

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
POJAVNOST MOBINGA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI

Ljubljana, februar 2022

ANITA GVOZDEN

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Anita Gvozden, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pojavnost mobinga na delovnem mestu v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Nado Zupan

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV IN DEFINICIJA MOBINGA	2
1.1 Razvoj opredelitve pojma mobing skozi čas.....	2
1.2 Vrste in oblike mobinga na delovnem mestu.....	3
1.3 Definicija žrtve in storilca	4
1.4 Napačne predstave o mobingu.....	5
2 VZROKI IN POSLEDICA MOBINGA.....	6
2.1 Prepoznavanje mobinga na delovnem mestu	7
2.2 Posledice mobinga na delovnem mestu.....	8
3 Reševanje in preprečevanje mobinga na delovnem mestu pri zaposlenih.....	8
3.1 Neformalni ukrepi.....	9
3.2 Formalni ukrepi	9
3.3 Ukrepi za reševanje mobinga na ravni podjetja kot celote.....	10
4 PRAVNA UREDITEV IN ZAKONODAJA NA PODROČJU MOBINGA.....	11
4.1 Pravna ureditev v EU	12
4.2 Pravna ureditev v Sloveniji.....	12
5 Raziskave o pojavnosti mobinga na delovnem mestu v Sloveniji	13
6 Anketa o pojavnosti mobinga na delovnem mestu	15
6.1 Metodologija raziskave.....	15
6.2 Analiza izvedene ankete	15
6.3 Razprava o rezultatih in predlogi za preprečevanje mobinga	18
SKLEP.....	19
LITERATURA IN VIRI	20
PRILOGA	23

KAZALO SLIK

Slika 1: Osebe deležne trpinčenja na delovnem mestu v karieri	15
Slika 2: Razumevanje anketirancev o definiciji mobing	16
Slika 3: Odgovori na vprašanje o prijavi pri pooblaščenca.....	17
Slika 4: Odgovori anketirancev o ne prijavi pooblaščenca	17

Slika 5: Seznanjenost anketirancev o pravilniku za mobing.....	18
--	----

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik – spletna anketa 1KA	1
--	---

SEZNAM KRATIC

angl – angleško

EU – (angl. European Union); Evropska unija

IRSD – Inšpektorat RS za delo

UVOD

Človek je živo bitje, čigar razvoj je odvisen od socialnih stikov in druženj. Celotno življenje se izoblikuje na podlagi družbe in sredine v kateri se nahajamo. V kolikor nam je ta možnost iz kakršnega koli razloga odvzeta, se počutimo socialno ogroženi in naša razvojna stopnja se nekje ustavi, kar lahko pusti razne posledice v trenutnem ali prihodnjem obdobju.

Nihče ne bi smel biti izpostavljen socialni izoliranosti oz. biti izločen iz družbe. Začne se že v otroštvu, v skupini vrtca ali šole, ko se že izoblikuje neka skupina ljudi, katera si medsebojno ustreza in potem zgodbo v obliki druženja pelje naprej. V kolikor pride zaradi navadnega prepira do izločenosti, se že pri otroku pozna slaba volja, žalost, mogoče tudi depresija in bolezen.

Enako velja v poslovnem svetu odraslih. Človek se najbolje počuti v službi, kjer te socialne ogroženosti ni, kjer celotna ekipa deluje v dobrobit podjetju kot eno in kjer se lahko vsak na vsakega zanese, tudi kadar gre za razmerje med vodstvom in podrejenimi. Žal je današnji svet drugače izoblikovan. Še vedno je veliko ljubosumja, nezadovoljstva, časovnega pritiska, počutja ogroženosti in izsiljevanja. Zaradi tega, v poslovnem svetu deluje velika borba za obstanek, bodisi iz naslova položaja ali službe same. Iz tega naslova se je razvil pojem »mobing«, kateri je prišel tako daleč, da se je zapisal tudi v sodni praksi, pa vendar dajemo nanj še premalo pozornosti.

Skozi svojo nalogo, sem želela raziskati, že tako raziskan pojem trpinčenja na delovnem mestu in priti do zaključka, na kateri točki raziskave i ozaveščenosti smo danes. Udeležena sem bila tudi seminarja in on-line delavnice, da bi bila priča drugim zgodbam, na podlagi katerih sem potem tudi izvedla anketo.

V prvem poglavju besedo mobing obravnavam najprej na teoretični osnovi, kjer opisujem definicijo samo, vrste mobinga, profil žrtve in storilca, ter napačne teorije o mobingu.

V drugem poglavju se dotaknem vzrokov za nastanek, kako prepoznamo mobing, ter kakšne so lahko posledice. Tretje poglavje zajema formalne in neformalne ukrepe za preprečevanje mobinga na delovnem mestu pri zaposlenih in na ravni podjetja kot celote. Četrto poglavje zajema pravno ureditev in zakonodajo, predvsem v Sloveniji, na kratko pa je opisana tudi pravna ureditev v Evropski uniji (v nadaljevanju EU).

V petem poglavju na kratko opišem raziskavo o pojavnosti mobinga v Sloveniji in predstavim podatke, katere sem prejela od Inšpektorata za delo Republike Slovenij, glede vpliva epidemije bolezni Covid-19. Izvedla sem tudi anketo o srečevanju z mobingom in jo skupaj s predlogi za izboljšavo, predstavila v šestem poglavju.

Kot sem že na začetku navedla, si nihče ne zasluži biti iz kakršnegakoli razloga biti izpostavljen socialni izoliranosti in nasilju na delovnem mestu v raznih oblikah, vendar je po raziskavi ugotovljeno da se je večina vsaj enkrat v poslovnem svetu ali na delovnem

mestu srečal z pojavno obliko mobinga. Ker je venomer vpleten človeški faktor, katerega se da izobraziti in na katerega se da še pravočasno vplivati, je pomembno da so vsi pravilno ozaveščeni o svojih pravicah in poskusiti izkoreniniti nepotreben pojav v organizaciji, kateri dolgoročno ne prinaša nobenih koristi tako zaposlenim, kot celostni podobi podjetja.

1 OPREDELITEV IN DEFINICIJA MOBINGA

1.1 Razvoj opredelitve pojma mobing skozi čas

Izvor besede mobing izhaja iz angleškega glagola »to mob«, kar v slovenščini pomeni »napasti, planiti, lotiti se nekoga«.

Konrad Lorenz (2005), avstrijski etolog, je ta izraz uporabil v povezavi z živalskimi čredami, katere so kot skupina pregnale vsiljivca.

Heinz Leymann (1990), švedski delovni psiholog, pa je to dogajanje opazoval na delovnem mestu in prvi opredelil ta pojav s temi besedami: Mobbing 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 povzročata to maltretiranje hudo trpljenje na duševni, psihosomatski in družbeni ravni (Leymann, 1990).

Veliko je izrazov, kateri so povezani z negativnim dogajanjem na delovnem mestu. Pojavljajo se izrazi kot so: nasilje na delovnem mestu, agresija, šikaniranje, ustrahovanje, nadlegovanje, čustvena zloraba, socialno spodkopavanje ...

Vsem je skupno, da je to dejanje ene osebe v škodo drugemu.

V tujini se bolj pogosto uporablja izraz bullying, kar je bolj definirano kot ustrahovanje ter work ali employee abuse in workplace aggression (Kostelič-Martič, 2007, str. 26).

Mobbing se uporablja kot izraz za komunikacijo med sodelavci ali nadrejenimi/podrejenimi katero je polno konfliktov (Leymann, 1990).

Mnogi pa ne ločujejo pojma šikaniranje in mobing. Šikaniranje ne opredeljuje pogostost dejanj, kar pomeni da dejanje storilca zadošča že enkrat, medtem ko gre pri mobingu za daljše trajajoče časovno obdobje (Per, 2021).

Mobing v Sloveniji prevajamo kot trpinčenje na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A in

202/21 – odl. US definira trpinčenje na delovnem mestu 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«.

Za opredelitev trpinčenja, torej ni dovolj posamezno dejanje ali opustitev, pač pa mora biti tako dejanje očitno negativno, omalovažujoče, žaljivo in kontinuirano, kar pomeni, da eno takšno dejanje ni dovolj, pač pa morajo biti sovražna dejanja pogosta i se dogajati dlje časa. Da bi torej lahko skupek, določenih ravnanj in okoliščin šteli za trpinčenje, je treba preučiti vse vidike določenega primera, pa tudi subjektivno doživljanje (in psihične oz. zdravstvene posledice) delavca, ki meni, da je žrtev trpinčena.

V Sloveniji je Cvetko (2006) v svojem članku, mobing opredelil, kot specifično oblika obnašanja na delovnem mestu, ko posameznik ali skupina sistematično psihično maltretira oziroma ponižuje drugo osebo ali druge osebe z namenom, da škodi njenemu ugledu, časti, človeškemu dostojanstvu in osebni integriteti, vse do prenehanja delovnega razmerja. Ima negativen vpliv na psihično, zdravstveno, socialno in ekonomsko stanje posameznika. Pri ljudeh – tarčah pritisk povzroča psihične in psihosomatske motnje. Mobbing je mogoče preprečiti s preventivo, informiranjem, izobraževanjem (Cvetko, 2006).

Osebnostno pa me je najbolj prepričal izraz mobing kot ponavljajoče se, neutemeljeno, zlobno obnašanje do zaposlenega ali do skupine zaposlenih, ki ogroža zdravje in varnost in očitno postaja vse bolj pogost pojav v Evropi. Pogosto je to posledica slabšanja medčloveških odnosov in slabo vodene delovne organizacije (Cvetko, 2006).

1.2 Vrste in oblike mobinga na delovnem mestu

Različni avtorji so vrste mobinga opredelili na različne stopnje in različne vrste. Skozi leta se definicije in vrste vse bolj podrobno opisujejo.

Leymann (1990) je v svojem vprašalniku imenovanem Leymann Inventory of Psychological Terrorisation oblikoval kar 45 tipičnih oblik vedenja, ki so značilne za psihično nasilje na delovnem mestu. Razdelil jih je v pet skupin, in sicer glede na vrsto napada:

- Napadi zoper izražanje in komuniciranje; ali drugače izraženo verbalno nasilje, katero omeji možnost izražanja in komuniciranja. Sem spadajo večkratno prekinjanje, jemanje besede, kričanje in glasno obrekovanje, kritiziranje dela in privatnega življenja, telefonsko nasilje, pisne grožnje,...
- Napad na osebo in ogrožanje socialnih stikov; z osebo ne želi nihče več komunicirati, je ignorirana s strani drugih oseb, kadar jih želi ogovoriti, je "odstranjena" iz delovnega okolja, kjer so prisotni drugi sodelavci.
- Napad osebnega ugleda žrtve; obrekovane, širjenje neutemeljenih govoric, smešenje žrtve iz naslova fizičnih ali psihičnih vedenj, Norčevanje iz zasebnega življenja in

narodnosti, opravljanje nalog, katere rušijo samospoštovanje osebe...

- Napadi zoper kakovost delovnega mesta; žrtvi niso dodeljene nove naloge ali pa so ji stare odvzete, dodeljene so ji nesmiselne naloge ali pa so pod nivojem žrtvine kvalifikacije, lahko se ji tudi poškoduje njeno delovno mesto iz naslova norčevanja.
- Napadi zoper zdravje žrtve; tukaj je uporabljeno fizično nasilje vseh oblik, od zlorabe do dodeljevanja nalog zdravstveno ogrožajočih za žrtev.

Pojavljata pa se tudi vrsti mobinga, glede na relacijo žrtve in povzročitelja. In sicer je Kostelić-Martić leta 2007 opredelila vertikalni in horizontalni mobing.

Vertikalni predstavlja relacijo med podrejenimi in nadrejenimi, torej izvajanje mobinga nadrejenega nad skupino podrejenih, dokler le-ta ni uničena ali pa skupina izvaja mobing nad svojim nadrejenim.

Posebna oblika vertikalnega mobinga predstavlja strateški mobing; te oblike psihičnega nasilja se poslužuje vodstvo podjetja, ko želi odstaviti nezaželene zaposlene. Vodstvo se dogovori, koga od zaposlenih želi odstaviti z njihovih delovnih mest. Nad izbranimi nato prične z neposrednim, sistematičnim izvajanjem mobinga, z namenom doseči njihovo odpoved (Kostelić-Martić, 2007).

Horizontalni mobing pomeni izvajanje psihičnega nasilja med zaposlenimi na istem hierarhičnem položaju. Žrtev je lahko napadena s strani posameznika ali skupine. Ta vrsta mobinga se razvije zaradi občutkov ogroženosti, ljubosumja, nezdravega karierizma in zavisti. Posameznik ali skupina si zaradi napetosti in problemov izbire črno ovco, na kateri želi dokazati, da je od nje sposobnejša (Brečko, 2013, str. 49).

Čedalje več pa se pojavlja oblika e-mobinga. Nova oblika nasilja v e-družbi. Lahko se izkazuje kot pošiljanje okuženih datotek, vdiranje v sistem, spreminjanje gesla in raznih šifer, pošiljanje e-sporočil z neprimerno vsebino ali vsebino, katero se ne da ugasniti. Lahko je pa samo oseba vključena v e-pogovor več oseb, kjer je označena kot tretja oseba, tema je pa osredotočena nanj. Psihični pritisk na zaposlenega je tudi, v kolikor se mu neizvedljive naloge pošiljajo po e-pošti z namenom, da zaposleni pošte ne prebere pravočasno ali je sploh ne prebere.

1.3 Definicija žrtve in storilca

Žrtve so po navadi izbrane, glede na organizacijo dela, izobrazbo, spol, versko usmerjenost, starost oz. različne osebnostne značilnosti žrtve. Pogosto je dovolj, da posameznik iz nekega razloga izstopa iz delovne sredine ter zaradi svojih osebnostnih značilnosti pritegne pozornost storilcev (Dolinar, 2008).

Po definiciji večih avtorjev (Kostelić-Martić, 2007; Brečko, 2013) pa so najboljše izpostavljeni posamezniki, kateri spadajo v eno izmed naslednjih karakteristik: poštenjaki

(osebe, ki so prijavile nepravilnosti pri delu, neupoštevanje pravil ali zakonodaje), fizični invalidi, mladi oz. komaj zaposleni, delavci pred upokojitvijo (počasnejši pri delu), osebe z večjo željo po samostojnosti ali novi delovni opremi, ter želijo za svoje delo prejeti tudi višje plačilo. Poleg spadajo tudi osebe, katere so bile kot presežek delovne sile dodeljene drugemu podjetju, bodisi zaradi združitve ali prevzema, pogosto bolniško odsotne osebe, v več kot 60 % so to osebe ženskega spola. Prav tako spadajo zraven tudi nadarjene ali umetniško nagnjene osebe, ter drugače spolno usmerjene osebe.

Glede na rezultate raziskav je zelo pomembna izobrazbena in strokovna stopnja posameznika. Mobingu so namreč bolj izpostavljena zahtevna delovna mesta in nekateri bolj intelektualni usmerjeni poklici, kot so zdravstvo, znanost in šolstvo (Cvetko, 2006). Zanimivost je, da med vsemi poklici, niso odkrili mobinga pri poklicu pravnik (Brečko, 2015).

Storilci ali moberji, so nagnjeni k pretiranemu nadzorovanju, ne priznavajo svojih napak ali jih poskušajo zakriti, nepošteni so do sebe in do drugih. Delujejo na podlagi vedenjskih vzorcev predsodkov, zlorabe, obtoževanja sprevračanja, nasprotovanja, negativizma, laži in strahu. Izvajalci nasilja so stalni, serijski ali občasni. Slednji uporabljajo nasilje le kot občasno reševanje nastale njim neugodne situacije, medtem ko so stalni obsedeni s tovrstnim vedenjem in konstanto nadlegujejo in trpinčijo določene posameznike, predvsem zaradi naučenih vedenjskih vzorcev nasilja. Mobing izvajajo zaradi želje po višjem položaju za vsako ceno, večji moči pri odločanju, prednosti določenega delovnega mesta, želijo si več slave in biti v središču pozornosti.

Običajno nimajo dovolj znanja in niso dovolj sposobni, da dejansko zasedejo željeno delovno mesto in se stalno bojijo, da bi drugi to odkrili (Per, 2021).

1.4 Napačne predstave o mobingu

Mobing je postal precej »moderen« pojav in neraziskan del in tako je ne dodeljena definicija, odprla možnost zlorabe in manipulacije izraza (Brečko, 2013).

Zato se tudi velikokrat sproži lažni alarm, ko t. i. žrtev izkoristi slabo informiranost, ter poznavanje mobinga v organizaciji in napade svojega »napadalca«. Širjenje lažnih obvestil, da se nad neko osebo izvaja mobing, je prav tako nevarna kot dejanski mobing. Lažni preplah po navadi sprožijo osebe, katere se počutijo ogrožene, pogosteje pa se pojavi v času nujne reorganizacije in drugih večjih sprememb v organizaciji. Lažna žrtev skuša z lažnim alarmom preprečiti napovedane spremembe ali čimbolj zmanjšati vpliv teh sprememb na svoj osebni položaj v organizaciji (Brečko, 2013).

Mobing tudi napačno enačimo z konfliktom; vsak konflikt ali prepir med sodelavci, med podrejenim in nadrejenim še ne pomeni mobinga. Tudi če se večja skupina združi v »spopadu« proti enemu posamezniku in po krajšem času razpade, to še ne pomeni, da smo

imeli opraviti s procesom mobinga. Napačna ali neupravičena odločitev nadrejenega ne definira mobinga, prav tako ni mobing nujno delo vodje, kateri mora zagotoviti, da je delo opravljeno po najboljših močeh in kakovostih organizacije. Tukaj se pojavlja izraz pozitivna agresija.

Poudariti je potrebno še razliko in šikaniranjem in trpinčenjem na delovnem mestu. Šikaniranje je institut kazenskega prava, določen v 197. členu Kazenskega zakonika (KZ-1), Ur. l. RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21 in 186/21. Za storjeno kaznivo dejanje šikaniranja odgovarja storilec. Za kršitev je dovolj eno samo kaznivo dejanje, ki pri zaposlenemu povzroči ponižanje ali prestrašenost. Trpinčenje na delovnem mestu pa je institut delovnega prava, ki ga določa ZDR-1 in pomeni ponavljajoče se ali sistematično ravnanje ali vedenje, v primeru kršenja določbe. pa za kršitev odgovarja delodajalec.

2 VZROKI IN POSLEDICA MOBINGA

Kadar govorimo o vzroku za nastanek mobinga, najbolj drži definicija Brečko (2013), da bomo redko kdaj našli samo en vzrok. Med najpogostejšimi so neustrezna organizacija dela, nejasne pristojnosti in nejasno vodenje, preobremenjenost in obilica dela in pa tudi podzaposlenost. Nekateri so še danes prepričani, da je mobing predvsem problem posameznika in niso pripravljeni videti širše slike, ter ukrepati na ravni vodstva in organizacije same. Management je v večini primerov nesposoben prepoznati mobing in ga posledično tudi ustrezno obvladati (Brečko, 2013, str. 39).

Brečko (2013) jih prav tako deli v štiri večje skupine, in sicer so vzroki za nastanek:

- **Na ravni kulture organizacije;** velika tekmovalnost znotraj organizacije in spodbujanje individualizma, toga hierarhija, nezadostna komunikacija, kultura povzpetništva in osredotočenost samo ne ekonomski dobiček, slabi medsebojni odnosi, avtoriteta vodstva, netolerantnost do kulturnih razlik, pomanjkanje profesionalizma itd. ...
- **Glede na značilnosti organizacije dela;** nezasedena delovna mesta, nejasna delovna struktura, nejasno porazdeljene odgovornosti, visoka intenzivnost dela, slabo poznavanje kompetenc zaposlenih in podcenjevanje dela zaposlenih.
- **Glede na značilnosti žrtve;** kot že opredeljeno v prvem poglavju naloge: poštenjaki, telesni invalidi, starejši, dolgoletni delavci, kateri želijo večje ovrednotenje njihovega dela, višek delovne sile ter ustvarjalne osebe in osebe, katere zaradi svoje sposobnosti izstopajo
- **Glede na značilnosti storilca oz. napadalca;** osebe katere je strah, imajo pomanjkanje samozavesti, se čutijo nesposobne, nagnjene k verbalnem nasilju, inteligentne osebe, osebe, katere govorijo grdo o svojem podjetju, osebe, ki uživajo v sovraštvu in imajo nerazrešene odnose itd. ...

2.1 Prepoznavanje mobinga na delovnem mestu

Prepoznavanje mobinga in posledično tudi priznavanje dogajanje mobinga znotraj organizacije, je pomembno da bi se lahko začeli izvajati ustrezni ukrepi za preprečevanje mobinga.

Mobing se pojavlja tam, kjer okolje to dovoljuje in si zaposleni zatiskajo oči pred resnico, ter se prilagodijo večini, da ne bi postali tudi sami žrtve mobinga ali bili sankcionirani.

Zato je pomembno, da vodstvo samo ugotovi problem in ga začne primerno reševati ns tem, da pomaga žrtvi in kaznuje izvajalca mobinga.

Prepoznavanje mobinga na ravni posameznika; je pogosto norčevanje in zbijanje šal na račun žrtve, ko skupina utihne ob približevanju žrtve sredi pogovora, nenehno zapadanje v konflikt z istim sodelavcem, spodbujanje dlje trajajočega konflikta, nenadne pohvale s strani sodelavca s katerimi je žrtev v konfliktu (dvoumni nameni), zdravstveno poslabšanje (vrtočlavica, slabost, anksioznosti, nihanje srčnega utripa, glavoboli), doživljanje pogostih manjših nesreč zaradi ne osredotočenosti pri delu (Brečko, 2013, str. 63).

Vsekakor mora biti posameznik prepričan o izvrševanju mobinga nad njim in razčistiti sam pri sebi, da so signali pravi in ni plod domišljije. Ko si bo žrtev lahko priznala, da je to splet več mesečnega dogajanja in ne trenutnega, ter opazila pri sebi spremembe v obnašanju in mogoče tudi kot posledico slabše opravljanje svoje funkcije dela, je čas za alarm.

Prepoznavanje mobinga na ravni organizacije; da bi lahko pravočasno in pravilno ukrepali, je potrebno poznati definicije mobinga in biti prepričan da je mobing tisto, kar se trenutno dogaja v organizaciji. Ko se osvoji definicija mobinga, je prepoznavanje le tega lažje.

Pomembno je prepoznavanje prvih simptomov pojava mobinga na ravni kulture organizacije in organizacije dela in takrat je skrajni čas za strokovno oceno tveganja za pojav mobinga v organizaciji (Brečko, 2013, str. 80).

Ocena ogroženosti se izvaja po posebni metodologiji na fokusnih skupinah in služi kot podlaga za izbiro in sprejem strateških ukrepov, ter sprejem tudi notranjega pravnega akta ter Pravilnika o preprečevanju mobinga, katera sta v primeru prijave na Inšpektorat za delo obvezna za dokazljivost (Brečko, 2013, str. 82).

Najboljša pot za prepoznavanje tega pojava je sprotna komunikacija ter nadzor managementa nad delom in odnosi v organizaciji. Nenehna pozornost in prisotnost vodstva v organizaciji je namreč najboljše zdravilo, je pa pogojena z neposrednim stikom z zaposlenimi.

2.2 Posledice mobinga na delovnem mestu

V reviji Delo in varnost, je Cvetko v svojem članku leta 2009, opredelil posledice, kot strošek gospodarske družbe (posredni stroški zaradi zmanjšane storilnosti, neposredni stroški zaradi bolniških odsotnosti, posledic invalidnosti in odpovedi pogodbo o zaposlitvi pa do bolj pomembnih posledic, ki jih nasilje pušča na svojih žrtvah). V vseh razpoložljivih raziskavah pa se ugotavlja, da so posledice večplastne, saj se kažejo v obliki fizičnih, psihičnih in psihosomatskih obolenj. Tako se poleg depresij, fobij in motenj spanja, pojavljajo tudi prebavne motnje, in sicer že takrat v več kot 30 % primerov.

Skrajšana verzija, katera zajema vse elemente posledic mobinga pa opisuje Koić (2006), kjer zagovarja teorijo, da izpostavljenost prekomernem stresu na delovnem mestu najpogosteje negativno vpliva na psihično in telesno zdravje, pelje do absentizma (odsotnosti), zapuščanja delovnega mesta ali do odpovedi. Mobing, kot pojav psihičnega in moralnega zlorabljanja zaposlenih, predstavlja enega od najbolj negativnih oblik negativnega delovnega stresa, ki lahko na posameznikovem zdravju pusti trajne posledice. Najpogostejše je izražanje različnih psihičnih motenj, pogosto psihosomatskih, neizogibno pa se srečamo tudi z nekaterimi oblikami motenj obnašanja. Z napredovanjem mobinga in motnjami, ki jih je povzročil, prihaja do družinskih problemov, ločitev ali celo do samomorov žrtev mobinga.

Pri mobingu ni zmagovalcev ampak samo poraženci z več ali manj hudimi posledicami. Najbolj prizadeta z dolgoročnimi posledicami je seveda žrtev, toda nič manj ni prizadet celotni oddelek in posledično organizacija. Nazadnje pa izgublja celotna družba. Raziskave kažejo, da je dolgoročno ogroženo tudi psihično stanje napadalca, saj je moralna teža njegovih dejanj iz dneva v dan večja (Brečko, 2013).

3 REŠEVANJE IN PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU PRI ZAPOSLENIH

Za preprečevanje mobinga med zaposlenimi je Cvetko (2006) mnenja, da je za uspešen boj proti mobingu potrebna ustrezna kultura podjetja z ustreznimi vrednotami in normami. Vodstvo mora svoje zaposlene ozavestiti in seznaniti s problematiko mobinga in nevarnostmi, ki jih ta prinaša v kolikor se problem ne reši pravočasno. Opredeliti mora dejanja, ki so nesprejemljiva, ter predvideti sankcije zanje. Poleg tega mora zaposlenim zagotoviti pomoč v primeru, da postanejo žrtve mobinga ali da ta proces zaznajo pri drugih zaposlenih.

Zaposleni pa v svojem vodstvu morajo najti zaupanje, da jim bo v primeru pojava mobinga, pomagalo in rešilo problem na ravni posameznika ali organizacije. V nasprotnem žrtev ne bo videla rešitve in dolgotrajno trpela dejanje mobinga, dokler se ne bodo pojavile hujše posledice. Prav tako se lahko pojavi, da ji sodelavci iz naslova strahu ali želje po ne vpletanju ne bodo stale ob strani in priskočile na pomoč pri reševanju problema. Vsak posameznik se

na vsak konflikt ali napad odzove drugače. V primeru mobinga si vsak zaposleni sam postavi neko obrambo v prepričanju, da bo pomagala ali rešila pojav.

Brečko (2013, str. 72–83) jih je ovrednotila kot osebne obrambne strategije, katere deli na neformalne in formalne ukrepe.

3.1 Neformalni ukrepi

- **Zanikanje vloge žrtve;** prvi obrambni mehanizem. Žrtev se vpraša, kaj je naredila narobe, ali je sama povzročila vzrok za taka dejanja. Ker so pogosto napadane psihično šibkejše osebe, je nihanje samozavesti ključnega pomena.
- **Neposredni nagovor napadalca;** žrtev poskuša urediti odnos z direktnim pogovorom na napadalca. Napadalec navadno takih reakcij ne pričakuje in je lahko posledica tudi rešitev problema in razmerja med napadalcem in žrtvijo. Kot že omenjeno je tukaj tudi ključna samozavest žrtve, da se opogumi in zadevo poskuša rešiti v lastni režiji.
- **Zaupati se sodelavcu;** vsekakor je za žrtev pomembno tudi iz naslova psihičnega odraza, da se lahko komu zaupa in mu razloži svoje sume. Naloga sodelavca je da žrtvi nudi vso podporo, ji verjame in mogoče tudi sama poskuša najti rešitev.
- **Vodenje dnevnika o doživetih dejanjih;** je dokazno gradivo pri razreševanju mobinga na ravni organizacije pri prijavi pri pooblaščenca ali na sodišču, če ni druge možnosti za razrešitev. Vodeni dnevnik o mobingu je namreč zanesljivejši kot mentalni zapis.

3.2 Formalni ukrepi

- **Vključevanje nadrejenega neposredno:** v kolikor v organizaciji ni pooblaščenca za mobing. Naloga nadrejenega je namreč da zagotovi zdravo in mirno delovno okolje, v katerem se mora vsak posameznik čutiti varno in zaželeno. V skladu z internim aktom o preprečevanju mobinga (v kolikor ga podjetje ima) mora nadrejeni ukrepati. V kolikor je sam izvajalec mobinga nadrejeni, mora zaposleni obvestiti nadrejenega po hierarhični lestvici podjetja ali kadrovske službe.
- **Vključevanje pooblaščenca za mobing:** če je v podjetju že določen za morebitne prijave mobinga. Prijava naj bo pisna in naj vključuje pomembne podatke kot so: kdo so vpleteni, časovno trajanje, lokacija, morebitni razlogi, občutki, počutje, morebitno poskusno reševanje problema, kdo so lahko priče, dokazi,
- **Pritožba sindikatu:** v kolikor prijava nadrejenemu ali pooblaščenca ni uspešna, se delavec lahko obrne tudi na sindikat, kateri bo obvestil vodstvo organizacije.
- **Pritožba inšpektoratu za delo:** le-ta pa je na podlagi predloženih dokazov, dolžno preveriti utemeljenost in postopek organizacije v reševanju problema.
- **Pravno svetovanje:** znotraj ali zunaj organizacije. Brezplačno pravno pomoč pa ponujajo tudi nekatere nevladne organizacije specializirane za mobing.
- **Iskanje pomoč v društvih:** ali bolj kot samopomoč posameznika in povezovanje z ljudmi, kateri so podobne situacije že doživeli. Na ta način lahko pridobi različne nasvete

in se izogne naglim ali napačnim odločitvam.

- **Iskanje psihološke pomoči:** za okrepitev samozavesti in samospoštovanja. Pomoč pri psihoterapevtu lahko okrepi psihološko moč, kajti velja pravilo, da bolj kot je žrtev šibka, močnejši bo napadalec.
- **Izredna odpoved o zaposlitvi:** v Sloveniji lahko delavec na podlagi 112. člena ZDR-1 tudi izredno prekine pogodbo o zaposlitvi. To lahko stori brez odpovednega roka v 15 dneh od pisnega obvestila delodajalcu in Inšpektoratu za delo.

Ob taki odpovedi je zaposleni tudi upravičen do odpravnine določene za primer redne odpovedi iz poslovnih razlogov in do odškodnine v višini izgubljenega dela za čas odpovednega roka. Delavec v tem primeru lahko uveljavlja tudi pravico iz zavarovanja za primer izredne odpovedi.

3.3 Ukrepi za reševanje mobinga na ravni podjetja kot celote

Delodajalec je dolžan zagotavljati delovno okolje, v katerem noben delavec ni izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Zato mora sprejeti ustrezne ukrepe za njihovo zaščito, o sprejetih ukrepih pa mora pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) (Alma Career, 2019).

Pomembno je, da si vsak delodajalec, predvsem glede na število zaposlenih, glede na dejavnost in organizacijsko strukturo, sam določi učinkovite ukrepe za prepoznavanje nedopustnih ravnanj. V pravilnikih so največkrat določene tudi komisije, ki bi se naj ustanovile v primeru prijave mobinga, kar je za delodajalca z manjšim številom zaposlenih lahko zelo obremenjujoče. S postopki v pravilniku se delodajalci sami omejujejo s sestavo komisije, kratkimi roki in postopki ugotavljanja nedopustnih ravnanj. Za primer prijave mobinga si delodajalec mora določiti kar se da enostaven in učinkovit način, kako bo ukrepal. Komisija ni obvezna, obravnavo nadlegovanja ali trpinčenja lahko delodajalec določi tudi samo z osebo, pooblaščen za mobing (Polič Kosi, 2015).

Mobing lahko preprečimo tudi s tremi aktivnostmi (Brečko, 2013, str. 71):

- preventivno delovanje,
- zgodnje intervencije,
- poklicna rehabilitacija.

Med preventivne ukrepe sodijo: odprta komunikacija, izboljšava v stilu vodenja, jasno podajanje navodil in nalog, možnost izobraževanja, sprememba organizacije dela, informiranost o mobingu in posledica, vodenje skozi sprejet interni akt in končno sprejemanje akta, organizacijski dogovor ali »psihološka pogodba« itd.

Za zgodnje ukrepanje vodstva je potrebno, da je tudi vodstvo samo oz. pooblaščenec, dovolj informiran in izobražen, da bi lahko v primeru prijave znal odreagirati .

Vsekakor je potrebno podjetju kot celoti najprej potrebno priznanje, da se mobing pojavlja v organizacij in da je potrebno ukrepanje. Žrtev mora ob ukrepanju vodstva začutiti zaupanje, pomiritev in popolno posvečanje nastali situaciji. Oseba je že ob samem dogajanju in do faze prijave mobinga, dovolj negotova in s pomanjkanjem samozavesti, zato mora biti vodstvo ali pooblaščenec pri reševanju biti odločno in nuditi vso potrebno pomoč.

Da bi se mogoče bolj podrobno in predhodno seznanilo s klimo in zadovoljstvom zaposlenih v organizaciji, lahko podjetje tudi anonimno izvede anketo ali postavi vprašalnik na Letnem razgovoru.

Dolžnost organizacije je da zaščiti posameznika pred morebitno nastalo škodo. Žrtvi je potrebno povrniti nekdanji ugled, mu omogočiti potrebna izobraževanja in delavnice za krepitev samozavesti in samopodobe, ter mu odobriti dodaten letni dopust za poklicno rehabilitacijo. Če se žrtvi to omogoči, je to veliko bolj stimulatивно, kot če je na bolniškem stažu. Med največjo napako se šteje odpustitev delavca iz delovnega razmerja. Odpuščanje se lahko kaže kot pomanjkanje čuta za družbeno odgovornost in je seveda v nasprotju z ZDR-1. Ostalim zaposlenim bo taka poteza, dala signal da dopušča tovrstna dejanja, to pa lahko prinese strah, manjšo učinkovitost, uspešnost in učinkovitost delavcev (Brečko, 2013, str. 72).

4 PRAVNA UREDITEV IN ZAKONODAJA NA PODROČJU MOBINGA

S krepitvijo gospodarska in rastjo ekonomije, se seveda večja število podjetij, večja se število prebivalstva in zaposlenih. Vse več je visokošolskega izobraženega kadra in posledično velja huda konkurenca. Človek je v 21. stoletju bolj zaščiten, kot je to veljajo pred desetletji, zato je smotrno da se zaščita človeka vpelje v sodno prakso in ovrednoti z zakonom. Dobra pravna podlaga, namreč lahko prepreči marsikatero nepravilnost in v tem primeru mobing. Mobing lahko za sabo prinese hude posledice in čedalje več je težavnosti na tem področju, zato so bile države članic EU in EGS že dovolj zgodaj pozvane, da interno uredijo zakonodajo na tem področju.

Tako praksa kot tudi teorija na vseh nivojih dajeta vedno večji poudarek preprečevanju nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

Zato tudi vedno več pravnih virov posveča tem problemom večjo pozornost in poskuša vsaj na normativni ravni taka ravnanja preprečiti. Temu trendu sledi tudi Slovenija, ki je v svoj pravni vir, ki ureja delovna razmerja, vnesla ustrezne norme, ki naj bi preprečile tovrstna nezaželena ravnanja na delovnem mestu (Cvetko, 2009).

4.1 Pravna ureditev v EU

Evropska socialna listina v 26. členu, ki opredeljuje pravico do dostojanstva pri delu, v drugem odstavku zavezuje podpisnice, da bodo pospeševale ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi in očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu. V direktivi 89/391/ EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pa je določba, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh razmerah, ki so v zvezi z delom (Cvetko, 2009).

V veljavo je stopila leta 1965 in daje pravno podlago za poseg na področje mobinga. Na podlagi te listine je tudi Slovenija leta 2007 sprejela dopolnitve in spremembe ZDR-1.

Drugi pomembni dokument, podpisan leta 2007, je Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu. Cilj sporazuma je preprečevanje in, kadar je potrebno, reševanje problematike glede zastraševanja, spolnega nadlegovanja in fizičnega nasilja na delovnem mestu. Obsoja vse oblike nadlegovanja in nasilja ter potrjuje dolžnost delodajalca, da pred njimi zaščiti delavce. Od podjetij v Evropi se zahteva, da sprejmejo politiko nične tolerance do takšnega vedenja in natančno opredelijo postopke za obravnavanje primerov nadlegovanja in nasilja, kadar se pojavijo. Ti postopki lahko vključujejo neformalno fazo, pri kateri sodeluje oseba, ki ji zaupata uprava in delovna sila. Pritožbe je treba hitro preiskati in obravnavati. Treba je spoštovati načela dostojanstva, zaupnosti, nepristranskosti in pravične obravnave. Proti storilcem bodo sproženi ustrezni ukrepi, vključno z disciplinskimi z odpustitvijo, žrtev pa bo po potrebi deležna podpore pri ponovni vključitvi. Samostojni sporazum uporabljajo članice podpisnic, tj. nacionalne organizacije socialnih partnerjev, v skladu s postopki in prakso, ki se uporabljajo za socialne partnerje in države članice, kot je določeno v prvem pododstavku člena 139(2) Pogodbe ES (Komisija Evropskih skupnosti, 2007).

4.2 Pravna ureditev v Sloveniji

Če začnemo že pri sami Ustavi Republike Slovenije (URS), Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a je v II. poglavju – Človekove pravice in temeljne svoboščine, opredeljena zaščita posameznika v celotnem poglavju.

Najpomembnejši členi, kateri se najbolj približajo pravicam za preprečevanje mobinga pa so:

- 14. člen (enakost pred zakonom). 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, invalidnost

- ali katerokoli drugo osebno okoliščino.
- 34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti).
 - Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.
 - 35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic).
 - Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

Za področje preprečevanja mobinga je v ZDR-1 najbolj pomemben člen 6.a, ki ureja prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Definirano je spolno nadlegovanje, katero se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona, ter trpinčenje na delovnem mestu, opisano 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.

V 43. členu ZDR-1 je opredeljeno, da mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev (varne delovne razmere. 44. člen ZDR-1 je splošen in se navezuje na spoštovanje in varovanje delavčeve zasebnosti. 45. člen ZDR-1 pa se sklicuje na varovanje dostojanstva delavca pri delu.

Delodajalec je tisti, ki je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (to določa 47. člen ZDR-1). V ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu. O teh ukrepih mora pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (oglasna tabla, e-pošta). V primeru spora glede teh obveznosti delodajalca velja obrnjeno dokazno breme – delodajalec, torej mora dokazati, da ni ravnal v nasprotju z določbo prvega in drugega odstavka 47. člena ZDR-1, da je torej zagotavljal takšno delovno okolje, kjer delavci niso bili izpostavljeni nadlegovanju ali trpinčenju – če delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z navedenimi določbami. Za kršitev prvega in drugega odstavka 47. člena ZDR-1 sta prav tako predvideni globi za delodajalca.

Za obravnavo domnevnih kršitev zgoraj navedenih obveznosti oz. prepovedi, je pristojen Inšpektorat RS za delo, za sprožitev kazenskega postopka se je najbolje obrniti na Policijo, za uveljavljanje odškodninske odgovornosti delodajalca pa je potrebno vložiti tožbo na delovno sodišče.

5 RAZISKAVE O POJAVNOSTI MOBINGA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa je spomladi 2008 na reprezentativnem vzorcu 1366 polnoletnih prebivalcev Slovenije opravil prvo nacionalno raziskavo o trpinčenju na delovnem mestu. Na vprašanja, ki se v večini nanašajo na zadnjih šest mesecev

pred raziskavo, je odgovarjalo 823 vprašanih (60,19 %), ki so bili v tem obdobju zaposleni (UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2008).

Do tega trenutka je to trenutno še edina raziskava na področju trpinčenja na delovnem mestu.

Že v tistem obdobju je raziskava pokazala, da so na vprašanje, ali so bili vsaj občasno izpostavljeni trpinčenju na delovnem mestu v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo, pritrdilno odgovorilo 10,4 % vprašanih, 1,5 % anketirancev pa je trpinčenje doživljajo pogosto – dnevno ali večkrat tedensko.

Glede na to, da zaključna naloga nastajala v času epidemije s COVID-19 in da je večina zaposlenih zapustila svoja delovna mesta, sem želela pridobiti podatke, kako je s pojavnostjo mobinga v tem času.

Obrnila sem se na Inšpektorat RS za delo (v nadaljevanju IRSD), kateri od leta 2017 izvaja projekt »Odpravimo konflikte na delovnem mestu« z namenom izvajati preventivo pred kršitvami predpisov s področja delovnega prava in varnosti ter zdravja pri delu.

IRSD statistično spremlja podatke tako, da beleži ugotovljene kršitve po pojavih oblikah. Leto 2020 pa je z epidemijo COVID-19 prineslo drugačno dinamiko. Ugotovljenih je bilo bistveno manj kršitev kot v prejšnjih letih, saj je bil poudarek na inšpekcijskem nadzoru področij, povezanih z epidemijo.

Inšpektorji so v letu 2020 ugotovili 72 kršitev, ko delodajalec ni izpolnil svoje obveznosti glede ukrepov, s katerimi mora zagotavljati okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen nadlegovanju in trpinčenju. Tovrstnih kršitev je bilo leta 2019, 145 (IRSD, 2020).

Inšpektorji so tudi ugotovili, da so se pojavile kršitve, glede neupoštevanja aktov, kateri so v podjetju sprejeti, za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu. Takih kršitev je bilo leta 2020 ugotovljenih 47 napram letu 2019, ko je bilo le-teh 105. V praksi se te določbe aktov ne uporabljajo ne v preventivne namene ne v primeru, ko se v kolektivu pojavi sum na trpinčenje delavcev.

Podobno kot v letu 2019 so inšpektorji v letu 2020 zabeležili, da je na IRSD prispelo nekoliko več prijav domnevnega trpinčenja na delovnem mestu iz javnega sektorja.

Zaradi epidemije in začasnega zaprtja nekaterih dejavnosti (vzgoja in izobraževanje, šport, knjižnice ipd.) ter posledično zmanjšanja novega oz. dodatnega zaposlovanja v teh dejavnostih, pa je bilo sicer možnosti za pojave kršitev manj (IRSD, 2021).

Poročajo pa tudi, da so v letu 2020 na uradnih urah opazili porast nezadovoljstva javnih uslužbencev, in sicer v osnovnih šolah, vrtcih in domovih za ostarele, oziroma na splošno v tistih delih javnega sektorja, kjer so se obremenitve v času epidemije še povečale oz. spremenile. Zaradi pomanjkanja zaposlenih v socialnem in zdravstvenem varstvu, katero je bilo v času epidemije še bolj obremenjeno, je bilo posledično več izostankov od dela

zaposlenih iz zdravstvenih in preventivnih razlogov. Uslužbenci so se pritoževali, da prihaja do izgorelosti in do takih pritiskov, ki bo po njihovem mnenju lahko predstavljali trpinčenje na delovnem mestu (IRSD, 2021)

V letu 2021, ko epidemija še vedno traja pa so se pojavila tudi šikaniranja in trpinčenje na delovnem mestu iz naslova cepljenja proti COVID-19 bolezni.

6 ANKETA O POJAVNOSTI MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

6.1 Metodologija raziskave

IRSD poročilo (2020), katero sem prejela, mi ni dalo odgovora, do katerega sem želela priti. Njihova primarna naloga je predvsem preventivna, v smislu, da delodajalce kot delavce seznanjajo s posledicami prepovedanih ravnanj in jim prikažejo praktične možnosti za izboljšanje vzdušja v kolektivu.

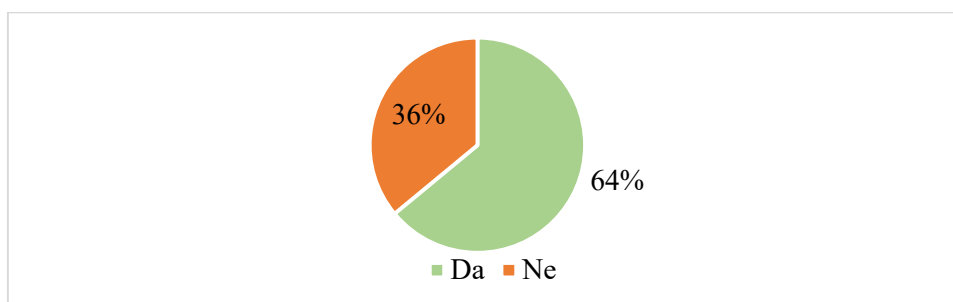
Želela sem priti do podatkov, kolikšna je dejanska pojavnost mobinga v vsakdanu zaposlenih in jih primerjati s tem, kar sem v odgovor prejela iz IRSD. Predvsem iz ozaveščenosti, kaj je mobing, iz kakšnega naslova se pojavlja in kako je epidemija vplivala na to.

Sestavila sem tako anonimni vprašalnik, kateri je vseboval 4 splošna vprašanja o anketirancih (spol, starostna skupina, izobrazba ter zaposlitev), ter 19 konkretnih vprašanj, vezanih za pojavnost mobinga. Anketirancem so bili v naprej ponujeni odgovori.

6.2 Analiza izvedene ankete

V anketi je sodelovalo 88 zaposlenih ljudi, od katerih je kar 41 ljudi na vprašanje »Ali ste bili kdaj v karieri deležni trpinčenja oz. mobinga na delovnem mestu« odgovorilo z »Ne, kar prikazuje slika 1. Ti anketiranci so potem anketo zaključili in niso nadaljevali z podrobnejšimi vprašanji.

Slika 1: Osebe deležne trpinčenja na delovnem mestu v karieri



Vir: lastno delo.

V nadaljevanju prikazujem preostalih 47 anketirancev, kateri so bili deležni trpinčenja na delovnem mestu. Od tega je bilo 13 oseb moškega spola, ter 34 oseb ženskega.

37 oseb je bilo v starostnem obdobju 21–40 let, preostalih 10 pa v starostnem obdobju 41–60 let.

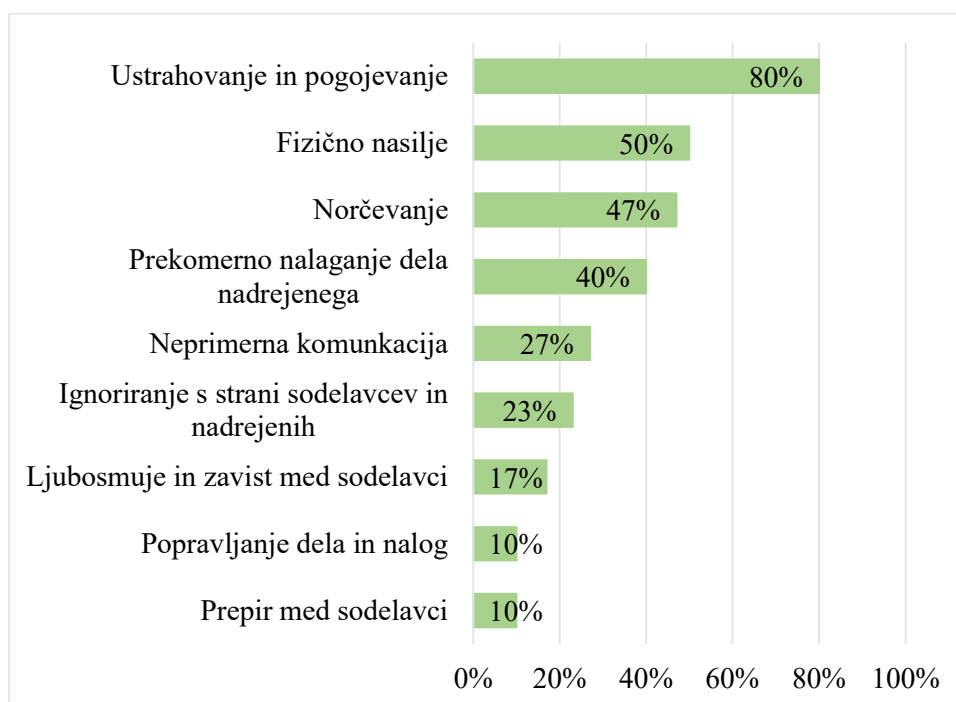
Večina oz. 25 anketiranih oseb ima srednješolsko izobrazbo, 17 visoko in višješolske šolsko (tudi univerzitetno) izobrazbo, ter 5 oseb s končanim magisterijem. 16 sodelujočih je iz javnega sektorja, medtem ko je ostalih 31 iz zasebnega.

Kot že na začetku analize povedano, se je teh 47 oseb srečevalo z trpinčenjem oz. mobingom na delovnem mestu, in sicer z dinamiko 1x na teden, 20 oseb, 1x na mesec 15 oseb ter preostalih 7 z dinamiko več kot 2x na mesec.

V zadnjem letu, torej od julija 2020, je bilo kar 24 oseb neposredno deležnih trpinčenja oz. mobinga, med tem ko se 16 njih v zadnjem letu ni srečalo z mobingom. Preostalih 7 pa je bilo mobingu samo priča.

Na vprašanje kaj anketiranci, razumejo kot mobing, je bilo možnih več odgovorov. Na sliki 2 je prikazan najbolj pogost odgovor, in sicer, da je mobing ustrahovanje in pogojevanje, sledijo mu fizično nasilje, norčevanje in neprimerna komunikacija, ignoranca sodelavcev in nadrejenih, ter prekomerno nalaganje dela nadrejenega. Nekateri so tudi mnenja, da je mobing prepir med sodelavci ter ljubosumje in zavist.

Slika 2: Razumevanje anketirancev o definiciji mobing



Vir: lastno delo.

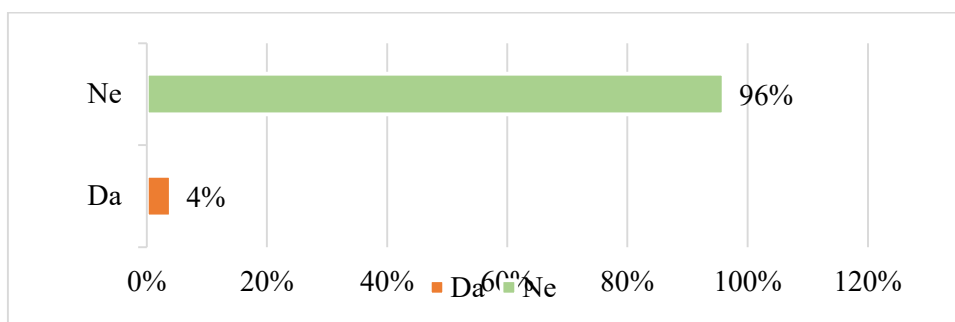
Pri 5. vprašanju sem navedla definicijo po ZDR-1 in vprašala ali so mnenja, da so vseeno bili deležni mobinga. Vseh 46 oseb je obkrožilo pritrdilno, med tem ko je ena oseba obkrožila, da ni več prepričana.

Vseh 47 oseb je v tem primeru nadaljevalo anketo, namreč v kolikor bi se izkazalo, da to kar so doživljali ni bil mobing, bi anketo zaključili.

Razlog za mobing pri anketirancih je bilo pri 31 osebah, delo samo, pri 7 je bila diskriminacija osebnosti, pri 5-ih zaradi konkurence pri delu ter 5 oseb je označilo, druge razloge. Pri tem sem ponudila možnost napisati, kakšni so bili razlogi, kjer sem zasledila odgovore, da konkretnega razloga ne poznajo, neprimerna komunikacija, nesposobnost nadrejenih, ogroženost nadrejenih, ter zaradi navodila drugih.

Izmed vseh anketiranih sta samo 2 izvedli prijavo pri pooblaščenca, preostali pa prijave v tistem trenutku še niso izvedli, kar prikazuje slika 3.

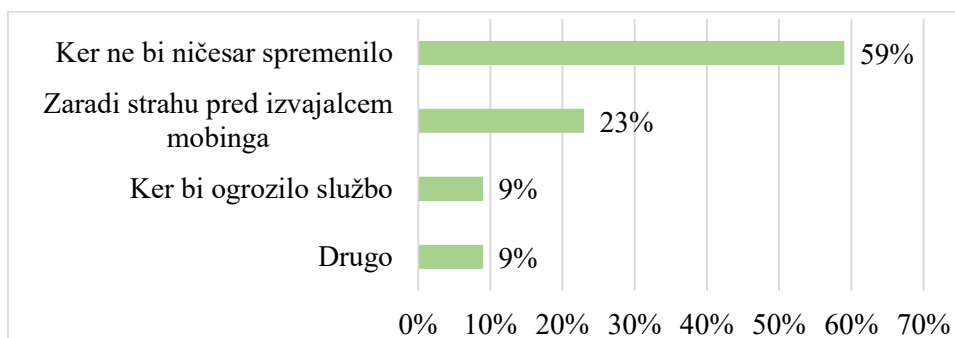
Slika 3: Odgovori na vprašanje o prijavi pri pooblaščenca



Vir: lastno delo.

Ti dve osebi, sta tudi označili, da so v podjetju ukrepali njim v prid. Preostalih 45 prijav ni izvedlo, zaradi strahu pred izvajalcem mobinga, kar 41 oseb pa zaradi dejstva, da ničesar ne bi spremenilo, kar je prikazano v sliki 4. Istih 45 oseb je označilo, da prijave tudi ne nameravajo izvesti v bližnji prihodnosti.

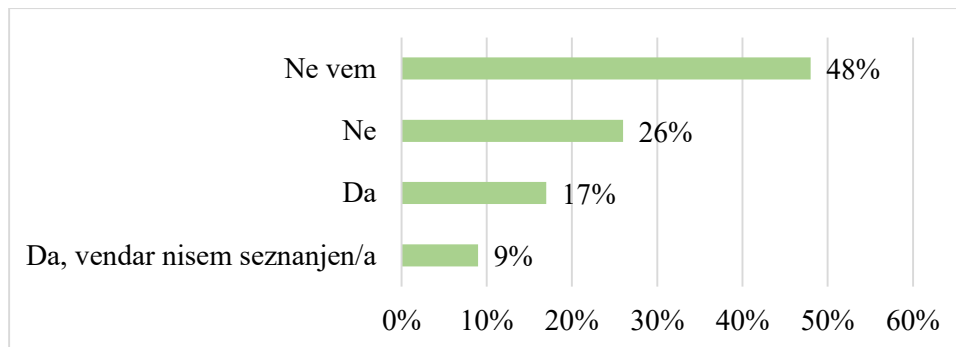
Slika 4: Odgovori anketirancev o ne prijavi pooblaščenca



Vir: lastno delo.

Te iste osebe, so obkrožile da dogodke ne beležijo v obliki dnevnika, medtem ko preostali dve jih vodi. 18 oseb ne ve, da imajo v podjetju interni akt oz. pravilnik o obravnavi mobinga, 16 oseb jih ima, vendar z njim niso seznanjeni. 6 oseb je dobro seznanjeno z aktom, 4 osebe so označile da internega akta nimajo, kar je razvidno v sliki 5.

Slika 5: Seznanjenost anketirancev o pravilniku za mobing



Vir: lastno delo.

Pri vprašanju ali se je mobing v času epidemije Covid-19 prenehal, je 28 oseb odgovorilo z ne, preostalih 19 pa z da. Mobing se je nadaljeval v obliki telefonskih klicev, e-mailov, pri 3 pa tudi z fizično neprimerno komunikacijo v pisarni, saj so med epidemijo poslovali normalno. Razlogi in vrsta mobinga se v času epidemije za njih niso spremenila.

36 oseb je kasneje označilo, da se jim zdi prešlaba ozaveščenost s pravilnikom o izvajanju mobinga v njihovi organizaciji, ter pravicah zaposlenega, preostali zaposleni pa so mnenja da je na tej ravni dobra ozaveščenost med kolektivom.

Pri vprašanju, za kateri ukrep bi se odločili v skrajni sili oz. nerešljivosti situacije, je 33 oseb odgovorilo s prijavo na IRSD, 14 oseb pa z izredno odpovedjo. Razlogi, zakaj bi se tako odločili, so bili raznoliki: zaradi ljubega miru, za opozorilo, v upanju da bi se kaj spremenilo, ker ne verjamejo v drugo rešitev, ker je takšno ravnanje nedopustno, da se ne bi dogajalo še ostalim sodelavcem, zaradi pravice do zdravega delovnega okolja. Med drugimi je bil najbolj pogost odgovor, da se izvajanje mobinga končno preneha.

6.3 Razprava o rezultatih in predlogi za preprečevanje mobinga

Rezultati, katere sem pridobila z izvedeno anketo, so pričakovane narave. Srečala sem ogromno ljudi, kateri so imeli in še vedno imajo težave z trpinčenjem na delovnem mestu. Razlog na koncu sploh ni pomemben, kajti raziskava mi je to tudi potrdila, da se mobing pojavlja tudi sedaj, ko je večina zaposlenih napotenih na delo od doma in fizično niso prisotni na delovnem mestu. Pričakovati bi bilo, da se bo umirilo oz. nehalo, vendar se ni. Sedaj skoraj dve leti od začetka epidemije, se kvečjemu pojavljajo novi razlogi za

trpinčenje, predvsem v javnem sektorju iz naslova obveznega cepljenja in izpolnjevanja pogojev, poleg še vseh obstoječih razlogov, kateri se niso nehali.

Skozi vprašalnik, sem tudi prišla do spoznanja, da je ozaveščenost vseh skupaj, tako delavcev kot tudi delodajalcev, glede pravic o trpinčenju na delovnem mestu v svoji organizaciji, le premajhna. Vsak dan se pojavljajo novi obrazi, novi karakterji in posledično novi razlogi za trpinčenje na delovnem mestu, zato bi uvedla obvezna izobraževanja delodajalcev in obvezna predavanja delavcem, enako kot se to počne za varstvo pri delu – na določeno obdobje. Zdi se mi pomembno, predvsem za to, ker je trpinčenje ovrednoteno v kazenskem zakoniku, kar ni zanemarljivo in si vsak zasluži poznati svoje pravice in nepravilnost tudi prijaviti, da bi se le-ta rešila pravočasno. Epidemija je povzročila še več stisk, depresij in slabe volje, ker so bili ljudje asocialni in so bila druženja omejena. Zato bi se morali po prihodu nazaj na svoje delovno mesto, počutiti varno in zadovoljno, v dobrem sprejemu svojih sodelavcev in nadrejenih. V kolikor se delavcu ne vrača nazaj v pisarno in mu je ljubše delo od doma iz nekih razlogov, je to opozorilo za podjetje, katero bi moralo raziskati razlog za nezadovoljstvo in zadevo rešiti.

Prav tako vidim pomanjkljivost v tem, da so nekatera podjetja premajhna in nimajo komisije oz. pooblaščenca za prijavo mobinga. Sploh v primeru, ko je izvajalec mobinga nadrejen sam.

V tem primeru bi mogoče ustanovila neprofitne organizacije, katerih naloga bi bila predvsem zaščita malih delavcev, katerim znotraj podjetja pomoč in nasvet, nista omogočena. Enako kot brezplačna pravna pomoč, bi bila organizacija mediator med zaposlenim in podjetjem. Prav tako, bi se lahko tudi malo podjetje obrnilo na tako organizacijo za pomoč in nasvet, v kolikor bi se sami znašli v težavah, katero ne znajo rešiti samostojno.

Seveda, pa bi bilo potrebno veliko spodbude na same delavce, da bi si zadevo upali izvesti, ker tudi po anketi sodeč, se jih še veliko ne upa postaviti zase, bodisi ker ne bo ničesar spremenilo, bodisi ker se bojijo za izgubo službe.

SKLEP

Z anketo sem prišla do dna trditvi, da so zaposleni dobro ozaveščeni, kaj je mobing, vendar so pre slablo ozaveščeni o svojih pravicah in možnostih glede tega. Tisti, kateri so se srečali z mobingom ali se še vedno srečujejo, imajo občutek zvezanih rok. Zaradi strahu ali dejstva, da prijava ne bo spremenila ničesar, trpijo v nezdravem okolju, pri katerem je verjetno tudi produktivnost slaba, le-ta potem vpliva na psihične, vedenjske in na splošno zdravstvene težave, ter osebno krizo zaposlenih.

Organizacija kot sama, se ne zaveda, da lahko taka klima med sodelavci, povzroči daljše bolniške odsotnosti, neučinkovitost in produktivnost dela, posledično tudi slabšo dobičkonosnost. Kar je najpomembneje, organizacija lahko izgubi svoj ugled.

IRSD mi je potrdil tudi dejstvo, da je dokazljivost ugotovljenih kršitev iz naslova trpinčenja zelo slaba in sporna, saj prihaja do nasprotujočih si izjav (v kolikor sploh so), priče pa večinoma iz strahu pred povračilnimi ukrepi, ne želijo sodelovati.

Trpinčenje na delovnem mestu je resen problem v Sloveniji, za tiste, ki se z njim srečujejo v svojem vsakdanu. Morali bi posvečati več pozornosti tako zakonskemu okvirju, kot tudi izobraževanju in seznanjanju posameznikov. Med samo epidemijo, kjer se je negotovost za obstoj organizacije razširila med vodstvo kot tudi med zaposlene, je potrebno še posebej ohraniti zadovoljstvo in pomirjeno okolje. Vendar je teorija eno, praksa pa potem nekaj drugega, ko se v ljudi zasadi strah in v ozadju nimajo podpore, ki bi pomagala k rešljivosti nastale situacije. Prav tako sem mnenja da pomoč potrebujeta tako žrtev kot izvajalec mobinga, kateri se mogoče ne zaveda svojega početja ali pa je do tega prišlo ne namerno. Vsekakor je potrebno stremeti k temu, da ustvarimo zdrave delovne razmere, kjer možnosti za pojav trpinčenja ne bo ali bodo minimalne v okviru pozitivne agresije.

Pozdravljam dejstvo, da se kar 46 % oseb iz mojega vprašalnika, ni nikoli v karieri srečalo z mobingom.

LITERATURA IN VIRI

1. Alma Career d.o.o. (2019, 23. avgust). *Delodajalci, kaj je mobing in kako ga preprečiti v vašem podjetju?* Pridobljeno 12. oktobra 2021 iz <http://www.deloglasnik.si/Nasvet/54/Delodajalci-kaj-je-mobing-in-kako-ga-prepreciti-v-vasem-podjetju/14/>
2. Brečko, D. (2013). *Recite mobingu ne* (2. dop. izd.). Ljubljana: Planet GV.
3. Cvetko, A. (2006). Mobing – psihično nasilje. *Sanitas et labor*, 5, 25–39.
4. Cvetko, A. (2009). Uvrstitev mobinga v pravni sistem in sodna praksa. *Delo in varnost, LIV*(1), 8–19.
5. Dolinar, P. (2008). *Mobbing: kriminalistični vidik* (diplomsko delo). Maribor: Fakulteta za varnostne vede.
6. Inšpektorat RS za delo. (2020). *Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2019*. Ljubljana: Inšpektorat RS za delo.
7. Inšpektorat RS za delo. (2021). *Odgovor na zaprosilo glede mobinga, št. 0920-821/2021-2*. Ljubljana: Inšpektorat RS za delo.
8. Koić, E. (2006). Posledice mobbinga za psihično zdravje zaposlenih. *Sanitas et labor*, 5, 21–23.
9. Komisija Evropskih skupnosti. (2007). *Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu parlamentu o predložitvi evropskega okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu*. Pridobljeno 12. oktobra 2020 iz <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:SL:PDF>
10. Kostelič-Martič, A. (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM*, 5(15), 16–32.
11. Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terrorisation at Workplaces*. New York: Springer Publishing Company.

12. Lorenz, K. (2005). *On aggression*. London: Routledge.
13. Per, T (2021). *Prepoznavanje trpinčenja oz. mobbinga na delovnem mestu*. Pridobljeno 12. oktobra 2021 iz https://www.mojeznanje.si/Prepoznavanje_trpinčenja_oz._mobbinga_na_delovnem_mestu_1
14. Polič Kosi, H. (2015). *Ukrepi delodajalca za preprečitev nadlegovanja in mobinga*. Pridobljeno 12. oktobra 2021 iz <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/158937>
15. UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. (2008). *Razširjenost trpinčenja na delovnem mestu v Sloveniji. Čili za delo*. Pridobljeno 12. oktobra 2021 iz <http://www.cilizadelo.si/razsirjenost-trpinčenja-na-delovnem-mestu-v-sloveniji-2008.html>

PRILOGA

Priloga 1: Vprašalnik – spletna anketa 1KA

1. Spol?
2. V katero starostno skupino spadate?
3. Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?
4. Trenutna zaposlitev?
5. Tip delovnega mesta?
6. Ali ste bili kdaj v karieri deležni trpinčenja oz. mobinga na delovnem mestu?
7. Kako pogosto se je mobing izvajal?
8. Ali ste bili na delovnem mestu neposredno deležni trpinčenja oz. mobinga v zadnjem letu?
9. Kaj razumete kot mobing?
10. Mobing je trpinčenje na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih definira trpinčenje na delovnem mestu, 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. Ali ste še vedno mnenja, da ste bili deležni mobinga?
11. Iz kakšnega razloga je bilo izvajanje mobinga?
12. Ali ste izvedli prijavo pri komisiji/pooblaščenču?
13. Ali so v podjetju ukrepali vam v prid?
14. Zakaj niste izvedli prijave?
15. Ali imate v podjetju akt oz. pravilnik o obravnavi mobinga v organizaciji in ali ste z njim seznanjeni?
16. Ali beležite dogodke v obliki dnevnika?
17. Ali boste v bližnji prihodnosti vložili uradno prijavo pri pooblaščenču ali komisiji?
18. Se je mobing na delovnem mestu v času epidemije Covid-19 prenehal?
19. V kakšni obliki se je mobing nadaljeval, tudi med epidemijo Covid-19?
20. Ali so se razlogi/vrsta mobinga spremenili v času epidemije?
21. Kateri razlogi se sedaj pojavljajo?
22. Ali se vam zdi, da so v vaši organizaciji dobro seznanjeni s pravilnikom o izvajanju mobinga, ter pravicah zaposlenega?
23. Za kateri ukrep, bi se odločili v skrajni sili oz. nerešljivosti situacije?
24. Zakaj bi se tako odločili?