

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

MOBING V JAVNI UPRAVI

Renata Lončar

Ljubljana, september 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

MOBING V JAVNI UPRAVI

Kandidatka: Renata Lončar

Številka indeksa: 33364

Mentorica: Dr. Andreja Kavar Vidmar

Ljubljana, september 2009

POVZETEK

V svojem diplomskem delu sem predstavila eno od oblik psihičnega nasilja, ki se pojavlja v vseh vrstah organizacij in ga označujemo z izrazom mobing. Na osnovi teoretičnih znanj in obstoječih raziskav sem predstavila kaj sploh mobing je, kako ga prepoznamo, kakšne vrste mobinga poznamo ter kakšni so vzroki zanj.

Opisala sem tudi posledice, ki jih ima mobing na žrtve, organizacijo ter celotno družbo.

Osrednji cilj diplomskega dela je bilo ugotoviti ali je mobing prisoten v javni upravi. S pomočjo ankete sem raziskala pojav mobinga v javni upravi. Predstavila sem tudi pravni vidik mobinga. V okviru naše zakonodaje ter pravne ureditve evropske unije sem poskušala ugotoviti ali imamo dobro pravno podlago za preprečevanje tega pojava ter s tem tudi ustrezno zaščito za žrtev.

KLJUČNE BESEDE: mobing, mobirani, delovno mesto, psihično nasilje, delodajalec, zakon.

SUMMARY

In my bachelor's thesis I presented one of the forms of physical violence, which is present in all types of organizations and is labeled as mobbing. Based on theoretical learning and existing research I presented what exactly mobbing is, how we can identify it, what are different kinds of mobbing and what causes it.

I also described the consequences of mobbing for the victims, organization and society in general.

The object of my thesis was to find out whether mobbing is present in public management. I researched mobbing in public management using a poll. I also presented a legal view on mobbing. Within the framework of our legislation and legal regulation of European Union I tried to ascertain whether we have a good legal basis for preventing mobbing and protecting the victims.

KEYWORDS: mobbing, mobbed, workplace, physical violence, employer, law.

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
KAZALO	iv
1 UVOD	1
1.1 PREDSTAVITEV OBRAVNAVANE TEME.....	1
1.2 OPREDELITEV PROBLEMA IN CILJ NALOGE	2
1.3 METODE RAZISKOVANJA.....	3
2 SPLOŠNO O MOBINGU.....	4
2.1 POJEM MOBINGA.....	4
2.2 MOBING DEJANJA.....	5
2.3 VRSTE MOBINGA	6
2.3.1 Vertikalni mobing	6
2.3.2 Horizontalni mobing	7
2.4 ZNAČILNOSTI ZLORABLJAJOČIH, ŽRTEV IN DELOVNIH ORGANIZACIJ Z MOBINGOM.....	7
2.4.1 Zlorabljaljoči	7
2.4.2 Žrtve mobinga	8
2.4.3 Delovne organizacije z mobingom	8
2.5 POSLEDICE MOBINGA ZA POSAMEZNIKA, DELOVNO ORGANIZACIJO IN DRUŽBO.....	9
2.5.1 Za posameznika	9
2.5.2 Za podjetje	9
2.5.3 Za družbeno skupnost	10
3 STANJE V EVROPSKI UNIJI	11
3.1 PRAVNA PODLAGA ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V EVROPSKI UNIJI	12
4 STANJE V SLOVENIJI.....	14
4.1 SPLOŠNO	14
4.2 STANJE V JAVNI UPRAVI.....	15
4.2.1 Raziskava v javni upravi.....	15
4.3 PRAVNA PODLAGA ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V SLOVENSKI ZAKONODAJI.....	43
4.3.1 Ustava Republike Slovenije	43
4.3.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	44
4.3.3 Zakon o javnih uslužbencih	45
4.3.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja	45
4.3.5 Kazenski zakonik	46
4.3.6 Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	46
5 PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI	48
5.1 UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI.....	48
5.2 ORGANI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI.....	50
5.2.1 Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev	50
5.2.2 Komisija za pritožbe	51

5.2.3	Inšpektorat Republike Slovenije za delo	52
5.2.4	Varuh človekovih pravic	53
5.2.5	Urad za enake možnosti.....	54
6	ZAKLJUČEK	57
	LITERATURA.....	61
	VIRI	63
	SEZNAM SLIK.....	65
	SLOVAR SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV	66
	PRILOGA: Anketni vprašalnik o mobingu oz. psihičnem nasilju na delovnem mestu	67
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	71

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV OBRAVNAVANE TEME

Ljudje večino svojega delovnega časa preživimo v organizacijah. Vendar so organizacije tudi prostor, kjer se zaposleni srečujejo s številnimi neprijetnostmi, kot so: agresivno vedenje nadrejenih, sodelavcev, strank.

Raziskave v zadnjih dvajsetih oziroma tridesetih letih kažejo, da so zlorabe prisotne v vseh organizacijah, prav tako pa tudi v javni upravi med javnimi uslužbenci. Raziskave kažejo, da je takšnega vedenja čedalje več, ugotavljajo pa tudi, da nekatere oblike vedenja, ki so jih zaposleni včasih dopuščali, danes niso zaželeni. Po vsem svetu zaradi različnih oblik nasilja trpi na milijone delavcev.

Kadar delavci na delovnem mestu doživljajo psihično, čustveno, verbalno, spolno ali ekonomsko nasilje in kadar ta agresivna dejanja zoper njih trajajo dlje časa, kontinuirano, in so namerno povzročena, so verjetno žrtve mobinga na delovnem mestu. Mobing se od ostalih oblik nasilja loči po tem, da eden ali več posameznikov kontinuirano usmerja sovražno komunikacijo v enega posameznika, ki je zaradi tega dejanja potisnjen v položaj, v katerem je nemočen in nesposoben, da bi se branil (glej Lobnikar, 2004, str. 54).

Mobing ni nekaj novega, vendar se je v zadnjih letih močno povečal in zato postal aktualna tema vsakdanjega življenja. Z mobingom se srečujejo otroci v vrtcu, učenci v šoli, odrasli na delovnem mestu.

Zaradi velike pogostosti in dolgotrajnosti sovražnega vedenja povzroča to maltretiranje hudo trpljenje ter škodi telesnemu in duševnemu zdravju. Pogosto mobing izvaja nadrejena oseba, lahko pa je nadrejena oseba tudi sama žrtev. Velikokrat se zgodi, da žrtve sploh ne vedo, da so žrtve takšnega nasilja. Vsak od nas se lahko znajde v vlogi žrtve. To pomeni, da lahko vsakdo postane tarča mobinga. Morda nekdo misli, da so to lahko samo slabiči, nerodne in nespretni osebe, toda raziskave so v vseh teh letih pokazale, da je mogoče postati žrtev mobinga tudi iz drugih razlogov. Osebe, ki so odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, občutljive za kritiko ter z močnim občutkom za pravičnost, so celo idealne žrtve. Njihov odziv na nepravilne obtožbe ni napad, ampak dvom, ali so res dobro opravile delo, posledica tega pa je še večje prizadevanje, da bi zlorabljaljočega zadovoljile. Še celo tedaj, ko je dejstvo, da so postale žrtve, jasno njim in drugim, jih prepričanje, da se bo prej ali slej izkazala pravica, ovira, da bi začele aktivno reševati svoj položaj. (glej Cassitto M.G. 2001, 12-24).

Fizično nasilje na delovnem mestu ni bilo nikoli težko prepoznati. Psihično nasilje na delovnem mestu pa je šele v zadnjih letih postalo predmet preučevanja.

Preučevanje psihičnega nasilja ne delovnem mestu je izrednega pomena, ker so njegove posledice uničujoče. Negativno vpliva na uspešnost organizacije, njeno učinkovitost ter rezultate dela. Ogroža telesno in duševno zdravje zaposlenih in posledično povzroča škodo podjetju, kajti delavci niso motivirani za delo.

Zato bi se v prizadevanju proti nasilju na delovnem mestu morale vključiti institucije in posamezniki, ki jim ni vseeno ob splošno naraščajočem nasilju v družbi, šolah, družini, do otrok in drugih socialno šibkejših skupin.

1.2 OPREDELITEV PROBLEMA IN CILJ NALOGE

Namen diplomskega dela je opozoriti na resnost problema mobinga, približati to področje organizacijam ter posameznikom, ki se problema na zavedajo ali zanj ne poznajo ustreznih rešitev, ter jih seznaniti s posledicami psihičnega nasilja na delovnem mestu, ki jih ne občuti le žrtev, temveč tudi organizacija kot celota, nenazadnje tudi družbena skupnost.

Cilj diplomskega dela je na osnovi teoretičnih znanj in obstoječih raziskav proučiti in predstaviti področje mobinga. Natančneje, predstavila bom, kaj sploh mobing je, vrste mobinga, kako se razvije ter značilnosti zlorabljenih in žrtev.

Zanimajo me tudi posledice oziroma vplivi, ki jih ima psihično nasilje na delovnem mestu na žrtve, sodelavce, celotno organizacijo.

Predstavila bom pomembnejše značilnosti oziroma lastnosti organizacij, kjer obstaja velika verjetnost, da se mobing razvije.

Rada bi tudi predstavila nekatere rezultate raziskav, ki so bile opravljene v Evropski uniji in jih primerjala z rezultati raziskav v Sloveniji.

V nadaljevanju bi rada natančneje preučila, ali je mobing prisoten v javni upravi. Če je prisoten, v kolikšni meri je prisoten. Raziskava na temo mobinga v Sloveniji je bila že opravljena na področju gospodarstva, nisem pa zasledila še nobenih podatkov o razširjenosti mobinga v javni upravi, kar me je motiviralo, da se lotim tega problema.

V diplomskem delu bi rada predstavila tudi pravni vidik mobinga. V okviru naše zakonodaje ter pravne ureditve Evropske unije bom poskušala ugotoviti, ali imamo dobro pravno podlago za preprečevanje tega pojava ter s tem tudi ustrezno zaščito za žrtev.

Osrednji cilj diplomskega dela je torej raziskava, ki jo bom izvedla s pomočjo ankete. Cilj raziskave je ugotoviti, v kolikšni meri so javni uslužbenci izpostavljeni psihičnemu nasilju na delovnem mestu, ter kako to vpliva na njihovo zdravje in navsezadnje tudi na učinkovitost njihovega dela. Zanima me tudi, ali so javni uslužbenci ustrezno zaščiteni pred mobingom.

1.3 METODE RAZISKOVANJA

Pri doseganju cilja diplomskega dela sem uporabila metodo kompilacije. Raziskala sem strokovne knjige, članke v znanstvenih in strokovnih revijah, zakonodajo in literaturo, ki je dostopna na spletu.

Opisno metodo sem uporabila pri pojasnjevanju temeljnih pojmov, spoznanj tujih in domačih avtorjev, izsledkov raziskav o pojavu psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Uporabila sem tudi metodo anketiranja. S pomočjo anketnega vprašalnika sem naredila analizo o razširjenosti mobinga v javni upravi.

Na podlagi analize raziskav in analize ankete sem zapisala ugotovitve in zaključke.

2 SPLOŠNO O MOBINGU

2.1 POJEM MOBINGA

Beseda mobing izhaja iz angleškega glagola *to mob*, za katerega v slovarju najdemo prevod obkoliti, planiti (na), oblegati, zgrniti se (na). Beseda je skovanka iz raziskav Konrada Lorenza, ki je opisal vedenje nekaterih živali, ki se združijo proti enemu članu tropa, ga napadajo in izženejo iz skupnosti ali ga celo ubijejo.

V strokovni literaturi avtorji uporabljajo za ta pojav različne izraze. Izraz mobing najpogosteje uporabljajo v švedski, nemški in italijanski literaturi. V angleško govorečih državah uporabljajo izraz *bullying*. Primerneza slovenskega izraza, ki bi opisal ta pojav, nimamo in verjetno bo to še ena od tujih besed, ki se bo obdržala v našem besednjaku. Nekateri avtorji so se opredelili za izraz šikaniranje, ker menijo, da je bolj slovenski. A tudi to je tujka, privzeta iz nemškega jezika in francoskega izvora. Mobing skušajo prevesti še s številnimi drugimi izrazi, kot so psihična zloraba, psihično maltretiranje, psihični teror, moralna zloraba itd (glej Kostelič-Martić, 2007, str. 26).

Prvi, ki je začel strokovno in sistematično raziskovati ta pojav, je bil Heinz Leymann, nemški psiholog, ki je odrasel in živel na Švedskem. Do smrti leta 1999 je napisal nekaj knjig in številne članke o mobingu. Njegova zasluga je, da je prvi uporabil izraz mobing za določene oblike vedenja na delovnem mestu, določil njihove značilnosti, posledice za zdravje, ustanovil pa tudi kliniko za pomoč žrtvam mobinga.

Prvi je tudi opredelil definicijo mobinga: »Mobing ali psihični teror na delovnem mestu se nanaša na sovražno in neetično komunikacijo, ki jo eden ali več posameznikov usmerja povečini v enega posameznika, ta je zaradi mobinga potisnjen v položaj, v katerem je nemočen in nesposoben, da bi se branil, in v katerem ga držijo s pomočjo nenehnega mobinga. Ta dejanja so zelo pogosta, vsaj enkrat na teden, in trajajo daljše obdobje, vsaj šest mesecev. Zaradi velike pogostnosti in dolgotrajnosti sovražnega vedenja povzročajo to maltretiranje hudo trpljenje na duševni, psihosomatski in družbeni ravni.«

Najpopolnejšo definicijo mobinga navaja francoski Zakon o mobingu oziroma Zakon družbene modernizacije, št. 2002-73, z dne 17. 1. 2002: »Mobing je psihično maltretiranje, ki se ponavlja v obliki dejanj, katerih cilj ali posledica je poslabšanje delavčevih delovnih razmer, ki lahko povzročijo napad na človekove pravice in človekovo dostojanstvo ali jim škodujejo, škodijo telesnemu ali duševnemu zdravju ali kompromitirajo poklicno prihodnost žrtve.«

2.2 MOBING DEJANJA

Leymann (1996, str. 165-184) je v svojih raziskavah naletel na 45 tipičnih mobing dejanj, kar olajša raziskovanje pojava, obenem pa pojav približa tistim, ki ga šele spoznavajo. Mobing dejanja je razdelil v skupine:

1. Napadi na možnost komuniciranja

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora, jemanje besede,
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev,
- kričanje oz. glasno zmerjanje,
- konstantno kritiziranje dela,
- konstantno kritiziranje osebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje,
- pisne grožnje,
- izmikanje stikom, odklonilne geste oziroma pogledi,
- izmikanje stikom, dajanje nejasnih pripomb, brez navedb razlogov izmikanja.

2. Napadi na socialne stike

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga v podjetju ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje v podjetju.

3. Napadi na socialni ugled

- ogovarjanje za hrbtom,
- širjenje govoric,
- poskusi smešenja posameznika,
- domnevanje, da je posameznik psihični bolnik,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest, z namenom, da bi se nekoga osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,
- dvomi v poslovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb.

4. Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije

- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij, z namenom diskreditacije.

5. Napadi na zdravje

- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga disciplinira,
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,
- spolni napadi.

2.3 VRSTE MOBINGA

Glede na to, kdo je zlorabljaajoči in kdo žrtev ali natančneje glede na smer dejanj mobinga, razlikujemo:

- vertikalni in
- horizontalni mobing.

2.3.1 Vertikalni mobing

Za vertikalni mobing gre:

- kadar nadrejeni mobizira enega podrejenega, če pa gre za serijski mobing, mobizira podrejene drugega za drugim, dokler ne uniči skupine (strateški mobing, bosing),
- kadar ena skupina zaposlenih (podrejenih) mobizira enega nadrejenega.

Posebna vrsta vertikalnega mobinga je tako imenovani strateški mobing. Uprava se dogovori, kateri zaposleni so nezaželeni in kako bi jih čimprej odstavili z njihovih delovnih mest. Nezaželeni zaposleni so ponavadi delovni presežek po združevanju dveh podjetij, recimo bank, ali reorganizacij, posodabljanju podjetja. Nezaželeni so tisti zaposleni, ki so komu od vodilnih nesimpatični, ker so drugačni ali se jim ne uspe vključiti v delovno okolje. Torej se vodilni odločijo, koga je treba odstaviti, mobing pa najpogosteje izvaja neposredno nadrejeni z najbližjimi sodelavci. Včasih mora biti mobing že na začetku čimbolj neopazen, ker je njegov prvi cilj poklicno onesposobiti žrtev, iz podjetja pa se izključi šele, ko je neuporabna za konkurenco.

O bosingu (bossing) govorimo, kadar je nadrejeni sovražen do zaposlenega na nižjem položaju in se to kaže z agresivnim ter žaljivim vedenjem.

2.3.2 Horizontalni mobing

O horizontalnem mobingu govorimo, kadar gre za mobing med zaposlenimi, ki so v hierarhični organizaciji na enakem položaju. Občutek ogroženosti, ljubosumje ali zavist lahko spodbudijo željo, da bi se znebili kakega kolega, če tisti, ki izvaja mobing, misli, da bo to pripomoglo k njegovemu napredovanju v karieri.

Po drugi strani pa lahko zaradi notranjih problemov, napetosti, ljubosumja skupina zaposlenih izbere enega izmed njih za »žrtveno jagnje«, na katerem hoče izživeti svoje frustracije in dokazati, da je močnejša in sposobnejša (glej Kostelič-Martić, 2007, str. 27-28).

2.4 ZNAČILNOSTI ZLORABLJAJOČIH, ŽRTEV IN DELOVNIH ORGANIZACIJ Z MOBINGOM

Vsak od nas se lahko znajde v vlogi žrtve. To pomeni, da lahko vsak postane žrtev mobinga. Svoj čas so mislili, da so to lahko samo slabiči, nerodne in nespretni osebe, toda raziskave so v vseh teh letih pokazale, da je mogoče postati žrtev mobinga tudi iz drugih razlogov. Vsak od nas lahko zlorablja in postane žrtev. To pomeni, da so situacijski dejavniki najpomembnejši vzrok za mobing. Obstajajo pa tudi zanimive raziskave značilnosti zlorabljalcev in žrtev mobinga (glej Kostelič-Martić, 2007, str. 28).

2.4.1 Zlorabljalci

Pogosto je najpomembnejša osebna značilnost osebe, ki zlorablja, egocentričnost pri narcisistični osebnosti motnji. Taka oseba ima o sebi predstavo kot o edinstveni in močni osebnosti, prepričana je, da ji morajo vsi dati, kar od njih zahteva, in ga vsi oboževati. Takšne osebe imajo do drugih izkoriščevalski odnos. V delovnih odnosih so, ne glede na to, kaj se zgodi, vedno za vse krivi drugi, pogosto so vpletene paranoidne poteze. Mislijo, da so žrtve hotele napasti njih, ne nasprotno (glej Kostelič-Martić, 2007, str. 28).

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa je na reprezentativnem vzorcu polnoletnih prebivalcev Slovenije opravil prvo nacionalno raziskavo o trpinčenju na delovnem mestu. Rezultati raziskave so pokazali, da so med povzročitelji mobinga najpogosteje nadrejeni (81 odstotkov), sledijo sodelavci (33 odstotkov), podrejeni (14,9 odstotkov) ter stranke, bolniki oz. študentje.

Visok delež (80 odstotkov) menedžerjev med povzročitelji mobinga beležijo v Veliki Britaniji, medtem ko je ta delež v skandinavskih državah okoli 50 odstotkov (glej INTERNET 11).

2.4.2 Žrtve mobinga

Zdi se, da so osebe, ki so odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, občutljive za priznanje in kritiko ter z močno razvitim občutkom za družbeno pravičnost, idealne žrtve. Njihov odziv na nepravične obtožbe ni napad, ampak dvom, ali so res dobro opravile delo, posledica tega pa je še večje prizadevanje, da bi zlorablajočega zadovoljile. Še celo tedaj, ko je dejstvo, da so postale žrtve, jasno njim in drugim, jih prepričanje, da se bo prej ali slej izkazala pravica, ovira, da bi začele aktivno reševati svoj položaj (glej Cassitto, 2001, str. 12-24).

Raziskava Dr. Danijele Brečko leta 2003 v Sloveniji je pokazala, da so najpogostejše žrtve mobinga v delovnih organizacijah naslednje osebe (glej Brečko, 2003, str 62-64):

- »Poštenjaki«, ki so prijavili nepravilnosti pri delu, neupoštevanje delovnih pravil ali zakonskih odlokov v svojem podjetju.
- Mladi, komaj zaposleni ljudje, pa tudi tisti pred upokojitvijo, ki delajo počasneje, niso več motivirani za nove oblike poklicnega usposabljanja ali imajo previsoke prihodke.
- Osebe, ki želijo nove delovne pripomočke (nove računalnike, novo programsko opremo) in več samostojnosti pri delu.
- Osebe, ki po dolgih letih brežhibnega dela zahtevajo priznanje svojega delovnega položaja in višjo plačo.
- »Drugačni«. Mnogi postanejo žrtev mobinga, ker pripadajo manjšinskim skupinam zaradi drugačne ideologije, religije, drugačnega etničnega ali regionalnega porekla, drugačnega spola, drugačne spolne usmeritve, ker so zelo ustvarjalni, ekscentrični ali bolni.

2.4.3 Delovne organizacije z mobingom

Kostelič-Martić (2007, str. 28-28) navaja značilnosti delovnih organizacij z mobingom.

1. Delovno okolje je izrazito tekmovalno, s kulturo »karierizma« in strogo hierarhično strukturo.
2. Zanima jih samo ekonomski dobiček, ne ukvarjajo se z delovno klimo in odnosi med zaposlenimi.
3. Delovne organizacije v katerih je čutiti veliko zaskrbljenost zaradi presežka delovne sile.
4. Avtoritativni slog vodenja in upravljanja.
5. Slabo načrtovanje organizacijskih sprememb in nenehna negotovost, koga bodo izbrali.
6. Slabo in nezadostno vključevanje in sodelovanje zaposlenih pri odločanju.
7. Slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje.
8. Pomanjkanje medsebojnega spoštovanja, zlasti spoštovanja kulturnih razlik.

9. Pomanjkanje jasnih pravil pri delu in pravil vedenja.
10. Pretirane delovne obremenitve in nesmiselne delovne naloge.
11. Nezadostno opredeljene vloge (dvoumne, konfliktne) in pomanjkanje profesionalnosti.

2.5 POSLEDICE MOBINGA ZA POSAMEZNIKA, DELOVNO ORGANIZACIJO IN DRUŽBO

2.5.1 Za posameznika

Žrtve mobinga imajo poleg resnih psihosomatskih motenj še druge posledice.

- Psihosomatske motnje so vzrok nenehnih bolniških dopustov, vrnitev na delo je vprašljiva. To lahko vodi do tega, da žrtev zaradi popolne izčrpanosti prostovoljno zapusti podjetje ali pa jo odpustijo.
- Po izgubi zaposlitve se pojavijo nove težave, povezane z iskanjem nove službe.
- Mobing vodi tudi k izgubi samospoštovanja in izgubi družbene vloge. Žrtev mobinga se počuti ničvredno in nekoristno v vsakem pogledu. Podvomi ne samo v svojo vlogo zaposlenega, ampak tudi v vlogo očeta, moža, brata, prijatelja. Pogosto se zapre vase in preneha komunicirati.
- Pogoste družinske krize in nenehni prepiri včasih vodijo tudi do razveze.
- Sprememba v družabnih odnosih.
- Poleg socialnih posledic se pojavijo tudi ekonomske posledice. Zaradi dolgotrajne bolniške odsotnosti z delovnega mesta je plača žrtve manjša, če pa pusti ali izgubi službo, nastane v družinskem proračunu velika vrzel, ki pogosto ni zapolnjena še mesece, saj je žrtev mobinga navadno telesno in duševno tako oslABLJENA, da ni sposobna poiskati nove zaposlitve. Če tem denarnim izgubam dodamo še stroške za specialistične preglede, od kardiologa do psihologa, je jasno, da se mora žrtev mobinga spopadati z ekonomsko krizo izjemnih razsežnosti. In če se na koncu žrtev odloči še za to, da bo vložila tožbo proti zlorabljevalcu, se družinski proračun zmanjša še zaradi odvetniških honorarjev (glej Kostelič-Martić, 2007 str. 30).

2.5.2 Za podjetje

Bruno de Pasqual (2002), odgovoren za upravljanje človeških virov in odnose v velikem multinacionalnem podjetju Solvay Italia, navaja, da mobing:

- povzroči zmanjšanje motivacije, zadovoljstva in ustvarjalnosti;
- vodi k zmanjšanju učinkovitosti in produktivnosti (počasnejši ritem, več napak) zlorablajočega in žrtve, pa tudi sodelavcev, zaposlenih v njunem neposrednem delovnem okolju;
- ustvarja negativno delovno ozračje;
- povzroči izostanke z dela zaradi bolezni;
- povzroči stroške, povezane z začasnim vključevanjem novih zaposlenih in njihovim usposabljanjem;

- povzroči stalno premeščanje zaposlenih in stalne spremembe delovnega časa;
- škoduje tudi splošni podobi podjetja, kajti govorice o mobingu v podjetju in o odpuščanju škodujejo njegovemu ugledu;
- pomeni za podjetje velike stroške – če žrtev vloži tožbo proti podjetju, mora to najeti odvetnike, s čimer se stroški povečajo.

Prav gotovo bi postalo to vedenje veliko bolj pomembno za delodajalce, če bi se lahko finančno ovrednotilo, kakšno posredno in neposredno škodo povzroča organizaciji ali podjetju (glej Mekinc, 2004, str. 65).

Leymann je leta 1990 ocenil stroške, ki jih ima podjetje zaradi mobinga: za vsakega zaposlenega, ki je bil žrtev mobinga, izgubi podjetje povprečno 30.000 do 100.000 ameriških dolarjev na leto, to je od 21.000 do 71.000 evrov (glej Leymann, 1990, str. 125).

2.5.3 Za družbeno skupnost

Žrtve mobinga zaradi psihosomatskih posledic mobinga potrebujejo drage specialistične preglede in dolgotrajno zdravljenje. Gre za različne strokovnjake, kot so kardiologi, dietologi, gastroenterologi, dermatologi, psihologi, psihiatri, onkologi. Specialistični pregledi in zdravljenje povečujejo stroške državnega zdravstvenega sistema.

Poleg izgub v zdravstvenem sistemu povzroči mobing tudi izgube v pokojninskem sistemu. Če je mogoče, se žrtve mobinga pogosto odločijo za predčasno upokojitev, v katero so pravzaprav prisiljene, saj jim je mobing povzročil tudi določeno stopnjo invalidnosti, zaradi katere ne morejo več delati (glej Kostelič-Martić, 2007, str. 31).

3 STANJE V EVROPSKI UNIJI

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofond) v svoji četrti evropski raziskavi o delovnih razmerah iz leta 2005 ugotavlja, da je v Evropski uniji vsak dvajseti delavec (5 odstotkov) izpostavljen nadlegovanju in ustrahovanju na delovnem mestu. V posameznih državah pa raziskava kaže različne rezultate: 17 odstotkov Fincev, 12 odstotkov Nizozemcev, 2 odstotka Italijanov in Bolgarov je izpostavljenih ustrahovanju in nadlegovanju na delovnem mestu.

Ženske so bolj izpostavljene mobingu kot moški; podatki kažejo, da je na delovnem mestu ustrahovanih in nadlegovanih 6 odstotkov žensk ter 4 odstotki moških. Najbolj pogoste žrtve mobinga so mlajše ženske do 30 let, ki so zaposlene v večjih podjetjih. Podatki za Slovenijo kažejo, da je 7,4 odstotka delavcev izpostavljenih mobingu, to je več kot 40 odstotkov nad evropskim povprečjem (glej Parent-Thirion, 2007, str. 103).

Psihično nasilje je najpogostejše v velikih organizacijah z več kot 250 zaposlenimi, kjer delež žrtev mobinga znaša kar 8 odstotkov. Sledijo majhne organizacije z 10-49 zaposlenimi in srednje velike, v katerih je zaposlenih od 50-249 ljudi. Najmanj psihičnega nasilja pa beležijo organizacije z največ 9 zaposlenimi (glej Parent-Thirion, 2007, str. 37).

Pomembne razlike se pojavljajo tudi med posameznimi gospodarskimi dejavnostmi. Po podatkih raziskave je mobing najpogostejši v organizacijah, ki delujejo v dejavnosti zdravstva (8,7 odstotka) in gostinstva (8,5 odstotka), nekoliko nižje stopnje psihičnega nasilja na delovnem mestu pa so zabeležene v dejavnosti transporta (6,9 odstotka) in izobraževanja (6,6 odstotka). Najnižje stopnje imajo področje financ (2,7 odstotka), gradbeništvo (3,0 odstotka), kmetijstvo (3,1 odstotka) in nepremičnine (3,1 odstotka) (glej Parent-Thirion, 2007, str. 101).

Zaposleni v organizacijah JAVNEGA sektorja so bolj izpostavljeni psihičnemu nasilju na delovnem mestu, kot tisti, ki so zaposleni v PRIVATNEM sektorju. V slednjem stopnje mobinga dosegajo 4 odstotke, medtem ko pri prvem 6 odstotkov (glej Parent-Thirion, 2007, str. 38).

Raziskava je odkrila tudi prisotnost mobinga v posameznih poklicih glede na mednarodno standardno klasifikacijo poklicev. Največ psihičnega nasilja na delovnem mestu je v storitvenih poklicih, kot so prodajalci (6,1 odstotka), sledijo uradniki (6,0 odstotka), strokovnjaki in poklici za preprosta dela (5,8 odstotka), najmanj pri kmetovalcih, gozdarjih, ribičih in lovcih (3,0 odstotka) ter vojaških poklicih (1,1 odstotka) (glej Parent-Thirion e tal., 2007, str. 101).

3.1 PRAVNA PODLAGA ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V EVROPSKI UNIJI

Evropska komisija je uvedla ukrepe, s katerimi bi zagotovila varnost in zaščito zdravja delojemalcev. Smernica **Sveta Evrope** iz leta 1989 (direktiva 89/391/EGS z dne 12. junij 1989) vsebuje osnovne določbe za varnost in zaščito zdravja pri delu in zavezuje delodajalca, da poskrbi, da zaposleni ne trpijo zaradi dela. To velja tudi za posledice mobinga. Vse članice so to smernico uveljavile v pravnih predpisih in dodatno k temu razvile še smernice za preprečevanje mobinga.

Direktiva 2000/43/ES, z dne 29. 6. 2000 vsebuje določbe o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor.

Direktiva 2000/78/ES, z dne 27. 11. 2000 o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu.

Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta, z dne 23. 9. 2002, ki spreminja Direktivo Sveta 76/207/EGS o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji.

Še bolj jasna je **Evropska socialna listina**, ki daje neposredno pravno podlago za poseg v to področje, saj v 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem (glej Cvetko, 2003, str. 2).

Mobing se omenja tudi v **Napotkih Evropske komisije o stresu na delovnem mestu**, Evropskemu parlamentu pa je bil predložen tudi predlog za resolucijo proti mobingu, v kateri Evropski parlament poziva države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo obstoječo zakonodajo, jo po potrebi dopolnijo in preverijo definicijo mobinga ter ga enotno opredelijo (Glej INTERNET 1).

Zato **Evropski parlament** priporoča, da države članice zahtevajo od podjetij, javnega sektorja in socialnih partnerjev, da izvajajo učinkovito preventivno politiko, da se uvede sistem izmenjave izkušenj in da se razvijejo postopki, s katerimi se mobing lahko odpravlja in preprečuje (glej INTERNET 8).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je že leta 2000 opredelila ključne ukrepe, kako preprečiti mobing (glej Mlinarič, 2007, str. 36):

- zaposleni morajo imeti sami možnost izbrati, kako bodo opravili svoje delo, če je delo take narave, da je to mogoče,
- zmanjšati je treba delež enoličnega dela, ki se pojavlja v enaki obliki,
- uskladiti je treba slog vodenja,
- izogniti se je treba nejasnim opisom položajev in nalog.

V delovnem okolju je treba ustvariti kulturo z ustreznimi normami in vrednostnimi merili za boj proti mobingu:

- vsi zaposleni morajo biti dovzetni za problematiko mobinga;
- zaposlene je treba moralno zavezati, da si bodo prizadevali za delovno okolje brez mobinga;
- treba je opredeliti, katera dejanja so sprejemljiva in katera niso;
- jasno je treba določiti posledice kršitve norm in sankcije;
- pripraviti je treba napotke, kje in kako žrtve dobijo pomoč;
- jasno je treba opredeliti vlogo poslovodstva, nadrejenih, sodelavcev, ki so pripravljeni pomagat žrtvi;
- treba je varovati zasebnost žrtve mobinga.

Pomembno vlogo pri preprečevanju nasilja na delovnem mestu ima tudi **Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu**, ki so ga 26. aprila 2007 podpisali evropski socialni partnerji. Z njim so se vsa podjetja v Evropski uniji zavezala odpraviti vsako ustrahovanje, nadlegovanje ali nasilje ter sprejeti postopek, kako bodo reševala s tem povezane težave, če do njih pride. Med drugim so se podjetja zavezala pritožbe reševati zelo hitro, zavarovati žrtev, proti storilcu pa sprejeti primerne ukrepe - tudi odpustitev z delovnega mesta (glej INTERNET 9).

4 STANJE V SLOVENIJI

4.1 SPLOŠNO

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa je leta 2008 na reprezentativnem vzorcu 1366 polnoletnih prebivalcev Slovenije opravil prvo nacionalno raziskavo o trpinčenju na delovnem mestu. Od 1366 anketiranih je bilo 823 takih, ki so bili v času ankete zaposleni. Na vprašanje, ali so bili vsaj občasno izpostavljeni mobingu v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo, je pritrdilno odgovorilo 10,4 odstotka vprašanih, 1,5 odstotka anketirancev pa je trpinčenje doživljajo pogosto - dnevno ali večkrat tedensko, navajajo na inštitutu.

Skoraj dvakrat večji delež kot pri žrtvah, je bil zabeležen pri pričah. Dejanjem mobinga na delovnem mestu je bilo priča 18,8 odstotka vprašanih, od tega je bilo 3 odstotke vprašanih priča mobingu zelo pogosto. Ta podatek daje slutiti, da je mobing v Sloveniji še bolj razširjen, kot bi lahko sklepali iz deleža tistih, ki so se opredelili kot žrtve. V zadnjih petih letih je trpinčenje doživljajo kar 19,4 odstotka vprašanih.

Ženske so precej pogosteje žrtve kot moški, in sicer je mobing v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo doživelo kar 62,8 odstotka vprašanih žensk in 37,2 odstotka moških.

V nasprotju s številnimi tujimi raziskavami so bile žrtve mobinga enakomerno porazdeljene med zasebni in javni sektor, in sicer je bilo 48,1 odstotka žrtev zaposlenih v zasebnem sektorju, 49,9 odstotka pa v javnem. Največ tistih, ki so se počutili žrtve mobinga, je bilo zaposlenih v velikih podjetjih - več kot 45 odstotkov. Skoraj tretjina je bila zaposlena v malih podjetjih in skoraj četrtnina v srednje velikih podjetjih.

Najbolj ranljivi za mobing so bili po ugotovitvah inštituta zaposleni v predelovalni dejavnosti (28,2 odstotka), sledijo dejavnost zdravstva in socialnega varstva (12,8 odstotka) ter finančno posredništvo in javna uprava (10,3 odstotka).

Med povzročitelji mobinga so najpogosteje nadrejeni (v 81 odstotkih), sledijo sodelavci (v 33 odstotkih), podrejeni (v 14,9 odstotkih) ter stranke, bolniki oz. študentje. Seštevek deležev je tu višji od 100 odstotkov, saj je lahko v posameznih primerih več povzročiteljev, ki so zaposleni na različnih organizacijskih ravneh.

Visok delež (okoli 80 odstotkov) menedžerjev med povzročitelji mobinga beležijo v Veliki Britaniji, medtem ko je ta delež v skandinavskih državah okoli 50 odstotkov. Ob tem je bilo med žrtvami kar dve tretjini delavcev, 24 odstotkov srednjega menedžmenta in 9 odstotkov višjega menedžmenta.

Le 9,4 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da so mobing v svojem delovnem okolju

doživljali sami, kar 63,5 odstotkov jih je to izkušnjo delilo z več drugimi sodelavci, v 27,1 odstotka primerov pa so bile trpinčene cele delovne skupine.

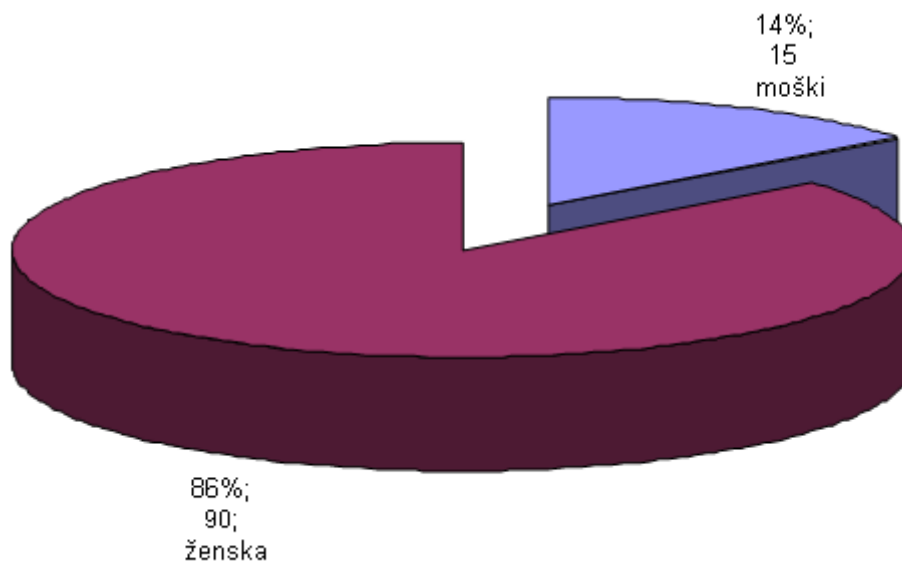
Najpogostejša negativna dejanja, ki so jih anketirani doživljali, so bila pretirana delovna obremenitev, širjenje govoric, opravljanje nalog pod ravniyo zmožnosti, zadrževanje informacij v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje in neprijetno komentiranje osebnosti, poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom ter ignoriranje posameznikovih mnenj in pogledov (glej INTERNET 7).

4.2 STANJE V JAVNI UPRAVI

4.2.1 Raziskava v javni upravi

Osrednji namen diplomskega dela je bilo ugotoviti, v kolikšni meri so javni uslužbenci izpostavljeni nadlegovanju, šikaniranju oz. psihičnem nasilju na delovnem mestu ter kako to vpliva na njihovo zdravje in navsezadnje tudi na učinkovitost njihovega dela. V raziskavi, ki sem jo izvedla s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, so sodelovali javni uslužbenci Občine Mozirje, Upravne enote Mozirje, Centra za socialno delo Mozirje, Zavoda za zaposlovanje Mozirje, Davčne uprave Mozirje, Centra za socialno delo Velenje, Občine Velenje ter Občine Žalec. Od 300 zaposlenih je anketni vprašalnik izpolnilo 105 zaposlenih javnih uslužbencev. V nadaljevanju bom rezultate posameznih kategorij predstavila grafično in opisno.

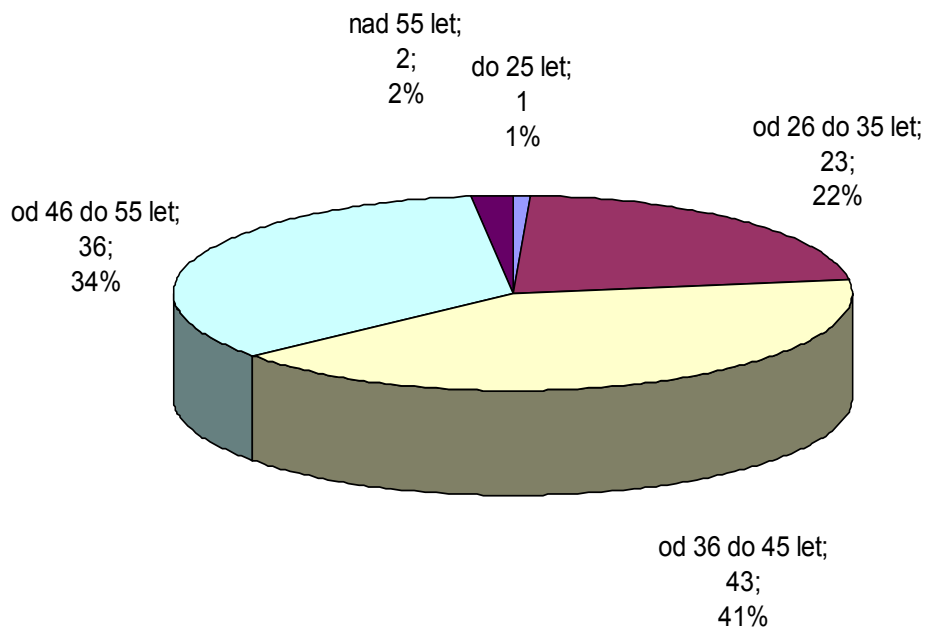
Slika 1: Spol



Vir: Lastni

V vzorcu je sodelovalo 14 odstotkov oziroma 15 anketiranih moških in 85 odstotkov oziroma 90 anketiranih žensk.

Slika 2: Starost



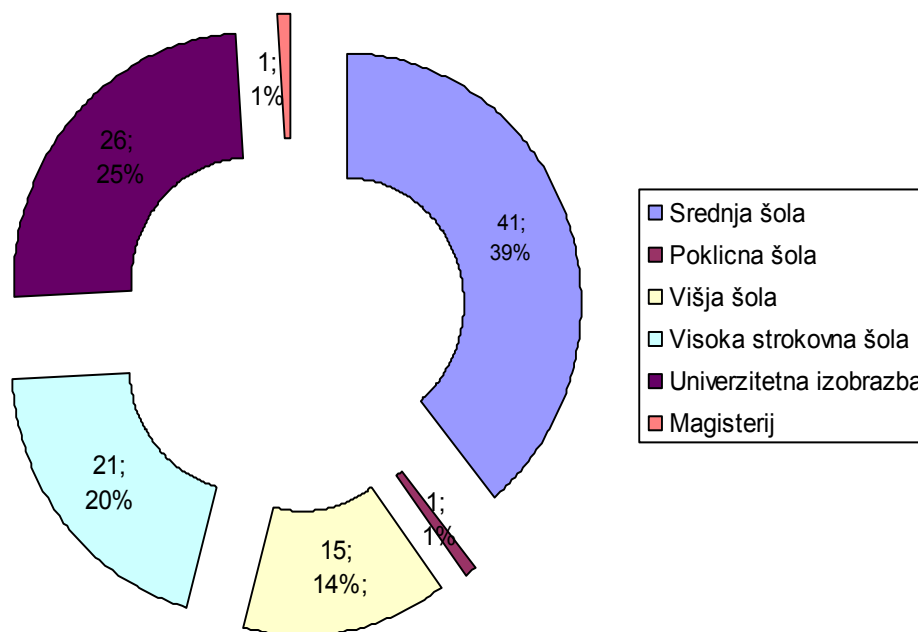
Vir: Lastni

V vzorcu je z 41 odstotki (43 anketirancev) največ tistih, katerih starost je od 36 do 45 let.

Sledi ji starostna skupina od 46 do 55 let s 34 odstotki (36 anketiranih) in nadalje starostna skupina od 26 do 35 let z 22 odstotki (23 anketiranih).

Najmlajša starostna skupina do 25 let je zastopana z 1 odstotkom (1 anketiranec), najstarejša nad 55 let pa z 2 odstotkoma (2 anketirana).

Slika 3: Izobrazba



Vir: Lastni

Največjo skupino predstavljajo srednješolsko izobraženi, to je 39 odstotkov oziroma 41 anketiranih.

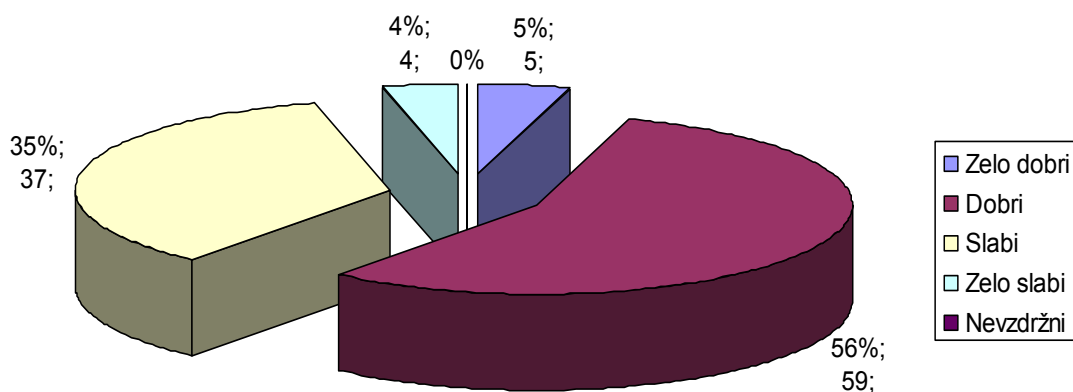
Sledi ji skupina z univerzitetno izobrazbo, ki zajema 25 odstotkov oziroma 26 anketiranih oseb.

Za njo se uvršča skupina z visoko strokovno šolo z 20 odstotki oziroma 21 anketiranimi.

Sledi ji skupina z višjo šolo, ki zajema 14 odstotkov oziroma 15 anketiranih zaposlenih.

Anketiranih s poklicno šolo in magisterijem je bilo zelo malo, in sicer obe skupini predstavljata 1 odstotek anketiranih zaposlenih.

Slika 4: Kako bi opisali odnose med zaposlenimi v vašem delovnem okolju?



Vir: Lastni

Večina, 56 odstotkov oziroma 59 anketiranih, meni, da so odnosi na delovnem mestu dobri.

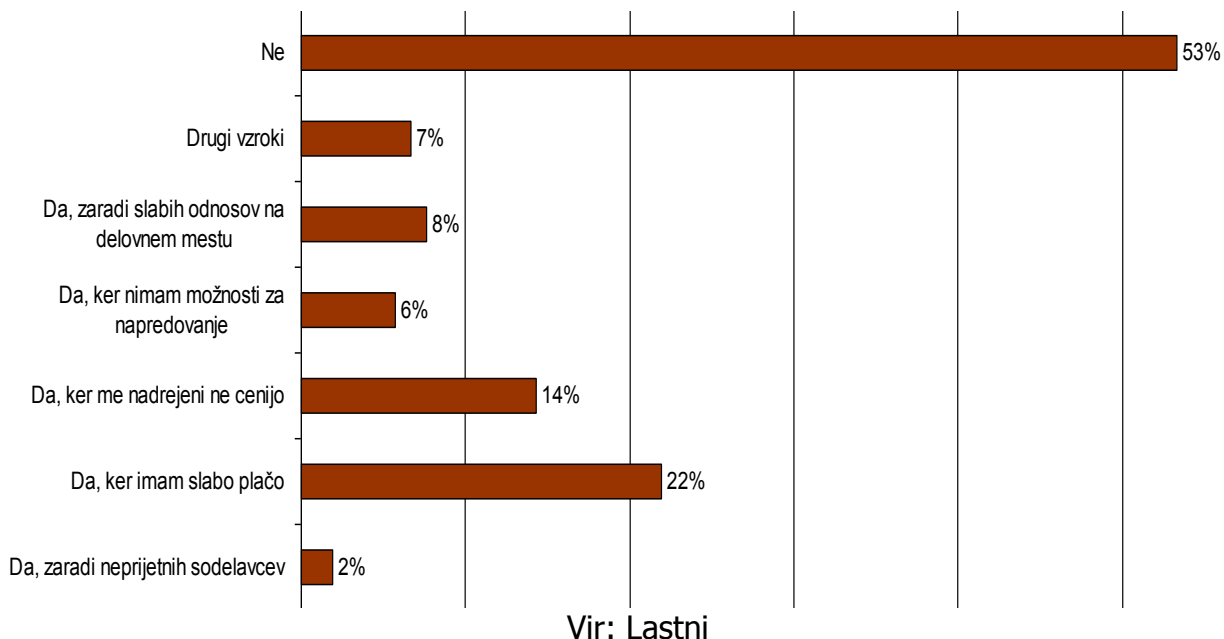
35 odstotkov oziroma 37 anketiranih meni, da so slabi.

5 odstotkov oziroma 5 anketiranih zaposlenih je mnenja, da so odnosi na delovnem mestu zelo dobri.

4 odstotki oziroma 4 anketirani pa menijo, da so odnosi na delovnem mestu zelo slabi.

Nihče od anketiranih pa odnosov na delovnem mestu ni opredelil kot nevzdržne.

Slika 5: Ali si želite zamenjati delovno mesto?



Večina, 53 odstotkov oziroma 56 anketiranih, je odgovorila, da delovnega mesta ne želijo zamenjati.

22 odstotkov oziroma 23 anketiranih bi delovno mesto zamenjalo, ker so preslabo plačani za svoje delo.

14 odstotkov oziroma 15 anketiranih bi delovno mesto zamenjalo, ker imajo občutek, da jih njihovi nadrejeni ne cenijo.

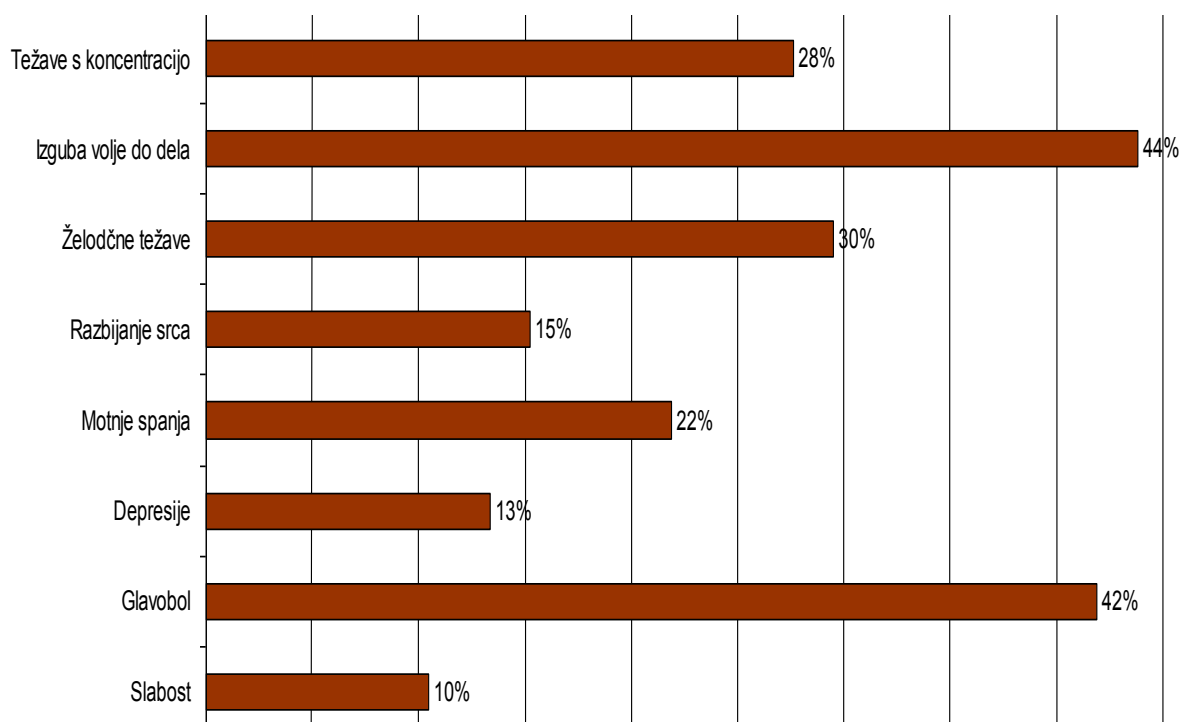
Sledi 8 odstotkov oziroma 8 anketiranih, ki bi zamenjali delovno mesto zaradi slabih odnosov.

7 odstotkov oziroma 7 anketiranih pa bi delovno mesto zamenjalo iz različnih razlogov.

Sledi 6 odstotkov oziroma 6 anketiranih, ki bi delovno mesto zamenjali, ker nimajo možnosti napredovanja.

In nazadnje: 2 odstotka oziroma 2 anketirana bi delovno mesto zamenjala zaradi neprijetnih sodelavcev.

Slika 6: Katere od naštetih zdravstvenih težav ste že čutili v zvezi z vašim delovnim okoljem?



Vir: Lastni

Iz grafa je razvidno, da odnosi na delovnem mestu vplivajo tudi na zdravstveno počutje zaposlenih.

Predvsem izstopata izguba volje do dela, ki jo občuti 44 odstotkov oziroma 46 anketiranih, ter glavobol, za katerim trpi 42 odstotkov oziroma 44 anketiranih zaposlenih.

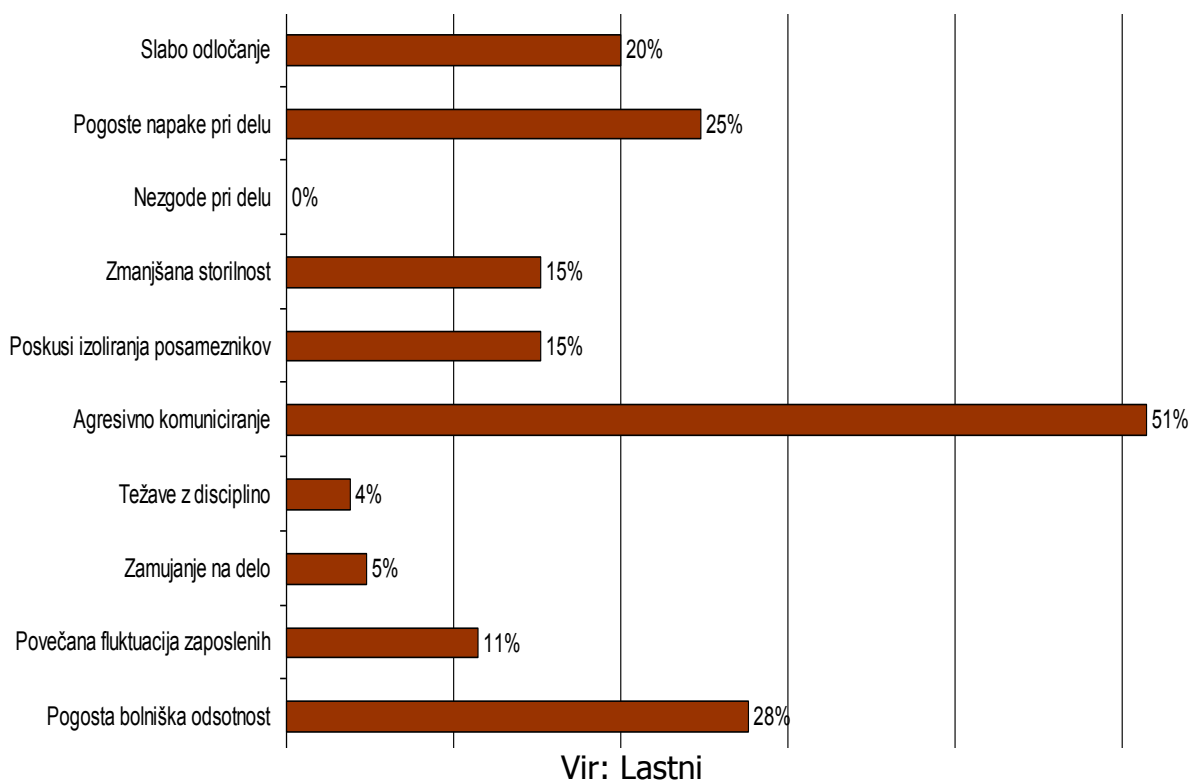
30 odstotkov oziroma 31 anketiranih občuti želodčne težave, medtem ko ima 28 odstotkov oziroma 29 anketiranih težave s koncentracijo.

22 odstotkov oziroma 23 anketiranih ima motnje spanja. 15 odstotkov oziroma 16 anketiranih je izjavilo, da odnosi vplivajo na pogosto razbijanje srca.

13 odstotkov oziroma 14 anketiranih trpi zaradi depresije.

Najmanj, 10 odstotkov oziroma 11 anketiranih, pa jih je izjavilo, da občutijo zaradi slabih odnosov na delovnem mestu občasno slabost.

Slika 7: Simptomi prisotnosti psihičnega nasilja



Več kot polovica, 51 odstotkov oziroma 54 anketiranih, opaža v svojem delovnem okolju agresivno komuniciranje.

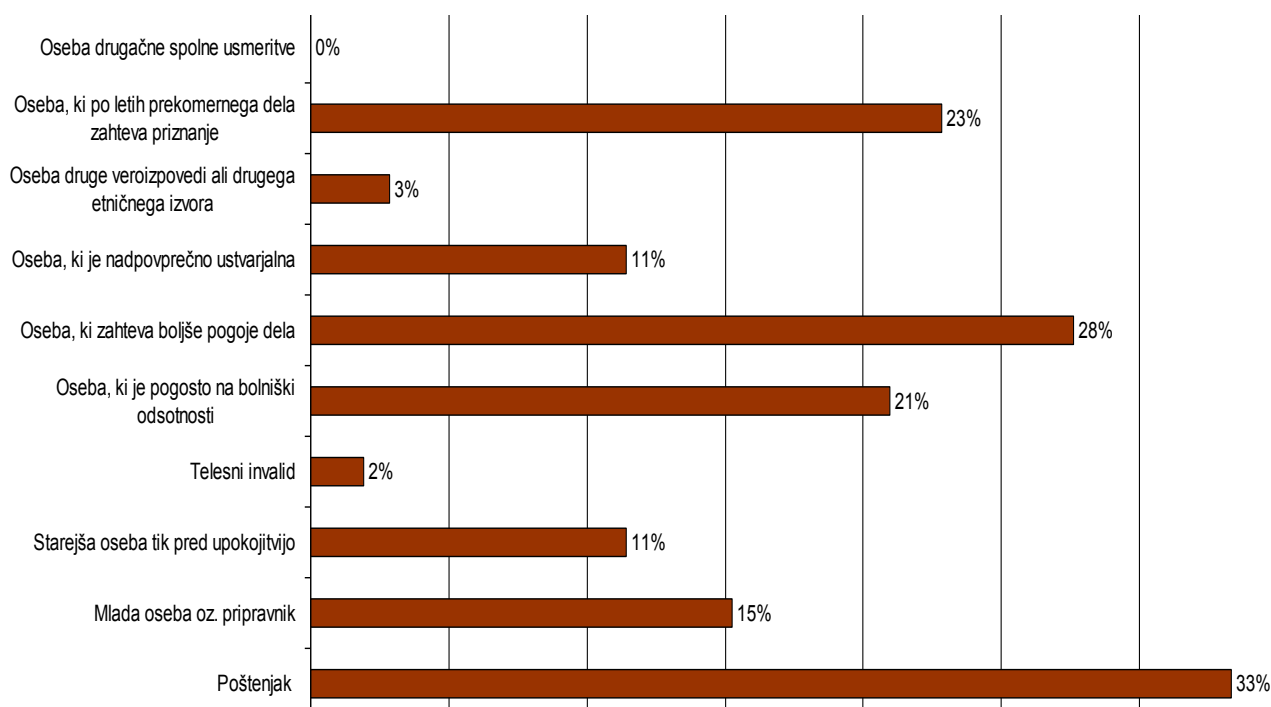
28 odstotkov oziroma 29 anketiranih je izjavilo, da je v njihovem delovnem okolju pogosta bolniška odsotnost.

Malo manj, 25 odstotkov oziroma 26 anketiranih, jih opaža v svojem delovnem okolju pogoste napake pri delu, medtem ko 20 odstotkov oziroma 21 anketiranih izjavlja, da je to slabo odločanje.

15 odstotkov oziroma 16 anketiranih je izpostavilo problem zmanjšane storilnosti in poskusov izoliranja posameznikov v njihovem delovnem okolju.

11 odstotkov oziroma 12 anketiranih opaža v svojem okolju povečano fluktuacijo zaposlenih. 5 odstotkov jih opaža, da zaposleni zamujajo na delo, 4 odstotki pa so opazili težave z disciplino.

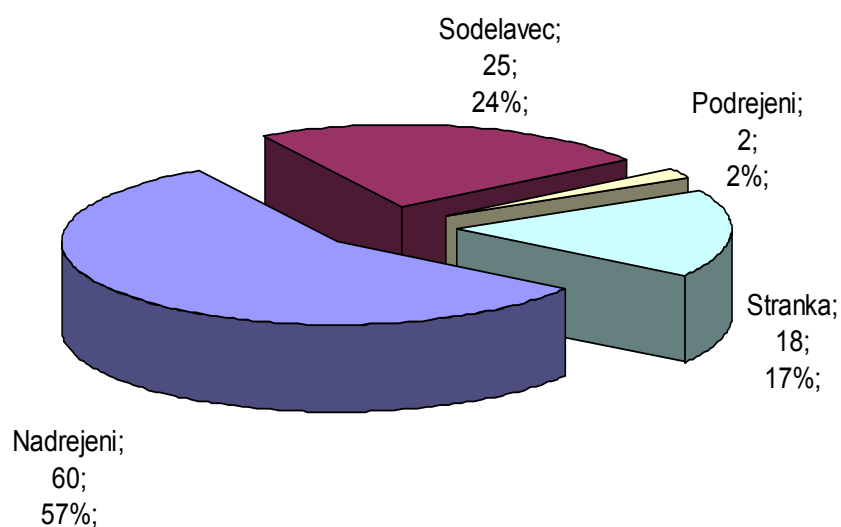
Slika 8: Kdo so po vašem mnenju najpogostejše žrtve mobinga oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu?



Vir: Lastni

33 odstotkov oziroma 35 anketiranih je izjavilo, da je najpogostejša žrtev mobinga poštenjak. Za njim je najpogostejša žrtev oseba, ki zahteva boljše pogoje dela, za ta odgovor se je odločilo 28 odstotkov oziroma 29 anketiranih. 23 odstotkov oziroma 24 zaposlenih je izjavilo, da je najpogostejša žrtev oseba, ki po letih prekomernega dela zahteva priznanje. Približno enako število anketiranih (21 odstotkov) izbralo osebo, ki je pogosto na bolniški odsotnosti. V nadaljevanju sledijo kot najpogostejša žrtev še mlada oseba oz. pripravnik, oseba, ki je nadpovprečno ustvarjalna, ter starejša oseba tik pred upokojitvijo. Najmanj anketiranih (2 odstotka) je izbralo kot najpogostejšo žrtev mobinga telesnega invalida. Zelo zanimivo pa je, da nihče kot najpogostejše žrtve ni izbral osebe, ki ima drugačno spolno usmeritev.

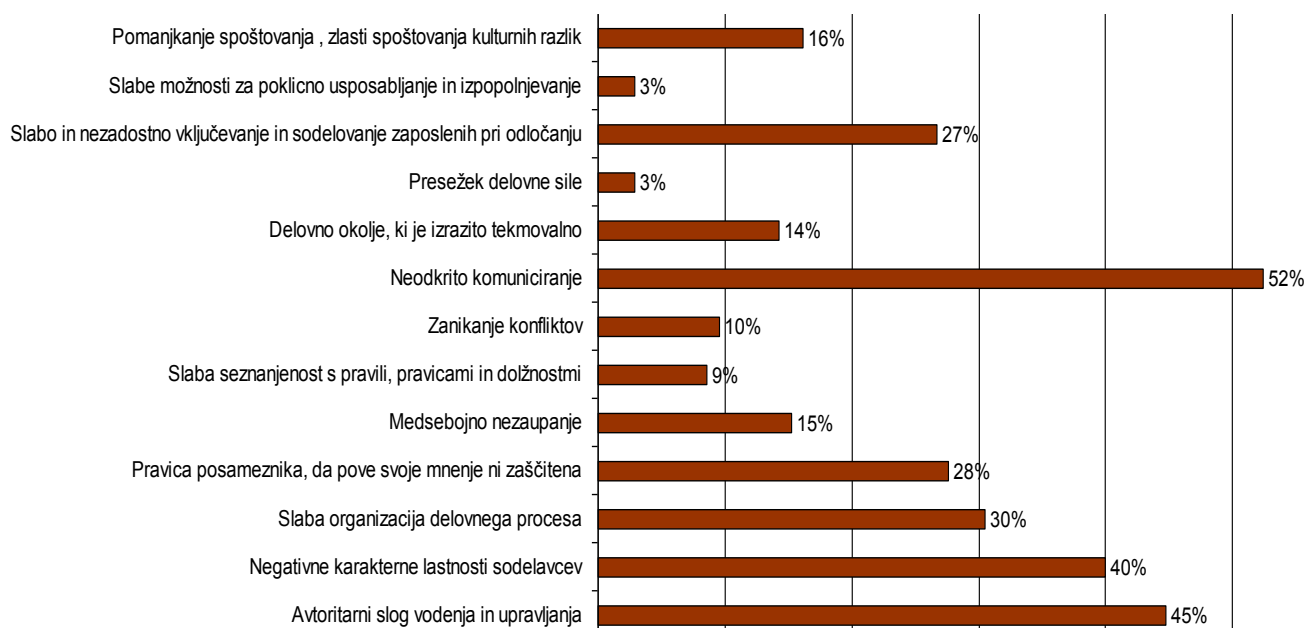
Slika 9: Kdo je po vašem mnenju najpogosteje povzročitelj psihičnega nasilja na delovnem mestu?



Vir: Lastni

Več kot polovica, 57 odstotkov oziroma 60 anketiranih, je mnenja, da je najpogostejši povzročitelj psihičnega nasilja na delovnem mestu nadrejeni. Sledi 24 odstotkov oziroma 25 anketiranih, ki so mnenja, da je to sodelavec. Za stranko, kot možnega povzročitelja psihičnega nasilja na delovnem mestu, se je odločilo 17 odstotkov oziroma 18 anketiranih. Najmanj anketiranih, to je 2 odstotka oziroma 2 zaposlena, pa sta izbrala podrejenega.

Slika 10: Kaj je po vaši oceni vzrok za mobing oziroma psihično nasilje?



Vir: Lastni

Največ, in sicer 52 odstotkov oziroma 55 anketiranih, jih meni, da je najpogostejši vzrok mobinga neodkrito komuniciranje.

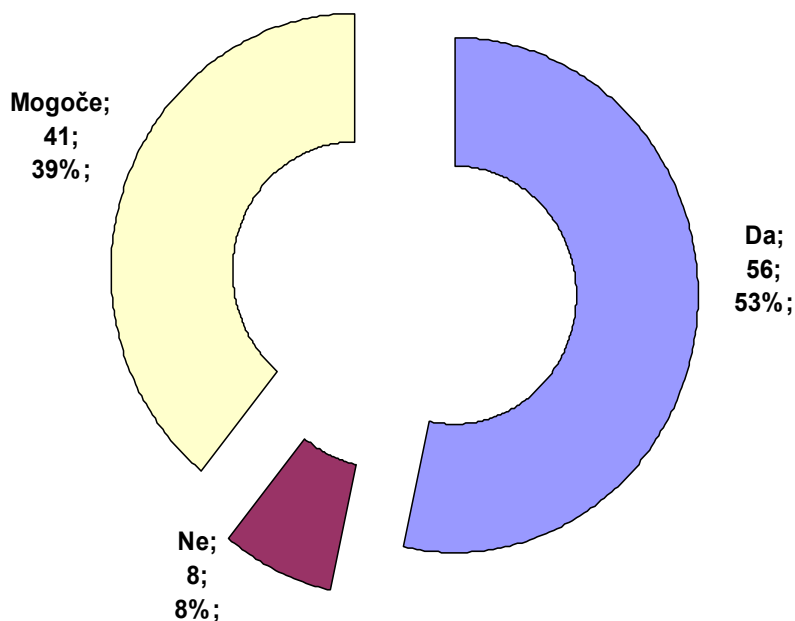
Malo manj, 45 odstotkov oziroma 47 anketiranih, jih je mnenja, da je avtoritativni slog vodenja in upravljanja najpogostejši vzrok psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Sledijo mu negativne karakterne lastnosti sodelavcev, za kar se je odločilo kar 40 odstotkov oziroma 42 anketiranih.

30 odstotkov oziroma 32 anketiranih je izjavilo, da je najpogostejši vzrok mobinga slaba organizacija delovnega procesa. Podobno število anketiranih, to je 28 odstotkov oziroma 29 zaposlenih, je mnenja, da je najpogostejši vzrok mobinga na delovnem mestu to, da pravica posameznika, ki želi povedati svoje mnenje, ni zaščitena. 27 odstotkov oziroma 28 zaposlenih pa je mnenja, da se zaposlene slabo in nezadostno vključuje v sodelovanje pri odločanju.

Manjše število anketiranih je mnenja, da je najpogostejši vzrok mobinga pomanjkanje spoštovanja (16 odstotkov), medsebojno nezaupanje (15 odstotkov), tekmovalno delovno okolje (14 odstotkov), zanikanje konfliktov (10 odstotkov), ter slaba seznanjenost s pravili, pravicami in dolžnostmi (9 odstotkov). Najmanj anketiranih pa je mnenja, da so najpogostejši vzrok mobinga slabe možnosti za poklicno usposabljanje (3 odstotki) ter presežek delovne sile (3 odstotki).

Slika 11: Ali lahko nov sistem napredovanja v javni upravi vpliva na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu?



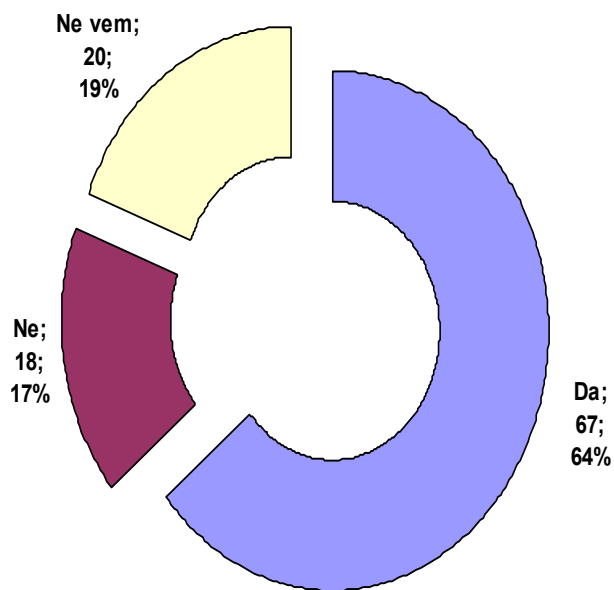
Vir: Lastni

Pred kratkim je bil uveden nov sistem napredovanja v javni upravi. Nekateri so mnenja, da je sistem dober, drugi da je slab, ker lahko vpliva na povečanje mobinga. Iz odgovorov anketiranih javnih uslužbencev lahko vidimo, da je večina, to je 53 odstotkov oziroma 56 anketiranih, mnenja, da nov sistem napredovanja lahko vpliva na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Tisti, ki se niso mogli točno opredeliti, so mnenja, da je to mogoče, in sicer je tako odgovorilo 39 odstotkov oziroma 41 anketiranih.

Le malo, to je 8 odstotkov oziroma 8 anketiranih, jih je mnenja, da nov sistem napredovanja ne more vplivati na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Slika 12: Ali ste že bili priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu?



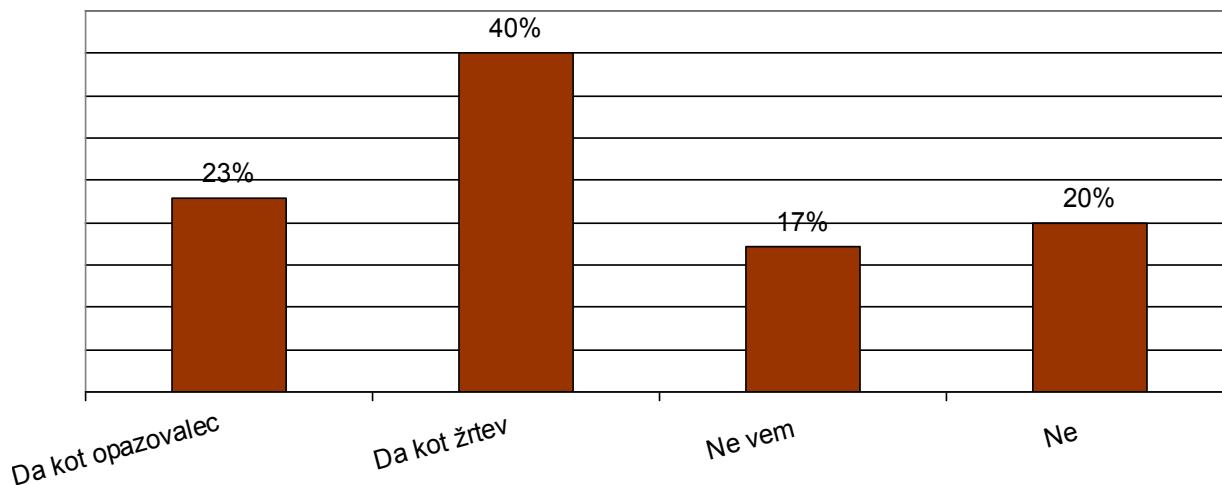
Vir: Lastni

Več kot polovica, to je 64 odstotkov oziroma 67 anketiranih, jih je bilo priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu.

Kar nekaj je takšnih, ki še niso prepričani, ali gre za psihično nasilje ali ne. Takšnih, ki ne vedo, ali so bili priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu, je 19 odstotkov oziroma 20 anketiranih.

17 odstotkov oziroma 18 anketiranih pa je mnenja, da še niso bili priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu.

Slika 13: Ali ste že vi osebno doživeli psihično nasilje na delovnem mestu?



Vir: Lastni

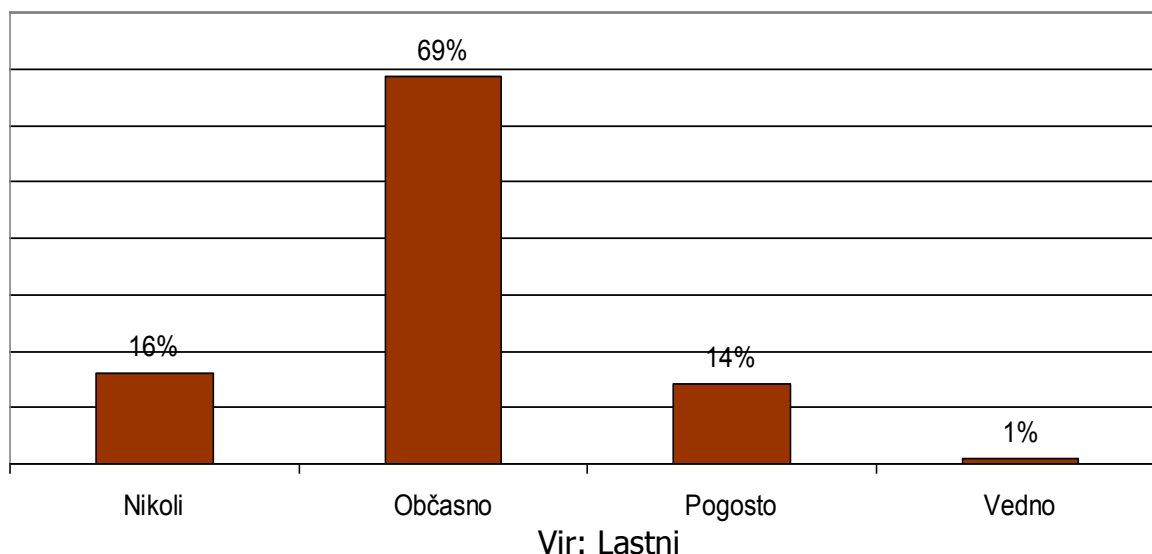
40 odstotkov oziroma 42 anketiranih je odgovorilo, da so že osebno doživeli psihično nasilje na delovnem mestu.

23 odstotkov oziroma 24 anketiranih je odgovorilo, da so psihično nasilje doživeli zgolj kot opazovalci.

17 odstotkov oziroma 18 anketiranih pa ne ve, ali so že osebno doživeli psihično nasilje oziroma niso prepričani, da je šlo za psihično nasilje.

20 odstotkov oziroma 21 anketiranih je takšnih, ki še niso osebno doživeli psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Slika 14: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas prekinjajo med govorom?



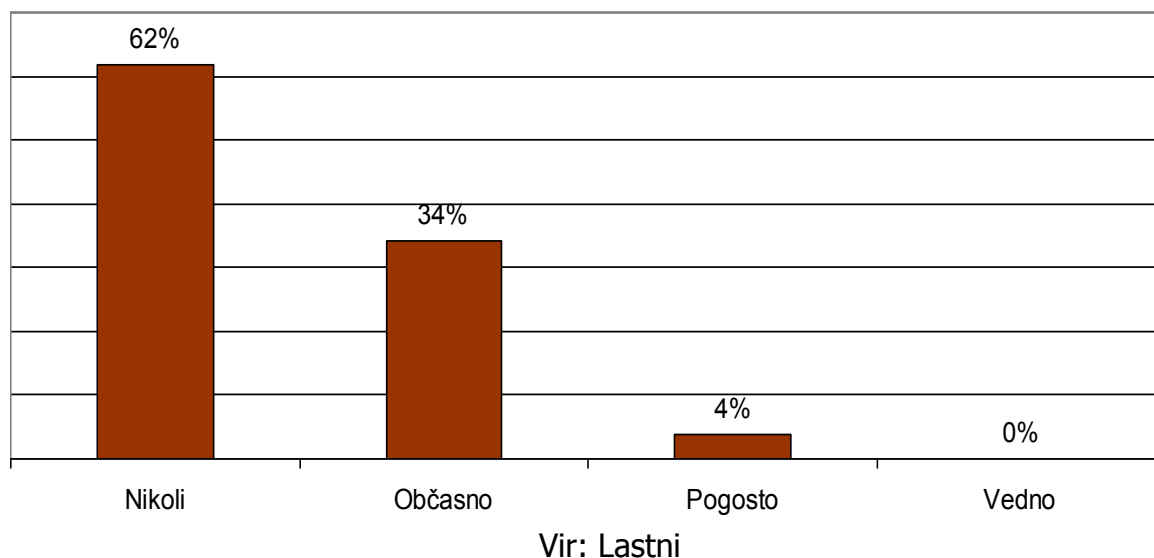
Kar 69 odstotkov oziroma 72 anketiranih je odgovorilo, da se jih občasno prekinja, medtem ko govorijo oziroma želijo povedati svoje mnenje.

16 odstotkov oziroma 17 zaposlenih je mnenja, da se jih nikoli ne prekinja med govorom.

14 odstotkov oziroma 15 anketiranih pa je pogosto prekinjenih med svojim govorom.

Le 1 odstotek oziroma 1 zaposlen je izjavil, da se ga vedno prekinja med govorom na delovnem mestu.

Slika 15: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kričijo na vas?

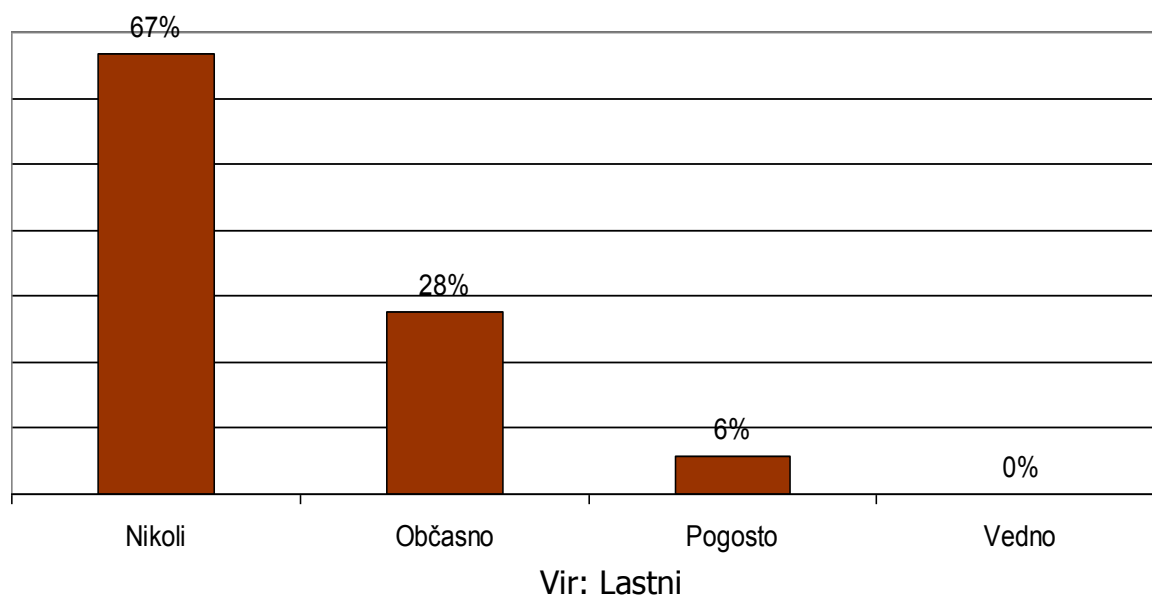


Večina, 62 odstotkov oziroma 65 anketiranih, ni nikoli izpostavljena kričanju na delovnem mestu.

Polovico manj, 34 odstotkov oziroma 36 anketiranih, jih je občasno izpostavljenih kričanju na delovnem mestu.

4 odstotki oziroma 4 anketirani so pogosto izpostavljeni kričanju na delovnem mestu. Nihče pa ni stalno oziroma vedno izpostavljen kričanju na delovnem mestu.

Slika 16: Ste na delovnem mestu pogosto deležni kletvic ali vulgarnih izrazov?



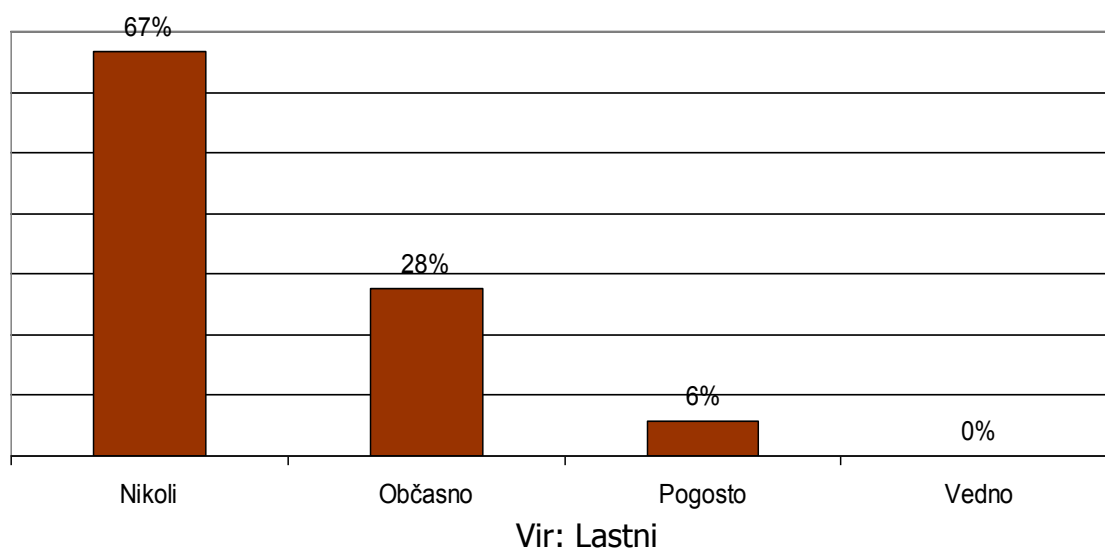
Večina zaposlenih, to je 67 odstotkov oziroma 70 anketiranih, ni nikoli deležna kletvic in vulgarnih izrazov na delovnem mestu.

28 odstotkov oziroma 29 anketiranih je občasno izpostavljenih kletvicam in vulgarnim izrazom na delovnem mestu.

6 odstotkov oziroma 6 anketiranih je izjavilo, da so pogosto deležni kletvic in vulgarnih izrazov na delovnem mestu.

Nihče pa temu ni stalno izpostavljen.

Slika 17: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kritizirajo vaše delo?



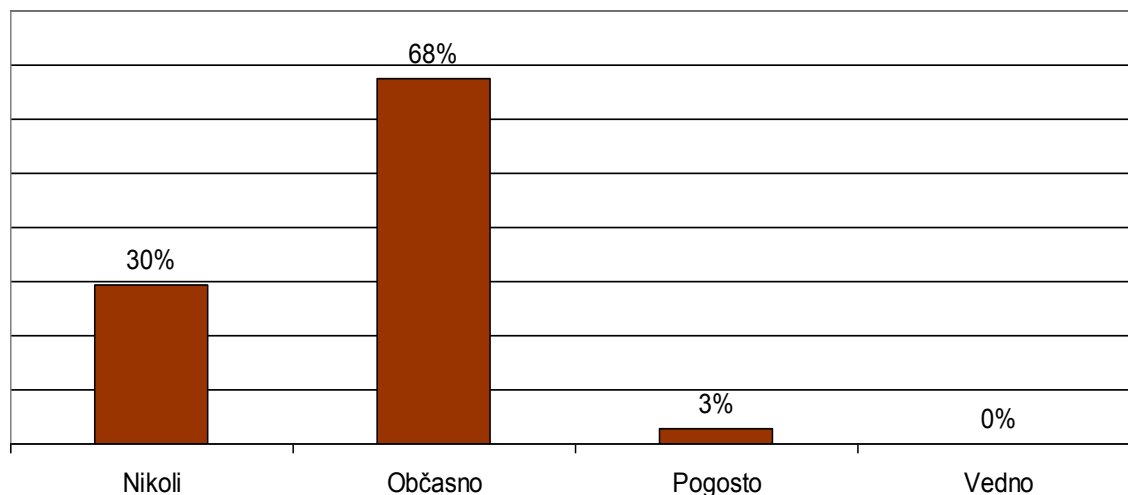
Kar 67 odstotkov oziroma 70 anketiranih je odgovorilo, da se njihovega dela nikoli ne kritizira.

28 odstotkov oziroma 29 anketiranih je mnenja, da se njihovo delo občasno kritizira.

Le 6 odstotkov oziroma 6 anketiranih je mnenja, da se njihovo delo pogosto kritizira.

Nihče pa ni stalno oziroma vedno izpostavljen kritiki na delovnem mestu.

Slika 18: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ignorirajo?



Vir: Lastni

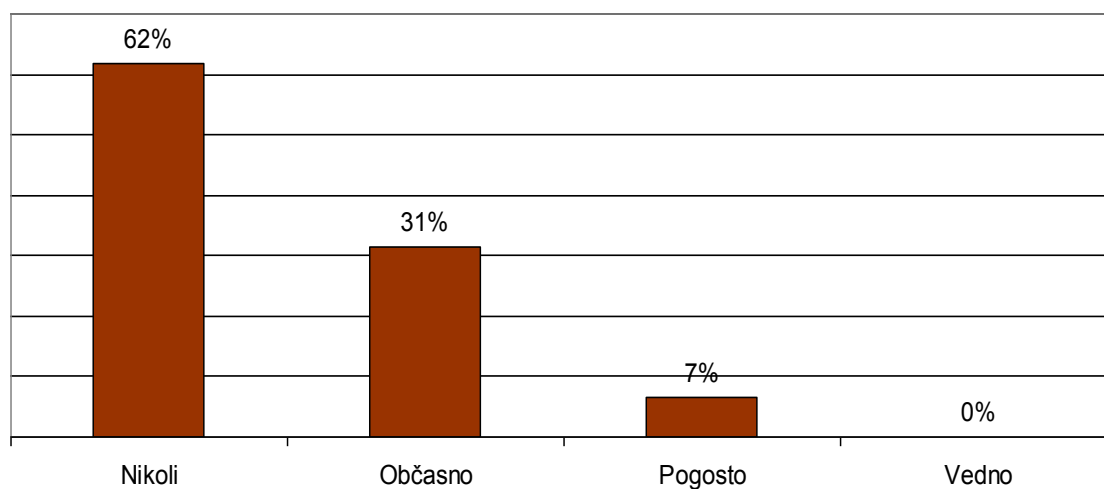
Več kot polovica, to je 68 odstotkov oziroma 71 anketiranih, je odgovorila, da se jih občasno ignorira na delovnem mestu.

Polovico manj, 30 odstotkov oziroma 31 anketiranih, jih je mnenja, da se jih nikoli ne ignorira na delovnem mestu.

3 odstotki oziroma 3 anketirani so mnenja, da se jih pogosto ignorira na delovnem mestu.

Nihče pa ni ignoriranju na delovnem mestu stalno oziroma vedno izpostavljen.

Slika 19: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas premestijo na drugo delovno mesto?



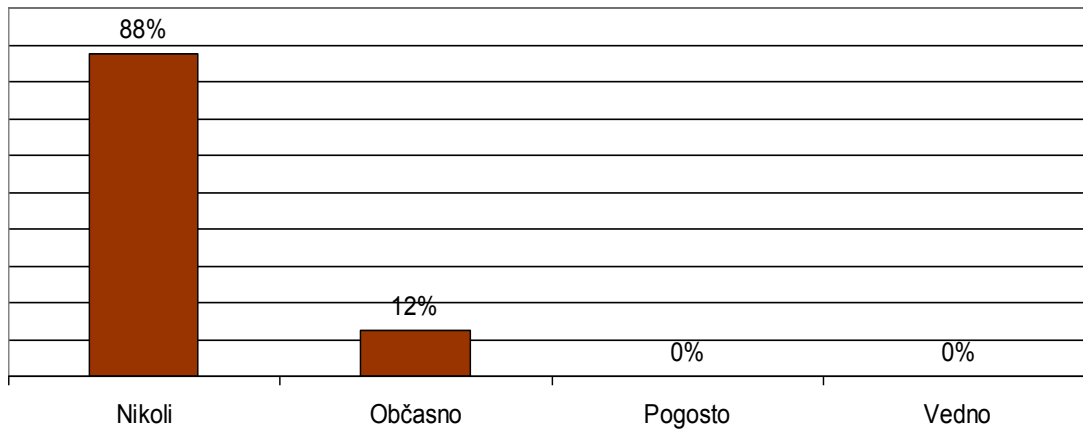
Vir: Lastni

62 odstotkov oziroma 65 anketiranih je odgovorilo, da se jim nikoli ne dogaja, da bi jih premestili na drugo delovno mesto.

Polovico manj, to je 31 odstotkov oziroma 33 anketiranih, jih je izjavilo, da se jih občasno premesti na drugo delovno mesto.

7 odstotkov oziroma 7 anketiranih je izjavilo, da se jih pogosto premešča na druga delovna mesta.

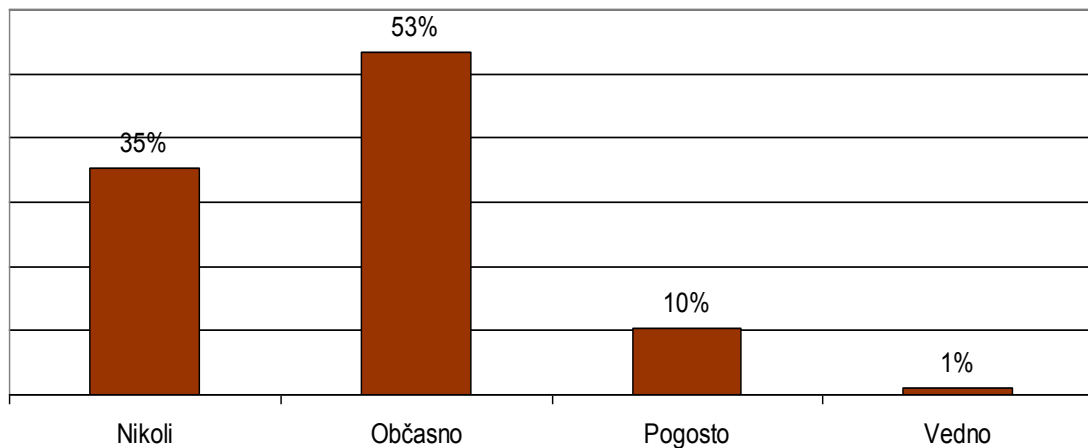
Slika 20: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas zasmehujejo oziroma da se norčujejo iz vaših telesnih / značajskih lastnosti?



Vir: Lastni

Večina anketiranih, to je 88 odstotkov oziroma 92 zaposlenih, je odgovorila, da se jih nikoli ne zasmehuje in norčuje iz njihovih telesnih oziroma značajskih lastnosti. Le 12 odstotkov oziroma 13 anketiranih je odgovorilo, da se jih občasno zasmehuje in norčuje iz njihovih telesnih oziroma značajskih lastnosti. Nihče pa ni zasmehovanju oziroma norčevanju izpostavljen pogosto ali vedno.

Slika 21: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ogovarjajo za hrbtom in o vas širijo govorice ali laži?



Vir: Lastni

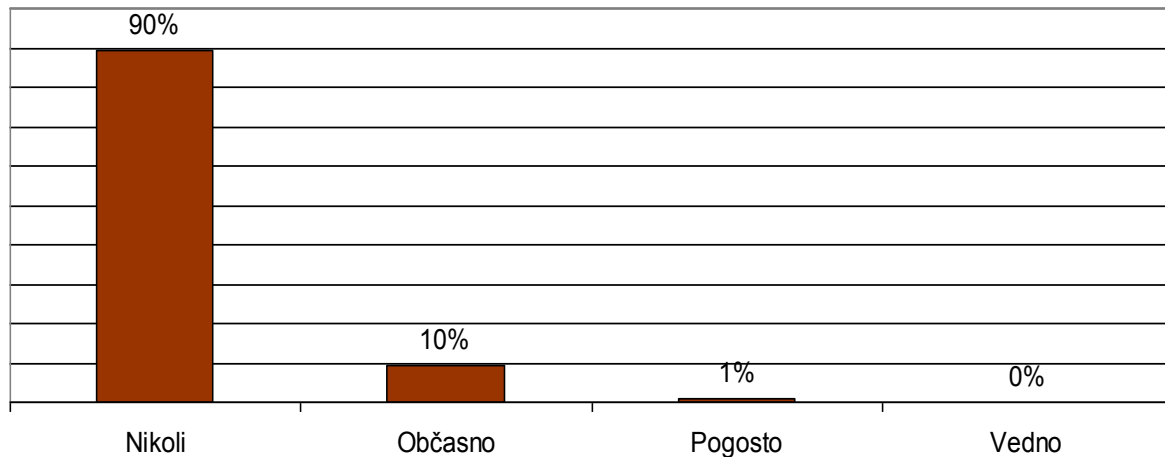
Kar 53 odstotkov oziroma 56 anketiranih je izjavilo, da se jim občasno dogaja, da jih ogovarjajo za hrbtom in o njih širijo govorice in laži.

35 odstotkov oziroma 37 anketiranih je odgovorilo, da se jih nikoli ne ogovarja za hrbtom ter o njih širi govorice ali laži.

10 odstotkov oziroma 11 anketiranih pa je mnenja, da se jih pogosto ogovarja za hrbtom in o njih širi govorice in laži.

Le 1 odstotek oziroma 1 anketiran je izjavil, da se ga vedno ogovarja za hrbtom in širi govorice in laži o njem.

Slika 22: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas žalijo zaradi vaše narodnosti ali prepričanja?



Vir: Lastni

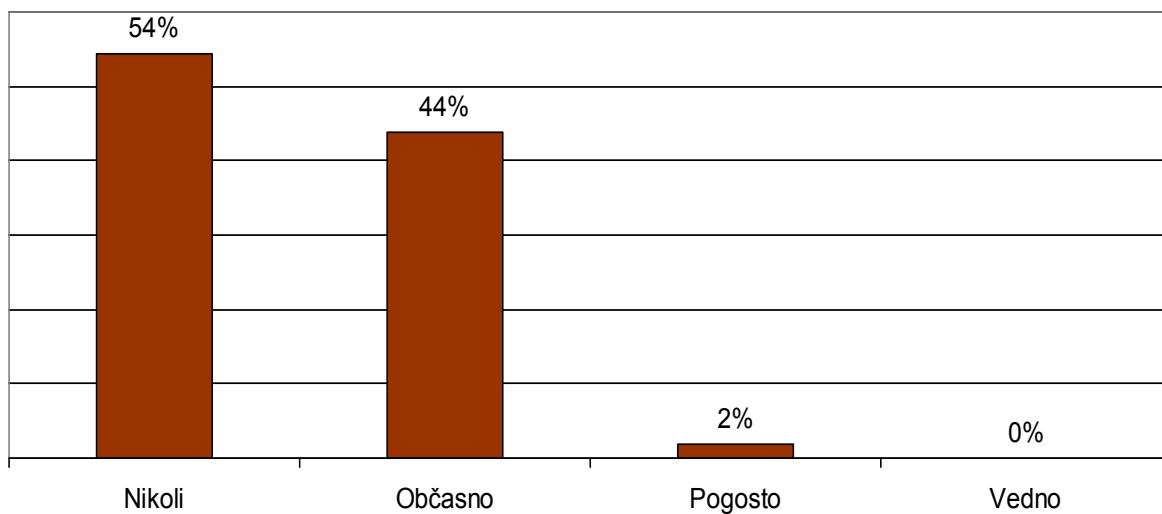
Velika večina anketiranih, to je 90 odstotkov oziroma 94 zaposlenih, je bila mnenja, da se jih nikoli ne žali zaradi njihove narodnosti ali prepričanja.

10 odstotkov oziroma 10 anketiranih je izjavilo, da se jih občasno žali zaradi njihove narodnosti ali prepričanja.

Le 1 odstotek oziroma 1 anketiran je odgovoril, da je pogosto izpostavljen žaljenju zaradi narodnosti oziroma prepričanja.

Nihče pa ni vedno izpostavljen temu.

Slika 23: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da dvomijo v vaše poslovne odločitve?



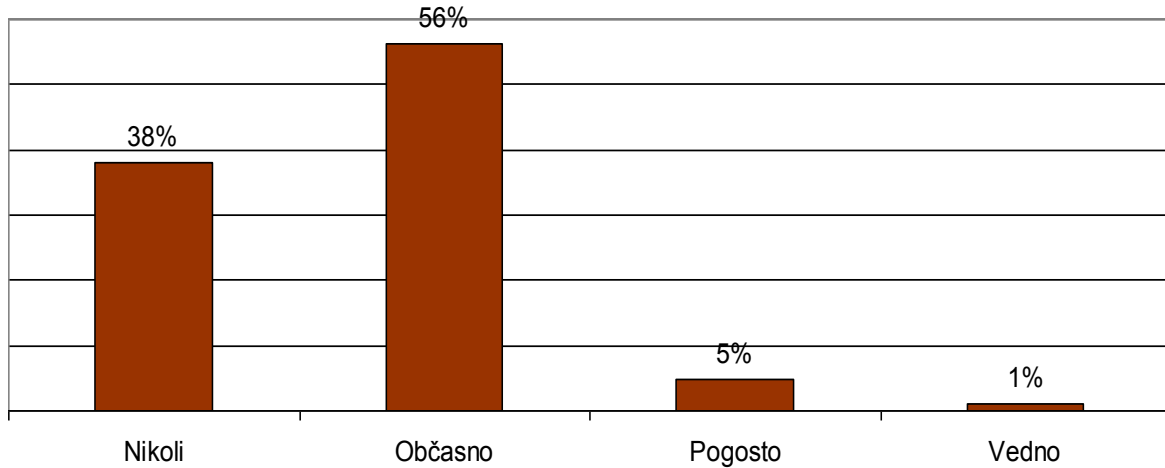
Vir: Lastni

Več kot polovico, to je 54 odstotkov oziroma 57 anketiranih, jih je mnenja, da drugi nikoli ne dvomijo v njihove poslovne odločitve.

Malo manj, 44 odstotkov oziroma 46 anketiranih, jih je odgovorilo, da se občasno dvomi v njihove poslovne odločitve.

Le 2 odstotka oziroma 2 anketirana sta izjavila, da se pogosto dvomi v njune poslovne odločitve.

Slika 24: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam dodeljujejo nesmiselne delovne naloge oziroma delovne naloge pod nivojem vaših sposobnosti?



Vir: Lastni

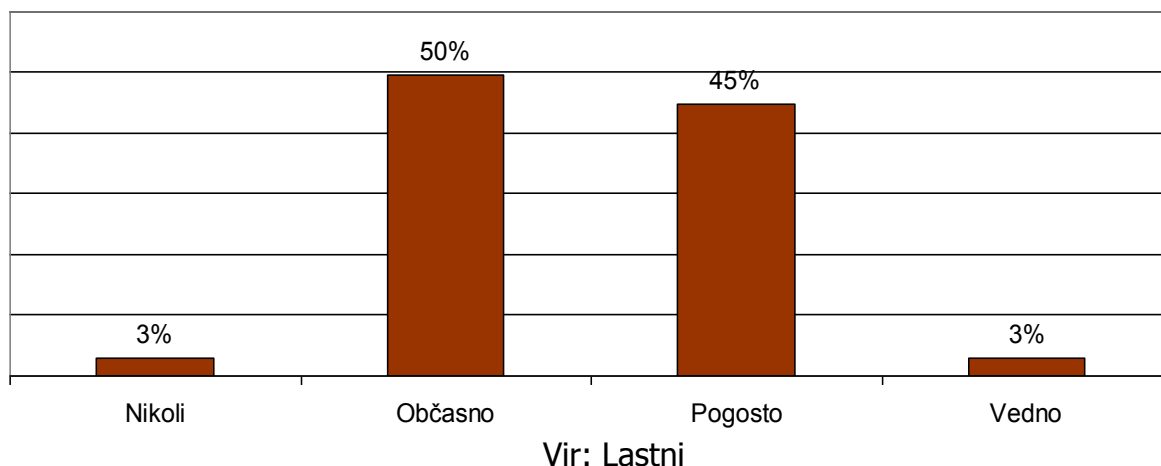
Kar 56 odstotkom oziroma 59 anketiranim se občasno dogaja, da jim dodeljujejo nesmiselne delovne naloge oziroma delovne naloge pod nivojem njihovih sposobnosti.

38 odstotkom oziroma 40 anketiranim se nikoli ne dogaja, da bi jim dodelili nesmiselne delovne naloge.

5 odstotkov oziroma 5 anketiranih je izjavilo, da se jim pogosto dogaja, da jim dodeljujejo nesmiselne delovne naloge oziroma delovne naloge pod nivojem njihovih sposobnosti.

Le 1 odstotek oziroma 1 anketiran je izjavil, da se mu to vedno dogaja.

Slika 25: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da ste preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki?



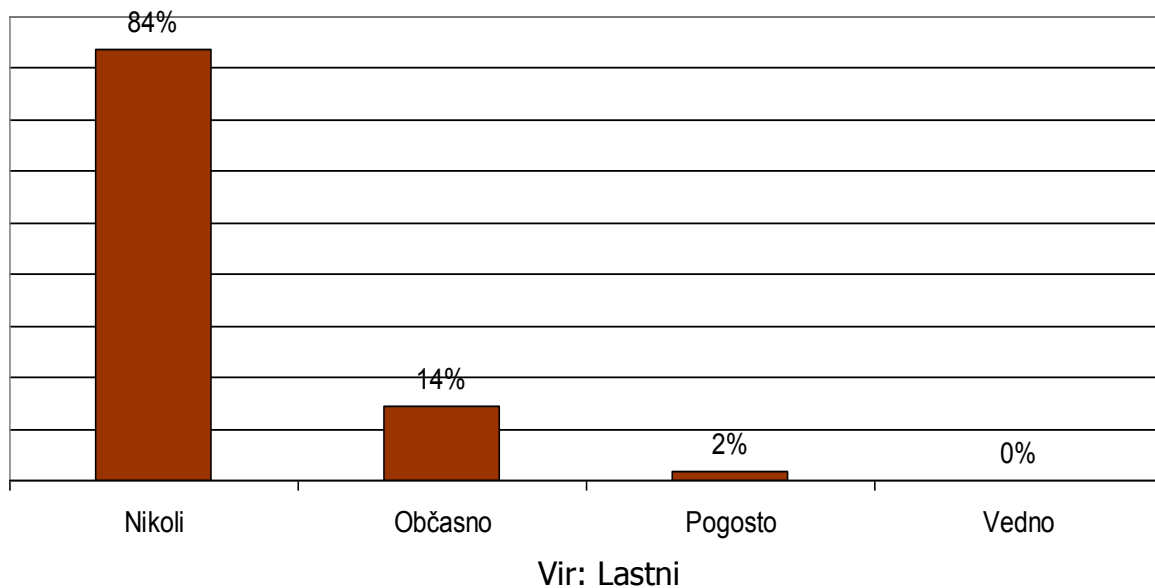
Polovica, 50 odstotkov oziroma 52 anketiranih, jih je izjavila, da se jim pogosto dogaja, da so preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki.

Malo manj, 45 odstotkov oziroma 47 anketiranih, jih je mnenja, da so pogosto preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki.

3 odstotki oziroma 3 anketirani so izjavili, da so vedno preobremenjeni.

Prav tako so 3 odstotki oziroma 3 anketirani odgovorili, da nikoli niso preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki.

Slika 26: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam ne priznajo letnega dopusta in prostih dni?



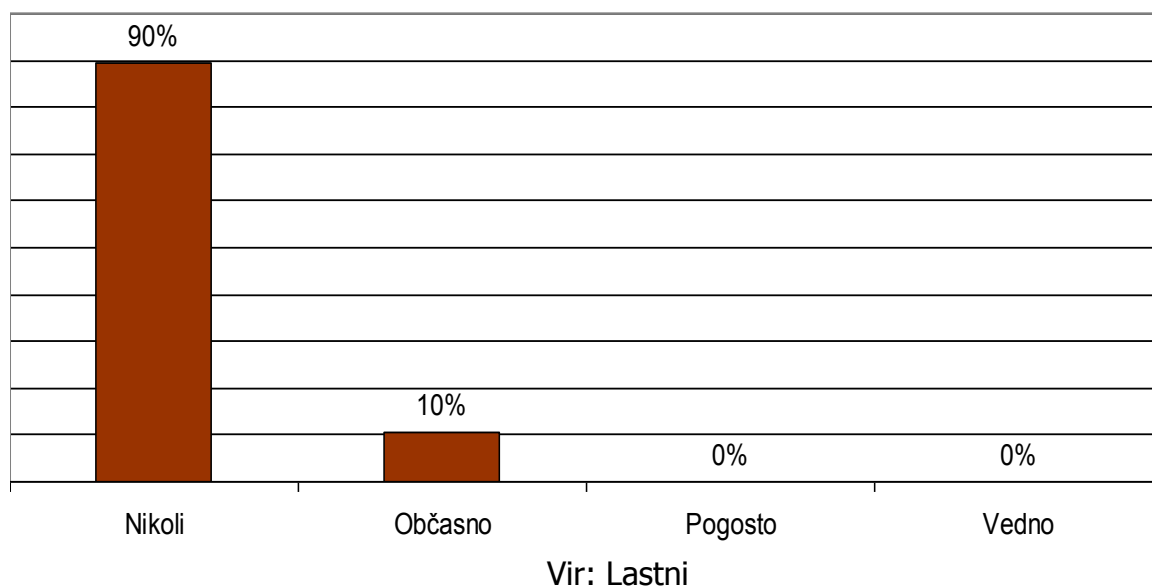
Večina anketiranih, 84 odstotkov oziroma 88 zaposlenih, je odgovorila, da se jim nikoli ne zgodi, da jim ne bi priznali letnega dopusta in prostih dni.

14 odstotkov oziroma 15 anketiranih je izjavilo, da se jim občasno dogaja, da jim ne priznajo letnega dopusta in prostih dni.

Le 2 odstotka oziroma 2 anketirana sta izjavila, da se jima to pogosto dogaja.

Nihče pa ni temu vedno izpostavljen.

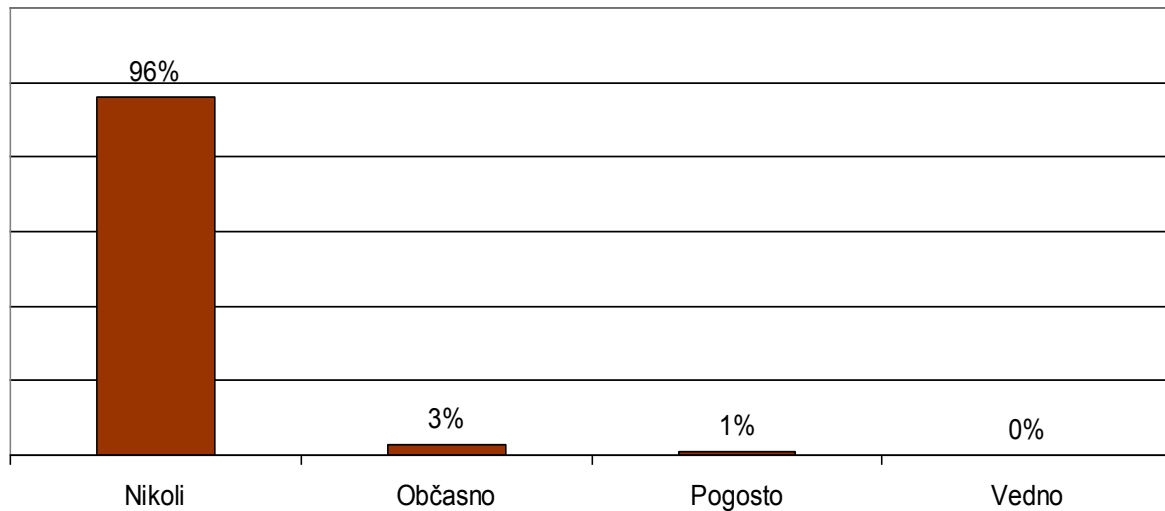
Slika 27: Ali ste na delovnem mestu deležni poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb?



Velika večina anketiranih, kar 90 odstotkov oziroma 94 zaposlenih, je odgovorila, da nikoli niso izpostavljeni poskusom spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb. Le 10 odstotkov oziroma 11 anketiranih je odgovorilo, da so občasno temu izpostavljeni.

Nihče pa ni spolnim zблиževanjem ali verbalnim spolnim ponudbam izpostavljen pogosto ali vedno.

Slika 28: Ali vam na delovnem mestu grozijo s fizičnim nasiljem?



Vir: Lastni

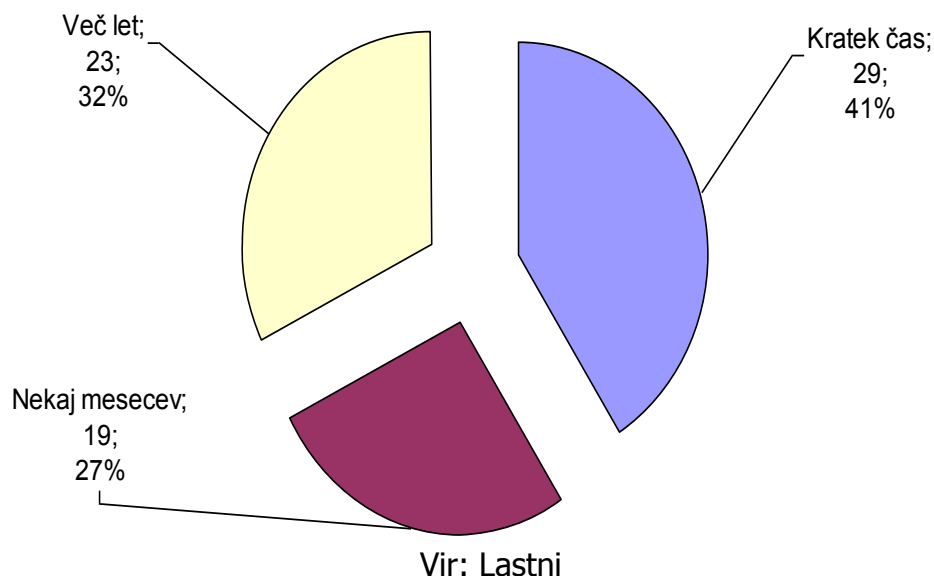
Kar 96 odstotkov oziroma 101 anketiranec je odgovoril, da se jim na delovnem mestu nikoli ne grozi s fizičnim nasiljem

3 odstotki oziroma 3 anketirani so izjavili, da se jim občasno grozi s fizičnim nasiljem na delovnem mestu.

Le 1 odstotek oziroma 1 anketiran je izjavil, da se mu pogosto grozi s fizičnim nasiljem na delovnem mestu.

Nihče pa ni temu vedno izpostavljen.

Slika 29: Koliko časa ste že izpostavljeni nezaželenemu vedenju?



Največ, 41 odstotkov oziroma 29 anketiranih, jih je izjavilo, da so temu vedenju izpostavljeni kratek čas.

32 odstotkov oziroma 23 anketiranih je odgovorilo, da se s tem soočajo že več let.

27 odstotkov oziroma 19 anketiranih pa je temu nezaželenemu vedenju izpostavljenih nekaj mesecev.

4.3 PRAVNA PODLAGA ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V SLOVENSKI ZAKONODAJI

4.3.1 Ustava Republike Slovenije

Ta v II poglavju – Človekove pravice in svoboščine, ki se uresničujejo neposredno na podlagi Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/1991) določa, da so te neodtujljive in se jim posameznik ne more odpovedati, razen v primerih, ki jih določa Ustava, in v primerih, ko so omejene s pravicami drugih (15. člen Ustave). Med te pravice spadajo:

- enakost pred zakonom (14. člen Ustave).

V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

- pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave).

Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, kar pomeni da morajo državne oblasti in vsi posamezniki spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

➤ varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic (35. člen Ustave).

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

4.3.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih v 41. členu določa, da mora delodajalec zagotavljati delavcu delo, za katero sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili in ne katerokoli delo. Prav tako mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, ki jih delavec potrebuje, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti.

V 43. členu zakon določa, da mora delodajalec zagotoviti pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

V 44. členu Zakona o delovnih razmerjih pa je določeno, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost. Delodajalec delavca ne sme žaliti ter se do njega nasilno vesti. Če delodajalec kljub opozorilom delavca ne prepreči takega ravnanja s strani delavcev, ima delavec pravico do odškodnine.

Skladno z določbo 45. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan varovati delavčevo dostojanstvo. Deloma je bilo varstvo pred nadlegovanjem na delovnem mestu urejeno ravno v tem členu. Ta je v zvezi z varovanjem dostojanstva delavca pri delu določal, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, ki je spolne narave in vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu.

Evropska socialna listina v 26. členu zavezuje pogodbenice, da o posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se ali sistematičnimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji in vedenji, usmerjenimi proti posameznim delavkam ali delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pogodbenice so tudi zavezane sprejeti vse ustrezne ukrepe za zaščito delavk in delavcev pred takim ravnanjem (Ur. l. RS, št. 24/1999-MP št. 7/99).

Slovenija je svojo obveznost pričela izpolnjevati s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 103/2007), ki v 6. a. členu prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.

Zakon v 1. odstavku 6. a člena poleg prepovedi tudi natančneje definira spolno nadlegovanje kot kakršno koli obliko neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

V 4. odstavku 6. a. člena pa poleg prepovedi prav tako definira trpinčenje kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

4.3.3 Zakon o javnih uslužbencih

Obravnavani določbi 6. a in 45. člena Zakona o delovnih razmerjih sta uvrščeni v zakon kot splošen predpis (lex generalis) na področju delovnih razmerij, kar pomeni, da nalagata obveznost vsem delodajalcem v Republiki Sloveniji. Na opisane načine je tako treba zaščititi tudi vse javne uslužbenke, saj zakon, ki ureja njihova delovna razmerja, v zvezi s tem nima posebnih določb, razen določbe v 15. a členu, ki govori o prepovedi vsakega fizičnega, verbalnega ali neverbalnega ravnanja ali vedenja javnega uslužbenca, ki je utemeljeno na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

Pomemben je tudi 15. člen, zato ker vsebuje načelo poklicnih interesov in določa, da mora delodajalec javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela (Ur. l. RS št. 63/2007).

4.3.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Podrobnejše določbe v zvezi s prepovedjo diskriminacije, viktimizacije in nadlegovanja vsebuje Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS št. 93/2007), ki določa tudi nadaljnje možnosti, ki jih imajo žrtve tovrstnih ravnanj za uveljavitev svojih pravic. Poleg tega določa tudi postopke in organe, pristojne za uveljavljanje načela enakih možnosti in za boj proti diskriminaciji.

Zakon o uresničevanju načela enakega odobravanja je posebej opredelil nadlegovanje kot eno izmed oblik diskriminacije. Iz 5. člena omenjenega zakona izhaja, da je nadlegovanje nezaželeno ravnanje, temelječe na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Nadlegovanje in ostale oblike diskriminacije določene v Zakonu o uresničevanju načela enakega odobravanja, so v skladu z omenjenim zakonom prepovedane na kateremkoli področju družbenega življenja,

tudi na področju zaposlovanja in delovnih razmerij. Storitve ali opustitev, storjena na posameznem področju družbenega življenja, ki ima vse znake diskriminacije oziroma nadlegovanja, pa je v kazenskih določbah Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja opredeljena kot prekršek, za katerega se storilec (fizična oseba, pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik in/ali odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti) kaznuje z globo (Ur. l. RS, št. 93/2007).

4.3.5 Kazenski zakonik

Kazenski zakonik posveča pozornost kaznivim dejanjem zoper delovno razmerje ter kaznivim dejanjem zoper gospodarstvo. Pri prvih je posebej poudarjeno varstvo pravic delavcev, uvaja pa tudi nekatera nova kazniva dejanja s tega področja (npr. preprečevanje zanositve oziroma rojstva otroka s strani delodajalca v času trajanja delovnega razmerja, kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu).

Nasilje na delovnem mestu oziroma mobing je vključeno v 197. člen Kazenskega zakonika. V členu je določeno, da kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem drugemu zaposlenemu povzroči ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let. Če pa imajo navedena dejanja za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let (Ur. l. RS, št. 55/2008).

4.3.6 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Že ustava opredeljuje zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu kot eno izmed ustavnih pravic. Ta tematika pa je tudi urejena v posebnem Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, ki vključuje vse bistvene zahteve Direktive Sveta 89/391 EEC. Bistveni kategoriji, ki ju zakon varuje, sta življenje in zdravje zaposlenih.

Vsebina zakona so pravila, ki urejajo odnose med delavci in delodajalci. Delavcu zagotavlja pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Pomembno je dejstvo, da zakon zavezuje vse delodajalce. Torej ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti organizacije. Vsak delodajalec je dolžan izvajati preventivne ukrepe, potrebne za preprečevanje vseh vrst ogroženosti zaposlenih, vključno z nasiljem na delovnem mestu. Pri izvajanju teh ukrepov pa mora upoštevati razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja in obveščanja o problemih. V primeru, da delodajalec teh določb ne upošteva, je zagrožena tudi denarna kazen (Ur. l. RS št. 56/1999).

Zelo pomembna dolžnost delodajalca je, da mora sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki in pripraviti oceno tveganja, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje

varnosti in zdravja pri delu. Ko se pojavi nova nevarnost ali se spremeni raven tveganja, mora to izjavo revidirati in upoštevati nove razmere. Izjava o varnosti mora temeljiti na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Način izdelave ocene tveganja in izjave o varnosti je določen v Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. l. RS, št. 30/00).

V pravilniku je kot vrsta nevarnosti na delovnem mestu, za katero je potrebno oceniti tveganje, opredeljeno tudi nasilje, ki ga nad zaposleno osebo lahko izvajajo drugi ljudje in konfliktni odnosi v kolektivu. Delodajalec mora pri pripravi ocene tveganja analizirati tudi ogroženost delavcev zaradi vseh vrst nasilja, ki so mu lahko izpostavljeni na delovnem mestu.

5 PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI

5.1 UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI

Zadnjih nekaj let se na prisotnost mobinga vse bolj opozarja tudi v javni upravi. Pojav mobinga je še posebej problematičen v delovnem okolju represivnih organov države – enako velja za zasebne varnostne agencije – zlasti vojske in policije, katerih pripadniki imajo legitimno, na zakonu utemeljeno moč, da smejo v določenih primerih uporabljati sredstva fizične sile in strelno orožje. S tem pridemo do spoznanja o visokih tveganjih, ki jih mobing pomeni za človekove pravice in temeljne svoboščine v postopkih represivnih organov in organizacij. Gre predvsem za nevarnost nenadzorovanih čustvenih izbruhov, ki jim navadno sledijo kršitve pravnih pravil ali zlorabe, storjene z aktivnim ali opustitvenim ravnanjem do oseb v postopkih (glej Kečanović, 2006, str. 22).

Zaradi vse pogostejših pojavov različnega nadlegovanja na delovnem mestu je bilo leta 2005 Državnemu zboru predlagano, da sprejme spremembe zakona o javnih uslužbencih. Te spremembe so bile leta 2007 vključene v Zakon o javnih uslužbencih z uvedbo novega 15. a člena, ki **izrecno prepoveduje vsakršno nadlegovanje, pri čemer je to definirano kot fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo**. Pomemben za javne uslužbence je tudi 15. člen, ker vsebuje načelo poklicnih interesov in določa, da mora delodajalec javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela (Ur. l. RS št. 63/2007).

Delodajalec mora torej sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito javnega uslužbenca pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu. Kakšni pa naj bi bili ti ukrepi delodajalca? To je prepuščeno delodajalcu.

Predvsem je temeljna dolžnost delodajalca obveščanje in usposabljanje javnih uslužbencev. To pomeni, da delodajalec uslužbenca seznanja s pojavnimi oblikami mobinga in z novo sprejeto zakonodajo (npr. preko oglasne deske, elektronske pošte, objave na intranetu in na skupnih sestankih) in predvsem z vsemi zakonskimi določili za zaščito uslužbenca pred tovrstnim ravnanjem ali vedenjem.

V organih državne uprave se vodje kadrovske službe v obliki posebnega usposabljanja že seznanja s pojavnimi oblikami in vsebinami mobinga. Poleg tega se je kot sestavni del posebnega programa usposabljanja za najvišje vodilne javne uslužbence vključil poseben modul mobing, psihično nasilje na delovnem mestu (glej INTERNET 2).

Drugi korak, o katerem mora delodajalec uslužbenca prav tako na primeren način obvestiti, pa je sprejem ustreznega notranjega akta (npr. politike, kodeksa), s katerim se zaveže:

- spoštovati delavčevo dostojanstvo pri delu,
- zagotavljati delovno okolje, kjer delavec ne bo podvržen spolnemu nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu,
- seznaniti vse delavce o njihovih pravicah na tem področju in o sprejemu tega akta,
- pomagati delavcu, ki je žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, in preprečiti morebitno šikaniranje ter druge oblike nadlegovanja in trpinčenja zaradi tega,
- poskrbeti za anonimnost in zaupnost žrtve in tudi morebitnega nadlegovalca,
- seznaniti delavce s postopkom, ki ga lahko sprožijo zaradi trpinčenja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu,
- zagotoviti, da osebe, ki bodo delavcu kot žrtvi pomagale, zaradi tega ne bodo imele nikakršnih neugodnih posledic,
- ustrezno ukrepati proti nadlegovalcu,
- usposabljati kadre v zvezi z navedeno dolžnostjo delodajalca, s pravicami delavcev, možnimi ukrepi delavca, pomočjo delavcu idr. (Barlič, 2008, str. 20-22).

Naslednji izmed ukrepov delodajalca za zaščito javnih uslužbencev je lahko tudi vključitev raznih oblik nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu med kršitve delovnih obveznosti. Tudi na tej podlagi bo lahko delodajalec, ki želi zaščititi uslužbenca kot žrtev, proti nadlegovalcu ustrezno ukrepal (npr. z uvedbo disciplinskega postopka ali postopka pred redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi).

Eden od ukrepov je tudi imenovanje zaupne osebe, na katero bi se lahko uslužbenec kot žrtev spolnega nadlegovanja in drugih oblik trpinčenja na delovnem mestu obrnil po pomoč. To bi morala biti oseba, ki je osebno primerna, vredna zaupanja, hkrati pa ustrezno strokovno usposobljena za nudenje »prve« pomoči žrtvi (npr. pravnik, sociolog ali psiholog).

S sprejetimi ukrepi, zlasti pa z njihovim upoštevanjem v praksi, bo delodajalec zagotovo prispeval k prijaznejšemu in varnejšemu vzdušju. To ima lahko za javne uslužbence pozitivne učinke: večjo motiviranost za delo, koncentracijo pri delu, manj odsotnosti zaradi bolezni, večjo storilnost idr.

Vsi ti ukrepi delodajalca pa nimajo pozitivnih učinkov le za uslužbenca, ampak tudi za delodajalca, saj bo tako delodajalec v primeru spora oz. obtožbe spolnega nadlegovanja in drugih oblik nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu lažje dokazoval, da je ukrenil vse, kar je bilo v njegovi moči, da do neželene ravnanja ali vedenja spolne narave ne bi prišlo. Delodajalec je namreč v primeru, da ne zagotovi varstva pred spolnim nadlegovanjem in drugimi oblikami trpinčenja na delovnem mestu, delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih načelih civilnega prava (glej Barlič, 2008, str. 20-22).

V času, ko sem zaključevala diplomsko delo, je Vlada na zadnji seji v mesecu maju 2009 sprejela Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (EVA:2009-1515-0001), s katero v vseh državnih organih uvaja ukrepe za preprečevanje in blažitev posledic spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Gre za predpis, podoben že znanim pravilnikom o preprečevanju tako imenovanega mobinga.

Uredba med drugim uvaja posebne svetovalce, ki bodo po posebnem usposabljanju pomagali žrtvam mobinga pri reševanju težav oziroma jih informirali o postopkih, ki so jim na voljo.

Uredba namreč govori, naj skuša nadlegovana ali trpinčena oseba problem najprej rešiti neformalno, in sicer tako, da od osebe, ki to nadlegovanje izvaja, zahteva, naj z neželenim vedenjem preneha. Če taka pot ni mogoča ali uspešna, mora o tem pisno obvestiti predstojnika, ta pa mora v 15 dneh sprejeti ustrezne ukrepe. Njemu v pomoč lahko predstojnik imenuje tričlansko komisijo. V primeru utemeljenega suma, da je do nadlegovanja ali trpinčenja res prišlo oziroma da se takšno ravnanje nadaljuje kljub opozorilom, lahko predstojnik osumljeni osebi izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če je prišlo do kršitve zakonsko določenih prepovedi nadlegovanja in trpinčenja, pa morajo obvestiti policijo ali tožilstvo.

V primeru, da mobing izvaja predstojnik oziroma da predstojnik ne ukrepa ustrezno in pravočasno, ima trpinčeni delavec pravico, da v nadaljnjih osmih dneh poda pritožbo na Komisijo vlade Republike Slovenije za pritožbe iz delovnega razmerja.

S problematiko mobinga v javni upravi se ukvarjajo predvsem naslednje inštitucije: Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev, Komisija za pritožbe, Inšpektorat za delo, Urad za enake možnosti ter Varuh človekovih pravic. V nadaljevanju bom v kratkem opisala njihovo delo.

5.2 ORGANI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V JAVNI UPRAVI

5.2.1 Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev

Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev je bila ustanovljena na podlagi Zakona o javnih uslužbencih in opravlja nadzor nad izvajanjem tega zakona. Zakon o javnih uslužbencih poudarja poseben status inšpekcije za sistem javnih uslužbencev, saj izrecno določa, da inšpektorji za sistem javnih uslužbencev pri nadzoru ne uporabljajo določb Zakona o inšpekcijskem nadzoru. Inšpektorji za sistem javnih uslužbencev imajo pravice oziroma pooblastila dana le po Zakonu o javnih uslužbencih. Takšna ureditev je tudi smiselna, saj gre za obliko notranje kontrole javne uprave nad samo seboj.

Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev nadzoruje zlasti:

- skladnost aktov o sistemizaciji z zakonom in podzakonskimi predpisi,
- skladnost splošnih aktov s področja sistema javnih uslužbencev z zakonom in podzakonskimi predpisi,
- zakonitost in pravilnost posredovanja podatkov v centralno kadrovske evidenco in vodenja zbirke dokumentov v zvezi s kadrovske evidenco,
- pravočasnost in pravilnost izdajanja posamičnih aktov,
- zakonitost pogodb o zaposlitvi,
- skladnost zaposlovanja s kadrovskim načrtom in siceršnje pravno pravilnost zaposlovanja,
- vodenje natečajnih postopkov,
- zakonitost aktov o imenovanju v naziv ali na položaj,
- vodenje postopkov ocenjevanja delovnih in strokovnih kvalitet in postopkov napredovanja ter premestitev,
- vodenje postopkov reorganizacije,
- vodenje postopkov ugotavljanja nesposobnosti javnih uslužbencev za opravljanje dela.

Inšpektorji za sistem javnih uslužbencev opravljajo inšpekcijske preglede v vseh državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti po uradni dolžnosti in na podlagi prijav javnih uslužbencev ter reprezentativnih sindikatov dejavnosti ali poklica oziroma reprezentativnih sindikatov v organu.

V primeru ugotovljenih nezakonitosti in nepravilnosti inšpektorji ukrepajo v skladu z zakonskimi pooblastili in predlagajo predstojniku organa, v katerem je bil opravljen nadzor, uvedbo disciplinskega postopka zoper odgovorno osebo oziroma pristojni Komisiji za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije razveljavitev nezakonitega akta oziroma predstojniku organa in ministru, pristojnemu za upravo, ukrepe, ki so potrebni za odpravo ugotovljenih nepravilnosti (glej INTERNET 5).

5.2.2 Komisija za pritožbe

V skladu z Zakonom o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 56/2002) je bila leta 2003 konstituirana Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi RS, ki je pričela z delovanjem 21. 08. 2003.

Komisija za pritožbe v skladu s prvim odstavkom 35. člena Zakona o javnih uslužbencih odloča o pritožbah zoper odločitve o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca pri organih državne uprave, pri pravosodnih organih in pri upravah lokalnih skupnosti, zoper kršitve pravic javnih uslužbencev iz delovnega razmerja in o drugih vprašanjih, kadar zakon tako določa, na način in v skladu s pogoji, določenimi s Poslovníkom o delu Komisije za pritožbe.

Komisija za pritožbe je tako pristojna za:

- izrekanje o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oziroma dolžnostih večjega števila javnih uslužbencev v organih;
- odločanje o pritožbah zoper sklepe, izdane v postopku javnega natečaja za zasedbo prostega uradniškega delovnega mesta;
- odločanje o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi;
- odločanje o pritožbi zoper sklep o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi;
- odločanje o pritožbi zoper sklep o začasni odstranitvi od opravljanja dela v zvezi z uvedenim disciplinskim postopkom;
- odločanje o pritožbi zoper sklep organa prve stopnje o ugotovitvi disciplinske odgovornosti javnega uslužbenca;
- odločanje o pritožbi zoper sklep, s katerim javnemu uslužbencu preneha delovno razmerje;
- priprava odgovorov na tožbe v primeru upravnih sporov zoper odločitve Komisije za pritožbe;
- sodelovanje z državnim pravobranilstvom in organom prve stopnje pri pripravi odgovorov na tožbe v primeru delovnopравnih sporov zoper odločitve Komisije za pritožbe.

Pri svojem delu Komisija za pritožbe odloča na podlagi in v mejah Ustave Republike Slovenije, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov, ki veljajo na ozemlju Republike Slovenije. Komisija za pritožbe je pri svojem delu samostojna (glej INTERNET 6).

5.2.3 Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Z delovnopравnega vidika so inšpektorji Inšpektorata Republike Slovenije za delo pristojni za nadzor izvajanja določb delovne zakonodaje, ki urejajo prepoved diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja delavcev na delovnem mestu. Osnovne določbe s tem v zvezi vsebuje že Zakon o delovnih razmerjih, ki ureja tako prepoved neposredne in posredne diskriminacije, kot tudi nadlegovanja, navodil za diskriminiranje in trpinčenje na delovnem mestu. S svojega področja pristojnosti pa inšpektorji za delo nadzirajo tudi izvajanje določb Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki ureja prepoved diskriminacije in nadlegovanja v širšem smislu – na podlagi katerekoli osebne okoliščine na najrazličnejših področjih družbenega življenja, tako tudi na področju dostopa do zaposlitve, na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi in plač ter članstva in vključevanja v organizacijo delavcev.

V letu 2008 so inšpektorji ugotovili pet kršitev prepovedi trpinčenja oziroma mobinga na delovnem mestu in kar 140 kršitev 45. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki pravi, da mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu (glej INTERNET 3).

V aprilu 2008 je bila izvedena Konferenca o trpinčenju na delovnem mestu. Predstavljeni so bili različni pogledi in predlagani raznovrstni ukrepi spopadanja s to problematiko. Predstavili so delovnopravne poglede inšpekcijskega nadzora v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu ter ugotovitvene smernice v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu. Predstavljeni so bili tudi pogledi varuhinje človekovih pravic in stališča sodne prakse. Na konferenci so predstavili še promocijo zdravja in problematiko trpinčenja na delovnem mestu ter predloge, kaj lahko stori o tej temi socialni delavec (glej INTERNET 4).

5.2.4 Varuh človekovih pravic

Podlago za ustanovitev institucije Varuha človekovih pravic v Republiki Sloveniji daje ustava Republike Slovenije v 159. členu, ki določa, da se ustanovi za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Pravno možni so tudi posebni Varuhi za posamezna področja, vendar pa je doslej prevladala rešitev, da se ustanovi le en Varuh s širokim področjem delovanja.

Varuh ima na podlagi zakona predvsem pooblastila, da si od državnih in drugih organov, ki jih lahko nadzira, pridobi vse podatke ne glede na stopnjo zaupnosti, da izvede preiskavo in v tem okviru lahko tudi povabi priče na zaslišanje.

Varuh človekovih pravic ne pripada nobeni veji oblasti, temveč opravlja vlogo nadzornika oblasti ter s svojim delovanjem omejuje samovoljo naših vej oblasti pri poseganju v človekove pravice in temeljne svoboščine. Način delovanje varuha je različen. Lahko reagira na lastno pobudo ali pa na podlagi pritožbe. Delovanje se sproži, če je podan sum, da je bila storjena kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Prav tako lahko varuh sodeluje pri pripravi zakonodaje in pri osveščanju javnosti. Reagira posredno, preko inšpektorata Republike Slovenije za delo, pri čemer varuh opravlja nadzor in lahko zahteva posredovanje pridobljenih podatkov, ali pa deluje neposredno, če gre za trpinčenje v organih.

Kadarkoli lahko opravi inšpekcijo vsakega državnega organa, objekta, kjer je omejena osebna svoboda, psihiatrične institucije ipd. Nima pooblastila za nadzor nad delom sodnikov in sodišč, razen v primerih neupravičenega zavlačevanja postopkov ali očitne zlorabe oblasti. Pomembna je pristojnost varuha, da v soglasju s prizadetim sam vloži na ustavno sodišče ustavno pritožbo zaradi kršitev človekovih pravic.

Ugotovitve varuhinje človekovih pravic, predstavljene na 6. konferenci Inšpektorata za delo Republike Slovenije z naslovom Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, so naslednje:

- že več let se ugotavlja naraščanje števila pobud z elementi mobinga in šikaniranja;
- pobude so deloma pisne, še več pa je telefonskih, več je pisnih pobud iz **javnega** sektorja;

- pobudniki se večkrat bojijo identificirati zaradi strahu pred še hujšim šikaniranjem in drugimi posledicami (strah jih je, da bodo izgubili delo, še posebej, ker je veliko delovnih razmerij sklenjenih za določen čas) ali pa se identificirajo samo Varuhu;
- ocenjuje se, da je vedno več t.i. stresnega okolja, tudi psihičnega trpinčenja na delovnem mestu,
- veliko delodajalcev ne izpolnjuje svojih dolžnosti iz 45. čl. Zakona o delovnih razmerjih (varovanje dostojanstva delavca in zagotavljanje primerne delovnega okolja), zdi se, da jim to ni pomembno;
- diskriminacija, šikaniranje, psihično trpinčenje oz. mobing se prekrivajo in prehajajo ena v drugo, težko je najti ustrezno poimenovanje posameznih pojavov;
- tolerantnost do teh pojavov, njihova sprejemljivost, pa tudi neprepoznavanja je še zelo veliko;
- te pojave je težko dokazovati, še zlasti, ker se tisti, ki bi lahko navedbe in dogodke potrdili, to bojijo storiti iz strahu pred lastnim izpostavljanjem;
- tisti, ki opozarjajo na nepravilnosti, pogosto postanejo žrtve, tako, »za kazen«.

Varuhinja človekovih pravic je navedla tudi naslednje predloge za iskanje rešitev, in sicer je kot prvo izpostavila sistemsko rešitev, ki pomeni odpravo vseh pomanjkljivosti v pravnem redu in doslednost pri spoštovanju direktiv iz pravnega reda Evropske skupnosti. Kot drugo je omenila rešitev sociološke narave, ko mora družba (država) vse oblike diskriminacije najostreje obsoditi in jih prepoznati kot družbeno nezaželeno ravnanje, ter generalno preventivne narave, saj je kršitelje potrebno sankcionirati na pravni in moralni ravni. Kot tretje pa je treba ustvariti pogoje enakopravnega dialoga med iskalci zaposlitve in potencialnimi delodajalci, med zaposlenimi in delodajalci, predvsem pa je treba zagotoviti popolno pravno varnost tistih, ki na šikaniranje, diskriminacijo ali mobing opozorijo. Zelo pomembno bi bilo, da bi v delovnem okolju na nadlegovanje ali trpinčenje lahko opozorili, se o njem pogovarjali, se tudi pritožili in to brez strahu pred izgubo zaposlitve (glej Internet 4).

5.2.5 Urad za enake možnosti

Pristojnosti oziroma naloge urada so naslednje:

- koordinira oblikovanje politik in pripravo predpisov na področju preprečevanja in odpravljanja diskriminacije, predvsem pri prenosu predpisov Evropske unije o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo in o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- spremlja položaj žensk ter uresničevanje njihovih pravic, zajamčenih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami;
- z vidika načela enakih možnosti žensk in moških obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejemajo Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva ter h gradivom pred sprejemom podaja mnenja in predloge;

- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov, ki jih pripravljajo ministrstva in se nanašajo na ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških;
- Vladi Republike Slovenije in ministrstvom daje pobude in predloge za ukrepe s področja enakih možnosti žensk in moških ter s področja preprečevanja in odpravljanja diskriminacije;
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva s področja enakih možnosti žensk in moških;
- spodbuja ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških z informiranjem in osveščanjem;
- obravnava pobude nevladnih organizacij, ki delujejo na področju enakih možnosti žensk in moških;
- na podlagi veljavnih predpisov in postopkov zastopa Vlado Republike Slovenije v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških (glej INTERNET 13).

Na brezplačno in anonimno številko Urada za enake možnosti lahko pokličejo vsi, ki so jim bile kršene ali prikrajšane katerekoli pravice na kateremkoli področju družbenega življenja zaradi svojega spola. Ta številka je namenjena predvsem primerom neenakega obravnavanja na podlagi spola, vendar pa so sprejeti in obravnavani tudi klici v zvezi s primeri diskriminacije na podlagi drugih osebnih okoliščin.

V poročilu za leto 2007 prevladujejo klici s problematiko delovnih razmerij. Osebe, ki so se obrnile na brezplačni telefon Urada, so v kar 82 odstotkih primerov izpostavile problem, ki se je nanašal na širše področje delovnih razmerij. V zvezi s šikaniranjem, nadlegovanjem in spolnim nadlegovanjem kar 10 odstotkov.

Pri analizi klicev so ugotovili precejšen porast primerov nadlegovanja in šikaniranja na delovnem mestu. Čeprav se je na Urad zaradi nadlegovanja in šikaniranja obrnilo več žensk, so bili med kličočimi tudi moški. Slednji so bili predvsem žrtve šikaniranja, ki ni temeljilo na njihovi osebni okoliščini, medtem ko so bile ženske najpogosteje žrtve spolnega nadlegovanja. V primerih nadlegovanja, ki se je nanašalo na določeno osebno okoliščino, so prizadeto osebo seznanili z možnostjo vložitve pobude pri zagovornici. Bolj težaven je bil položaj v primeru ravnanj, ki niso temeljila na osebnih okoliščinah, temveč npr. na osebnih nesoglasjih, zamerah, zavisti ipd. Takšna ravnanja so sicer posegala v dostojanstvo in osebnostno celovitost prizadetih oseb, vendar niso ustrezala definiciji nadlegovanja kot oblike diskriminacije v skladu z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja, zato jih zagovornica ni mogla obravnavati. V teh primerih so kliče opozorili na pravno varstvo, predvsem na inšpekcijski nadzor (glej INTERNET 12).

Urad je izdal tudi Priročnik za izvajanje Pravil ravnanja Evropske komisije »Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu«, ki sicer obravnava le eno vrsto nasilja, ki se lahko pojavi na delovnem mestu, to je spolno nadlegovanje, vendar je priporočila za načine ravnanja tako žrtev kot tudi delodajalcev mogoče uporabiti tudi pri drugih vrstah nasilja.

Največjo vlogo pri preprečevanju nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja na delovnih mestih ima delodajalec, ki lahko s primernimi ukrepi zagotovi, da do takega nezaželenega ravnanja ne bo prihajalo.

Prvi preventivni ukrep delodajalca pri preprečevanju kakršnegakoli nasilja je oblikovanje in sprejem izjave v kateri določi:

- da imajo vsi zaposleni pravico do obravnave, ki upošteva njihovo dostojanstvo,
- da spolno nadlegovanje in kakršnokoli drugo nasilje, šikaniranje na delovnem mestu ni dovoljeno,
- da ima vsak zaposlen v primeru nadlegovanja pravico do pritožbe.

Drug ukrep je obveščanje in informiranje zaposlenih glede nasilja. Tretji ukrep je usposabljanje zaposlenih za prepoznavanje in ravnanje v primeru pojava nasilja. Četrty ukrep je organizirano svetovanje in pomoč žrtvam nasilja ter vzpostavitev takih odnosov in okolja, v katerih se bodo žrtve brez negativnih posledic lahko pritožile. (glej INTERNET 14).

6 ZAKLJUČEK

Težko se je izogniti nasilju, ki postaja del naše družbe. Nanj naletimo lahko že skoraj na vseh področjih našega življenja, vse pogosteje pa se izraža v našem delovnem okolju. Fizično nasilje je enostavno prepoznati. Psihično nasilje pa je včasih prikrito in neprepoznavno, dokler njegove posledice ne povzročijo takšne škode, ki je ni več mogoče popraviti.

V diplomskem delu sem se osredotočila predvsem na čustveno, psihično nasilje na delovnem mestu, ki ga imenujemo tudi z izrazom »mobing«. Tu gre za zelo prefinjeno in domišljeno obliko terorja, s katerim je mogoče psihično, čustveno, socialno ter poslovno onemogočiti sodelavca. Prihaja do sistematičnih napadov na eno osebo s strani posameznika ali skupine, ki se ponavljajo, žrtev pa je pri tem v podrejenem položaju. Ločimo med horizontalnim in vertikalnim mobingom. O vertikalnem mobingu govorimo, kadar nadrejeni mobizira enega podrejenega ali celo skupino podrejenih oziroma kadar ena skupina podrejenih mobizira nadrejenega. O horizontalnem mobingu govorimo, kadar gre za mobing med zaposlenimi, ki so v hierarhični organizaciji na enakem položaju. Če gre za mobing, se morajo napadi dogajati vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev (glej Kostelič-Martič, 2007, str. 27-28).

Žrtve mobinga imajo poleg resnih psihosomatskih motenj še druge posledice. Mobing vodi k izgubi samospoštovanja in izgubi družbene vloge. Lahko povzroči pogoste družinske krize in vodi celo do razveze. Ko razpade družina kot osnovna celica družbe, potem lahko razpade tudi družbena skupnost. Posledice za podjetje so ogromne. Leymann je leta 1990 ocenil stroške, ki jih ima podjetje za vsakega zaposlenega, ki je bil žrtev mobinga. Ti znašajo povprečno 30.000 do 100.000 ameriških dolarjev letno, to je od 21.000 do 71.000 evrov (glej Leymann, 1990, str. 125).

Čeprav si veliko ljudi zatiska oči pred takšnimi oblikami nasilja, razne raziskave kažejo, da je mobing vse bolj prisoten v vseh vrstah organizacij. Ugotovila sem, da imajo takšne organizacije nekatere skupne značilnosti, kot so: tekmovalno delovno okolje, stroga hierarhična struktura, avtoritativni slog vodenja, slabo vključevanje in sodelovanje zaposlenih pri odločanju, slabe možnosti za poklicno usposabljanje, zanima jih samo ekonomski dobiček (glej Kostelič-Martič, 2007, str. 27-28).

Raziskava, ki jo je izvedel Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa v Sloveniji, je pokazala, da je 48,1 odstotka žrtev zaposlenih v zasebnem sektorju ter kar 49,9 odstotkov žrtev zaposlenih v javnem sektorju.

Nikoli nisem dvomila, da mobing ne bi obstajal tudi v javni upravi, vendar me je vseeno zanimalo, kako močno je prisoten in kako zakonodaja ščiti javne uslužbenke.

Temeljita analiza rezultatov ankete je pokazala, da stanje na področju mobinga v javni upravi ni tako nedolžno kot so nekateri mnenja, ampak da nekateri že občutijo njegove posledice.

Več kot polovica anketirancev, to je 64 odstotkov, je bila priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu. 40 odstotkov je bilo prepričanih, da so že osebno doživeli psihično nasilja na delovnem mestu. 23 odstotkov jih je bilo mnenja, da so psihično nasilje doživeli zgolj kot opazovalci.

Najpogostejše žrtve sistematičnega psihičnega nasilja so posamezniki, ki s svojo inteligenco, kreativnostjo, sposobnostjo, poštenostjo in predanostjo izstopajo pri delu. Tudi v sami anketi kot najpogostejša žrtev izstopa poštenjak (33 odstotkov), na drugem mestu je oseba, ki zahteva boljše pogoje dela (28 odstotkov).

To seveda ni nič nenavadnega, saj taki posamezniki že od samega začetka delovnega razmerja izstopajo in predstavljajo konkurenco sodelavcem, ki namesto da bi v tem videli zdravo tekmovalnost, vidijo nevarnost in se želijo osebe znebiti.

Najpomembnejša osebna značilnost osebe, ki zlorablja, je egocentričnost. O sebi ima predstavo kot o edinstveni in močni osebnosti, ki ji morajo vsi dati kar od njih zahteva. Med povzročitelji mobinga so najpogosteje nadrejeni, kar je odgovorilo kar 57 odstotkov anketiranih. Sledijo sodelavci (24 odstotkov) ter stranka (17 odstotkov).

V dejanjih, ki jih je Leymann opisal kot tipična za pojav mobinga, so izstopala naslednja:

- preobremenjenost z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki – kar 45 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da se jim to pogosto dogaja, 50 odstotkov pa, da se jim to dogaja občasno;
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog oziroma delovne naloge pod nivojem svojih sposobnosti - 56 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da je jim to občasno dogaja;
- ignoriranje na delovnem mestu – 63 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da se jim to občasno dogaja;
- prekinjanje med govorom – kar 69 odstotkov je odgovorilo, da se jim to občasno dogaja;
- ogovarjanje za hrbtom in širjenje lažnih govoric – 53 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da se jim to občasno dogaja.

Vsa ta dejanja znižujejo socialni ugled posameznika in predstavljajo napad na kakovost njegovega dela.

Prvi pokazatelj slabšanja dobrih medsebojnih odnosov je porast bolniške odsotnosti. Kar 28 odstotkov anketiranih je izjavilo, da je v njihovem delovnem okolju pogosta bolniška odsotnost. Vodstvo bi moralo narediti vse, da bi se zaposleni na delovnem mestu počutili dobro. Posledično bi se zmanjšale bolniške odsotnosti in s tem tudi stroški.

Ne smemo zanemariti, da je kar 44 odstotkov anketiranih odgovorilo, da izgubljajo voljo do dela in trpijo za glavobolom. Ti zaposleni svojega dela ne morejo opravljati zbrano in kakovostno.

Najbolj pa izstopa podatek, da kar 51 odstotkov anketiranih opaža v svojem delovnem okolju agresivno komunikacijo. Ostali simptomi prisotnosti psihičnega nasilja so še pogoste napake pri delu, slabo odločanje, zmanjšana storilnost, poskus izoliranja posameznikov, zamujanje na delo, težave z disciplino.

K pojavu psihičnega nasilja na delovnem mestu pa v največji meri vplivajo organizacijski dejavniki, to so lastnosti organizacije, razmere v organizaciji, kakšna je hierarhična struktura, kako so organizirani delo in delovne naloge, kakšna je delovna klima ter odnos do zaposlenih.

Anketirani so kot najpogostejši vzrok za pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu izbrali avtoritativni slog vodenja in upravljanja, in sicer jih je tako odgovorilo kar 45 odstotkov. Ostali najpogostejši vzroki so še slaba organizacija delovnega procesa (30 odstotkov), da pravica posameznika, da pove svoje mnenje, ni zaščitena (28 odstotkov) ter da se zaposlene slabo in nezadostno vključuje v sodelovanje pri odločanju.

Podobno so potrdile analize skorajda 800 študij primerov, ki kažejo na stereotipni vzorec: v vseh primerih, kjer se je izvajal mobing, je bilo v ozadju tudi ekstremno slabo organizirano delo ali nerazvite delovne metode in nezainteresiran management. Zato mobing vsekakor ne sme biti problem posameznika, ampak odgovornost nadrejenih in celotne organizacije (glej Brečko, 2006, str. 16).

Pred kratkim je bil uveden nov sistem napredovanja v javni upravi. Nekateri so mnenja, da je sistem dober, drugi da je slab, ker lahko vpliva na povečanje mobinga. Osebnostno me je zelo zanimalo, kako ta sistem vpliva na povečanje mobinga. Več kot polovica anketiranih, to je 53 odstotkov, jih je bilo mnenja, da nov sistem napredovanja lahko vpliva na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu. Nad tem se lahko le zamislimo.

Najbolj zaskrbljujoče je, da so nekateri posamezniki že kar nekaj časa izpostavljeni psihičnemu nasilju na delovnem mestu. Kar 23 anketiranih je odgovorilo, da so temu izpostavljeni že več let.

Zadnji podatek me torej vodi v naslednjo temo, ki sem jo predstavila v diplomskem delu, in sicer kako zakonodaja sploh ščiti žrtve mobinga. Po pregledu slovenske zakonodaje, ki posredno in neposredno obravnava mobing, sem ugotovila, da je pravna podlaga v zvezi s psihičnim nasiljem na delovnem mestu dobro urejena. Kot temelj velja omeniti Ustavo Republike Slovenije, ki v 34. členu zagotavlja vsakomur pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Če so bile kršene posameznikove človekove pravice in svoboščine, gre za kaznivo dejanje.

Tudi Zakon o delovnih razmerjih v 6. a členu prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje. Poleg tega tudi natančno definira trpinčenje kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu.

Poleg tega je dopolnjen Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu konkretno zavezal delodajalca ne le k zagotavljanju delovnega okolja, v katerem ne bo izpostavljen nadlegovanju in trpinčenju s strani delodajalca ali sodelavcev, ampak mu je dodatno naložil tudi pozitivno izvedbeno dolžnost, da sprejme ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu. Ker je Zakon o delovnih razmerjih splošen predpis, velja za vse delodajalce v republiki Sloveniji, prav tako za javno upravo.

Zakon o javnih uslužbencih ima posebno določbo v 15. a členu, ki izrecno prepoveduje vsakršno nadlegovanje, pri čemer je definirano kot fizično, verbalno ali neverbalno nadlegovanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

Ugotovila sem, da naša zakonodaja nudi ustrezno zaščito žrtvi mobinga. V Sloveniji sicer ni znan noben primer, ko bi delojemalec tožil delodajalca zaradi mobinga in uspel dobiti odškodnino. Trenutno je v postopku primer kirurga Erika Breclja, ki toži Onkološki inštitut zaradi mobinga, vendar rezultata še ne vemo. Upamo lahko samo, da mu bo uspelo dobiti odškodnino. Če je mobing tako razširjen, zakaj potem ni več pravne prakse? Verjetno žrtve mobinga še vedno niso dovolj osveščene, kaj se z njimi sploh dogaja. Navsezadnje pa se tudi osveščene žrtve mobinga bojijo, da bo po sodnem sporu njihovo življenje še bolj oteženo. Dejstvo je, da žrtve mobinga nimajo dokaznega materiala in da je težko najti tudi priče, ki bi dogajanje potrdile. Upamo lahko le, da bomo tudi v Sloveniji kmalu imeli sodno prakso, saj se o problematiki in posledicah mobinga javnost vse bolj seznanja.

LITERATURA

ČLANEK V REVIJI:

- BARLIČ, Nataša. ZDR-A in spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Pravna praksa. GV Založba. Ljubljana. Št. 5/2008. str. 20-22.
- BREČKO, Danijela. Mobing – psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu. HMR. Ljubljana. 1. 2003. str. 62-64.
- BREČKO, Danijela. Mobing – psihoteror tekmovalne družbe. Industrijska demokracija. Kranj. 10. 2006. št. 12, str. 12 – 17.
- CVETKO, Aleksej. Mobing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih. Podjetje in delo. Ljubljana. 2003, str. 2.
- CASSITTO, M.G. Molestie morali nei luoghi di lavoro: nuovi aspetti di un vecchio fenomeno. Medicina del lavoro, 2001, 92 (1), str. 12 – 24.
- KEČANOVIĆ, Bećir. Ustavimo nasilje na delovnem mestu. Pravna praksa. GV Založba. Ljubljana. Št. 50/2006, str. 22.
- KOSTELIČ-MARTIĆ Andreja. Psihično nasilje na delovnem mestu. HMR, Ljubljana, 2007, št. 2, str. 26-32.
- KOZMIK, Vera. Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Urad za žensko politiko. Ljubljana. 1999. 10. zvezek zbirke.
- MEKINC, Janez. Tudi šikaniranje je nasilje. Svetovalec. Gospodarski vestnik, Ljubljana, št. 48/2004.str. 65,66.
- MLINARIČ, Pavla. Mobbing – pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu. Kadrovske informacije. Vlada Republike Slovenije. Ljubljana. 03. 2005, str. 29-33.
- MLINARIČ, Pavla. Zaščita pred mobingom. Ko služba postane pekel. HMR. Ljubljana. 2. 2007. str. 34-38.
- LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 1990, 5, (2), str. 119-126.
- LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. V: Herriot Peter (ur.): Mobbing and victimization at work. The European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2), 165 – 184.
- LOBNIKAR, Branko. Kako prepoznati in upravljati nasilja. Manager. Ljubljana. 2004, št. 12, str. 54-57.

ZAKON

- Evropska socialna listina. Ur. l. RS št. 24/1999-MP, št. 7/99, URL: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109>, 10.1.2009.
- Kazenski zakonik (KZ-1). Ur.l. RS št. 55/2008.
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja. Ur. l. RS št. 30/00.
- Ustava Republike Slovenije. Ur. l. RS št. 33/1991.

- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave. EVA:2009-1515-0001.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) Ur.l. RS št. 42/2002.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A). Ur. l. RS št. 103/2007.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB3). Ur. l. RS št. 63/2007).
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1) Ur.l. RS št. 93/2007.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) Ur.l. RS št. 56/1999.

VIRI

Internet

1. Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu. Ustrahovanje na delovnem mestu.
URL= »<http://osha.europa.eu/si/publications/factsheets/23>«. 10. 1. 2009;
2. Gregor Virant. Državni zbor RS. Poslanska vprašanja in pobude.
URL= »<http://www.dz-rs.si/index.php?id=94&type=98&sb=3&o=1750&sd=0&unid=VPP%7C53C3B463EF27F4DCC12572DC00394774&showdoc=1>«. 18. 8. 2008;
3. Inšpektorat RS za delo. Povzetek letnega poročila za leto 2008. URL= »http://www.id.gov.si/si/javne_objave/letna_porocila/«. 28. 2. 2009;
4. Čebašek-Travnik, Zdenka. VI. Konferenca inšpektorata RS za delo. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Pogled varuhinje človekovih pravic na problematiko trpinčenja na delovnem mestu. URL= »http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/cebasek.pdf«. 04. 2008;
5. Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev. Delovna razmerja. URL= »http://209.85.129.132/search?q=cache:YdNfFZ8U-5AJ:www.mju.gov.si/si/delovna_razmerja_in_stipendiranje/inspekcija_za_sistem_ju/+in%C5%A1pekcija+za+sistem+ju&cd=1&hl=sl&ct=clnk«. 28. 2. 2009;
6. Komisija za pritožbe iz DR pri Vladi RS. Praksa KPDR. URL= »http://www.mju.gov.si/si/delovna_razmerja_in_stipendiranje/komisija_za_pritožbe_iz_dr_pri_vladi_rs/praksa_kpdr/«. 28. 2. 2009;
7. InDirekt. Skoraj 20 odstotkov delavcev že izpostavljenih mobingu. URL= »http://www.indirekt.si/novice/slovenija/skoraj_20_odstotkov_delavcev_ze_iz_postavljenih_mobingu/119019«. 17. 12. 2008;
8. Mlinarič, Pavla. Mobing kot problem menedžmenta in zakonodaje. URL= »<http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID061218.doc>«. 17. 12. 2008;
9. Mladina Dnevnik. Podpisan evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu. URL= »http://209.85.129.132/search?q=cache:403Qrpg1Ap8J:www.mladina.si/dnevnik/26-04-2007-podpisan_evropski_sporazum_o_nadlegovanju_in_nasilju_na_delu/+Podpisan+evropski+sporazum+o+nadlegovanju+in+nasilju+pri+delu.&cd=1&hl=sl&ct=clnk«. 26. 4. 2007;
10. Parent-Thirion, Agnès; Fernández Macías, Enrique; Hurley, John; Vermeylen, Greet; Fourth European Working Conditions Survey. 2007, Dublin. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- URL= »<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
«. 10. 1. 2009;
11. STA. V Sloveniji že skoraj petina delavcev izpostavljenih mobingu.
URL= »http://evropavspletu.si/mobing_trpincenje_delo,257,2982,1.html«. 17. 12. 2008;
12. Urad za enake možnosti. Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti. URL= »<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Porocilo-080-2007.doc>«. 14. 08. 2008;
13. Urad za enake možnosti. Naloge in cilji. URL= »http://www.uem.gov.si/si/o_uradu_za_enake_moznosti/naloge_in_cilji/«. 3. 3. 2009;
14. Metelko, Teržan, Žebovec. Stanje na področju preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji. URL= »http://www.beswic.be/sl/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/slovenia/state_of_play.pdf«, 3. 3. 2009;

SEZNAM SLIK

Slika 1: Spol.....	15
Slika 2: Starost.....	16
Slika 3: Izobrazba.....	17
Slika 4: Kako bi opisali odnose med zaposlenimi v vašem delovnem okolju?.....	18
Slika 5: Ali si želite zamenjati delovno mesto?	19
Slika 6: Katere od naštetih zdravstvenih težav ste že čutili v zvezi z vašim delovnim okoljem?.....	20
Slika 7: Simptomi prisotnosti psihičnega nasilja	21
Slika 8: Kdo so po vašem mnenju najpogostejše žrtve mobinga oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu?	22
Slika 9: Kdo je po vašem mnenju najpogostejše povzročitelj psihičnega nasilja na delovnem mestu?	23
Slika 10: Kaj je po vaši oceni vzrok za mobing oziroma psihično nasilje?	24
Slika 11: Ali lahko nov sistem napredovanja v javni upravi vpliva na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu?.....	25
Slika 12: Ali ste že bili priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu?	26
Slika 13: Ali ste že vi osebno doživeli psihično nasilje na delovnem mestu?	27
Slika 14: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas prekinjajo med govorom?	28
Slika 15: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kričijo na vas?	29
Slika 16: Ste na delovnem mestu pogosto deležni kletvic ali vulgarnih izrazov?	30
Slika 17: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kritizirajo vaše delo?	31
Slika 18: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ignorirajo?	32
Slika 19: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas premestijo na drugo delovno mesto?.....	33
Slika 20: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas zasmehujejo oziroma da se norčujejo iz vaših telesnih / značajskih lastnosti?	34
Slika 21: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ogovarjajo za hrbtom in o vas širijo govorice ali laži?	35
Slika 22: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas žalijo zaradi vaše narodnosti ali prepričanja?	36
Slika 23: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da dvomijo v vaše poslovne odločitve?	37
Slika 24: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam dodeljujejo nesmiselne delovne naloge oziroma delovne naloge pod nivojem vaših sposobnosti?	38
Slika 25: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da ste preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki?	39
Slika 26: Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam ne priznajo letnega dopusta in prostih dni?	40
Slika 27: Ali ste na delovnem mestu deležni poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb?	41
Slika 28: Ali vam na delovnem mestu grozijo s fizičnim nasiljem?	42
Slika 29: Koliko časa ste že izpostavljeni nezaželenemu vedenju?	43

SLOVAR SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV

- mobing – psihična zloraba, maltretiranje, napadati, tiranizirati – med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem položaju
- to mob – obkoliti, planiti
- bossing – šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih
- bullying – šikaniranje nadrejenih s strani podrejenih
- šikaniranje – namerno povzročanje nevspečnosti, neprijetnosti
- diskreditacija – onečaščenje, uničenje ugleda, veljave, zaupanja
- konflikt – nasprotje, napetost, nesoglasje
- fluktuacija – spreminjanje, upadanje količine česa na določenem področju
- sankcionirati – določiti pravne posledice
- stigmatizacija – označitev

PRILOGA: Anketni vprašalnik o mobingu oz. psihičnem nasilju na delovnem mestu

1. Spol:

- Ženska
- Moški

2. Starost:

- Do 25 let
- Od 26 do 35 let
- Od 36 do 45 let
- Od 46 do 55 let
- Nad 55

3. Izobrazba:

- Srednja šola
- Poklicna šola
- Višja šola
- Visoka strokovna šola
- Univerzitetna izobrazba
- Magisterij
- Doktorat

4. Kako bi opisali odnose med zaposlenimi v vašem delovnem okolju?

- Zelo dobri.
- Dobri.
- Slabi.
- Zelo slabi.
- Nevzdržni.

5. Ali si želite zamenjati delovno mesto?

- Da, zaradi neprijetnih sodelavcev.
- Da, ker imam slabo plačo.
- Da, ker me nadrejeni ne cenijo.
- Da, ker nimam možnosti napredovanja.
- Da, zaradi slabih odnosov na delovnem mestu.
- Da (navedite vzrok): _____
- Ne.

6. Odnosi na delovnem mestu lahko vplivajo tudi na vaše zdravje. Katere od naštetih zdravstvenih težav ste že čutili v zvezi z vašim delovnim okoljem? Možnih je več odgovorov.

- Slabost.
- Glavobol.
- Depresije.
- Motnje spanja.
- Razbijanje srca.
- Visok krvni tlak.
- Želodčne težave.
- Izguba volje do dela.

- Težave s koncentracijo.

7. Simptomi prisotnosti psihičnega nasilja v nekem delovnem okolju so lahko različni. Ali opazate katerega izmed naštetih pojavov v vašem delovnem okolju? Možnih je več odgovorov.

- Pogosta bolniška odsotnost.
- Povečana fluktuacija zaposlenih.
- Zamujanje na delo.
- Težave z disciplino.
- Agresivno komuniciranje.
- Poskusi izoliranja posameznikov.
- Zmanjšana storilnost.
- Nezgode pri delu.
- Pogoste napake pri delu.
- Slabo odločanje.

8. Kdo so po vašem mnenju najpogostejše žrtve mobinga oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu?

- Poštenjak – oseba, ki je opazila in prijavila nepravilnosti pri delu.
- Mlada oseba oz. pripravnik, ki se je šele zaposlila.
- Starejša oseba tik pred upokojitvijo.
- Telesni invalid.
- Oseba, ki je pogosto na bolniški odsotnosti.
- Oseba, ki zahteva boljše pogoje dela.
- Oseba, ki je nadpovprečno ustvarjalna.
- Oseba druge veroizpovedi ali drugega etničnega izvora.
- Oseba, ki po letih prekomernega dela zahteva priznanje ter povečanje plače.

9. Kdo je po vašem mnenju najpogosteje povzročitelj psihičnega nasilja na delovnem mestu?

- Nadrejeni.
- Sodelavec.
- Podrejeni.
- Stranka.

10. Kaj je po vaši oceni vzrok za mobing oz. psihično nasilje? Možnih je več odgovorov.

- Avtoritarni slog vodenja in upravljanja.
- Negativne karakterne lastnosti sodelavcev.
- Slaba organizacija delovnega procesa.
- Medsebojno nezaupanje.
- Pravica posameznika, da pove svoje mnenje, ni zaščiten.
- Slaba seznanjenost s pravili, pravicami in dolžnostmi.
- Neodkrito komuniciranje.
- Zanikanje konfliktov.
- Delovno okolje, ki je izrazito tekmovalno.
- Presežek delovne sile.
- Slabo in nezadostno vključevanje in sodelovanje zaposlenih pri odločanju.
- Slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje.
- Pomanjkanje spoštovanje, zlasti kulturnih razlik.

11. Ali lahko nov sistem napredovanja v javni upravi vpliva na povečanje psihičnega nasilja na delovnem mestu?

- Da.
- Ne.
- Mogoče.

12. Ali ste že bili priča mobingu oz. psihičnem nasilju na delovnem mestu?

- Da.
- Ne.
- Ne vem.

13. Ali ste že vi osebno doživeli psihično nasilje na delovnem mestu?

- Da, kot opazovalec.
- Da, kot žrtev.
- Ne vem.
- Ne.

V naslednjih sklopih lahko preverite ali ste žrtev mobinga.

14. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas prekinjajo med govorom?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

15. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kričijo na vas?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

16. Ste na delovnem mestu pogosto deležni kletvic ali vulgarnih izrazov?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

17. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da kritizirajo vaše delo?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

18. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ignorirajo?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

19. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas premestijo na drugo delovno mesto?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

20. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas zasmehujejo oz. da se norčujejo iz vaših telesnih/značajskih lastnosti?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

21. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas ogovarjajo za hrbtom in o vas širijo govorice ali laži?

- Nikoli
- Občasno
- Pogosto
- Vedno

22. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vas žalijo zaradi vaše narodnosti ali prepričanja (verskega, političnega)?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

23. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da dvomijo v vaše poslovne odločitve?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

24. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam dodeljujejo nesmiselne delovne naloge oz. delovne naloge pod nivojem vaših sposobnosti?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

25. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da ste preobremenjeni z novimi delovnimi nalogami in kratkimi roki?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

26. Se vam na delovnem mestu pogosto dogaja, da vam ne priznajo letnega dopusta in prostih dni?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

27. Ali ste na delovnem mestu deležni poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

28. Ali vam na delovnem mestu grozijo s fizičnim nasiljem?

- Nikoli Občasno Pogosto Vedno

29. Koliko časa ste že izpostavljeni nezaželenemu vedenju?

- Kratek čas.
 Nekaj mesecev.
 Več let.

Če ste bili izpostavljeni nezaželenemu vedenju vsaj enkrat na teden v zadnjih 6 mesecih pomeni, da ste žrtev mobinga.

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Spodaj podpisana Renata Lončar, z vpisno številko 33364, sem avtorica diplomskega dela Mobing v javni upravi in se strinjam z objavo diplomskega dela na internetu.

Lektorirala prof. Vlasta Povše.