī būs pamats policijas darba efektīvizēšanai multikulturālā sabiedrībā.

Ņemot vērā, ka šis pētījums ir veikts starpdisciplināri, autori izmanto šo iespēju, lai sniegtu priekšlikumus normatīvā regulējuma pilnveidei. Līdz ar to likumdevējam būtu jāgroza Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, papildinot 7.panta "Prasības pieņemšanai dienestā" pirmo daļu ar 3.² punktu šādā redakcijā: "kuras ir lojālas Latvijas Republikai un tās Satversmei".

Summary

Police activity must be legal and the police must protect the rights and legitimate interests of individuals, regardless of the characterizing characteristics of this person, without allowing any kind of discrimination. Police officers who have more developed socio-emotional competence are more resilient, better able to communicate and cooperate with various members of society or community.

The component of emotional competence - the skill of self-assessment is related to several basic principles of ethics, which are included in the regulatory acts binding on police officers. The regulatory framework, which determines the ethical values and basic principles of the State Police employees, as well as the rules of general behavior, is considered sufficient to promote the improvement of the socio-emotional competence of the police officer, in order to successfully perform duties in a multicultural society.

The basic directions for a possible improvement of the situation should be related to personnel selection and training. A possible solution involves serious work in the process of selection and training of police officers, while ensuring that new police officers take over the knowledge gained directly from the training process, and not the potentially discriminatory approaches put into practice.

In addition to that, the attitude of the public should be ascertained by conducting appropriate surveys. Such surveys should be conducted in order to find out both the general satisfaction with the police work in a particular station, as well as the attitude and work results really expected from the police.

Literatūra
References

- Ben-Porat, G. (2008). Policing multicultural states: lessons from the Canadian model. *Policing and Society*, 18(4), 411-425.
- Bērziņa-Ruķere, I., Avota, I., Grūbis, N., Tošovskis, M. (2012). Uz sabiedrību vērsts policijas darbs Latvijā 2009.–2012. Pieredze un nākamie soļi. Retrieved from: <https://www.vp.gov.lv/lv/media/643/download?attachment>
- Beyer, J. (2022) Hiring Police Officers Using Emotional Intelligence Skill Evaluation. Retrieved from: <https://www.policechiefmagazine.org/hiring-police-officers-using-emotional-intelligence-skill-evaluation/>
- Black, D. (2022). The role of emotional intelligence in public safety. Retrieved from: <https://www.cordico.com/2022/05/04/role-of-emotional-intelligence-in-public-safety/>
- Elsiņa, I., & Perepjolkina, V. (2017). Sociāli emocionālās kompetences integratīvā modeļa izveides pamatojums. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION Proceedings of the International Scientific Conference*. Volume I, May 26th-27th, Rēzekne, 513-523.
- Ferreira, M., Simoesa, C., Matosa, M. G., Ramiroa, L., & Diniza, J. A. (2012). The role of social and emotional competence on risk behaviors in adolescence. *Emotional Education*, 4(1), 43-55.
- Findlay, M., (2004). *Introducing policing, challenges for police and Australian communities*. Oxford University Press.
- Halle, T. G., Darling-Churchill, K. E. (2016). Review of measures of social and emotional development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 45, 8-18.
- Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. (2006). Latvijas Republikas likums. Pieņemts: 15.06.2006. Stājas spēkā: 01.10.2006. Retrieved from: <https://likumi.lv/ta/id/138750-iekšlietu-ministrijas-sistemas-iestazu-un-ieslodzijuma-vietu-parvaldes-amatpersonu-ar-specialajam-dienesta-pakapem-dienesta-gai...>
- Izglītības likums. (1998). Latvijas Republikas likums. Pieņemts: 29.10.1998. Stājas spēkā: 01.06.1999. Retrieved from: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
- Inzuzna, M. (2015). Empathy from a police work perspective *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 16, 1, 60-75, Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1080/14043858.2014.987518>
- Kiikov, V. (2013). The Social Competence of Police Cadets as Sociology Conception. *Studies of Changing Societies: Comparative and Interdisciplinary Focus*, 2(8), 64-76.
- Kobe, L. M., Reiter-Palmon, R., Rickers, J. D. (2001). Self-Reported Leadership Experiences in Relation to Inventoried Social and Emotional Intelligence. *Current Psychology* 20, 2, 154-163.
- Latviešu literārās valodas vārdnīca. (1980). 4. sējums. Rīga: Zinātne.
- Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 16.02.2010. spriedums lietā Nr. A42466905, SKA-104/2010. Retrieved from: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/4722>
- Likums "Par policiju". (1991). Latvijas Republikas likums. Pieņemts: 04.06.1991. Stājas spēkā: 04.06.1991. Retrieved from: <https://likumi.lv/ta/id/67957-par-policiju>
- Martinšone, B., Niedre, R., Bērziņa, S. (2021). Sociāli emocionālā mācīšanās. Nodarbību plāni 1.–12. Klasei. Retrieved from: <https://mape.skola2030.lv/resources/12532>
- Meikališa, Ā. (1997). Sabiedrība un policija. *Administratīvā un Kriminālā justīcija. LPA*, 1, 17-19.

Treļš et al., 2023. *Sociāli emocionālā kompetence un profesionālā ētika: policijas darbinieka profesionālie izaicinājumi multikulturālā sabiedrībā*

OSCE High Commissioner on National Minorities. (2006). Recommendations on Policing in Multi-Ethnic Societies. Retrieved from: <https://www.osce.org/hcnm/policing-recommendations>

Top 10 skills of 2025. (n.d.). Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>

Treļš, Ē. (2017). Kriminālatbildība par reliģiskā naida vai nesaticības izraisīšanu. *Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls Socrates*, 1(7), 9-19. DOI: <https://doi.org/10.25143/socr.07.2017.1.9-19>

Treļš, Ē. (2020). Valsts policijas darbinieka profesionālās ētikas pamatprincipi. *Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls Socrates*, 3(18), 97-113. DOI: <https://doi.org/10.25143/socr.18.2020.3.097-113>

Valsts policijas ētikas kodekss. (2020). Valsts policijas iekšējie noteikumi Nr.3. Pieņemti: 05.02.2020. Retrieved from: <https://www.vp.gov.lv/lv/media/715/download>