UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

MOBING PRI ŠTUDENTIH NA ŠTUDENTSKEM DELOVNEM MESTU

Ljubljana, april 2026 DJENNETA MAHIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Djenneta Mahić, študentka Univerze v Ljubljani Ekonomske fakultete, avtorica predloženega dela z naslovom Mobing pri študentih na študentskem delovnem mestu, pripravljenega v sodelovanju s mentorico red. prof. dr. Alenko Slavec Gomezel

I Z J A V L J A M

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 pisnih del UL EF, 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 pisnih del UL EF;
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 Univerze v Ljubljani Ekonomski fakulteti 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 označil/-a;
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;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 7.4.2026 Podpis študentke: _____

POVZETEK

Zaključna strokovna naloga obravnava problematiko mobinga na študentskih delovnih mestih ter preučuje stopnjo poznavanja tega pojava, pogostost izpostavljenosti študentov mobingu in načine soočanja z njim. Namen zaključne strokovne naloge je bil ugotoviti, v kolikšni meri so študenti seznanjeni s pojmom mobing, ali so ga že doživeli ali zaznali v svojem delovnem okolju ter kakšno vlogo imajo delodajalci pri preprečevanju in obravnavi tovrstnih pojavov.

Empirični del naloge temelji na 20 polstrukturiranih intervjujih s študenti, zaposlenimi prek študentskega servisa v različnih dejavnostih. Rezultati kažejo, da velik delež študentov ne pozna natančnega pomena pojma mobing, kljub temu pa so številni med njimi poročali o izkušnjah, ki ustrezajo značilnostim mobinga, kot so žaljivke, poniževanje, opravljanje, psihični pritiski in neprimerno vedenje nadrejenih ali sodelavcev. Pogosteje so o takšnih izkušnjah poročale študentke, medtem ko so moški intervjuvanci pogosteje izražali pasivnost ali nezainteresiranost za obravnavo problema.

Ugotovitve nadalje kažejo, da večina organizacij, v katerih so zaposleni študenti, ne izvaja sistematičnega ozaveščanja o mobingu, prav tako pa študenti redko vedo, kam se lahko obrnejo po pomoč. Strah pred izgubo zaposlitve in občutek nemoči pogosto vodita v dopuščanje neprimernega vedenja. Zaključna strokovna naloga v zaključku poudarja potrebo po večji ozaveščenosti študentov, jasnejših postopkih prijave ter aktivnejši vlogi delodajalcev pri ustvarjanju varnega in spoštljivega delovnega okolja.

KLJUČNE BESEDE: mobing, študenti, študentsko delo.

CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

- SDG 3: Zdravje in dobro počutje
- SDG 5: Enakost spolov
- SDG 8: Dostojno delo in gospodarska rast

ABSTRACT

Final professional thesis addresses the issue of workplace mobbing among students employed in student jobs and examines the level of awareness of this phenomenon, the frequency of students' exposure to mobbing, and the ways in which they cope with it. The aim of the thesis was to determine to what extent students are familiar with the concept of mobbing, whether they have experienced or observed it in their work environment, and what role employers play in the prevention and management of such behavior.

The empirical part of the paper is based on 20 semi-structured interviews with students employed through student employment services in various sectors. The results show that a large proportion of students are not familiar with the precise meaning of the term mobbing;

nevertheless, many of them reported experiences that correspond to the characteristics of mobbing, such as verbal insults, humiliation, gossip, psychological pressure, and inappropriate behavior by supervisors or colleagues. Female students reported such experiences more frequently, while male interviewees more often expressed passivity or a lack of interest in addressing the issue. The findings further indicate that most organizations employing students do not implement systematic awareness-raising activities regarding mobbing, and students are often unaware of where to seek help. Fear of job loss and a sense of powerlessness frequently lead to the tolerance of inappropriate behavior. In conclusion, the paper emphasizes the need for greater awareness among students, clearer reporting procedures, and a more active role of employers in creating a safe and respectful working environment.

KEY WORDS: mobbing, students, students workplace.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

- SDG 3: Good health and Well-being
- SDG 5: Gender Equality
- SDG 8: Decent Work and Economic Growth

KAZALO

1 UVOD 1
2 MOBING NA DELOVNEM MESTU 3
2.1 Podrobna opredelitev in značilnosti mobinga 4
2.2 Razlike v mobingu med ženskami in moškimi 5
2.3 Pristop k obravnavi mobinga 6
2.4 Posebnosti mobinga pri študentih na študentskih delovnih mestih ali začasnih zaposlitvah 9
3 KVALITATIVNA RAZISKAVA 11
3.1 Opis metode 11
3.2 Rezultati 12
3.3 Ugotovitve in priporočila 13
4 SKLEP 18
SEZNAM KLJUČNE LITERATURE 19
LITERATURA IN VIRI 20
PRILOGE 23

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Protokol za intervju za zaključno strokovno nalogo 1
Priloga 2: Podatki o vzorcu 3

SEZNAM KRATIC

DSM-IV – diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj, četrta izdaja
ICD-10 – mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih probelmov, 10. revizija
KZ-1 – kazenski zakonik
PIZ – prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
ZDR-1 – zakon o delovnih razmerjih
ZZPri – zakonodaja o zaščiti prijaviteljev
ZZZS – zveza svobodnih sindikatov Slovenije

1 UVOD

Mobing na delovnem mestu predstavlja resen družbeni in psihosocialni problem, ki lahko pomembno vpliva na posameznikovo duševno zdravje, delovno učinkovitost in splošno kakovost življenja tudi izven delovnega okolja (Bohl, 2024; World Health Organization, 2024). Gre za ponavljajoče se oblike neprimernega, ponižujočega ali izključujočega vedenja, ki se pojavljajo v delovnem okolju in se jim posameznik pogosto težko zoperstavi, zlasti kadar obstaja izrazito razmerje moči med žrtvijo in povzročiteljem (Bohl, 2024; Gillette, 2021). Takšna ravnanja lahko vključujejo psihično in čustveno nasilje, socialno izključevanje, stalno kritiziranje ali poniževanje ter druge oblike nadlegovanja, ki imajo dolgoročne negativne posledice za posameznika.

Čeprav je mobing v zadnjih letih vse bolj prepoznan kot pomemben problem v okviru rednih zaposlitev, pa je pojav mobinga na področju študentskega dela še vedno relativno slabo raziskan in pogosto spregledan. Študenti so zaradi začasne narave zaposlitve, podrejenega položaja v delovnem okolju in strahu pred izgubo dela ali slabimi referencami pogosto manj pripravljeni prijaviti neprimerno vedenje (Optius, brez datuma; Zakon o delovnih razmerjih [ZDR-1], 2013, 7. člen, 4. odst.). Poleg tega se mnogi študenti v celoti ne zavedajo svojih pravic ali možnosti ukrepanja v primeru trpinčenja na delovnem mestu, kar še dodatno prispeva k prikrivanju in normalizaciji tovrstnih praks (Ministrstvo za digitalno preobrazbo, brez datuma; Inšpektorat Republike Slovenije za delo, brez datuma).

Študentsko delo za številne mlade predstavlja prvi stik z delovnim okoljem ter pomembno priložnost za pridobivanje delovnih izkušenj, oblikovanje delovnih navad in razvoj profesionalnih kompetenc. Izkušnje, ki jih študenti pridobijo v tem obdobju, pomembno vplivajo na njihov nadaljnji profesionalni razvoj, odnos do dela in dojemanje delovnih odnosov (ZSSS, 2023). Negativne izkušnje, kot je mobing, lahko pri študentih povzročijo zmanjšano samozavest, poslabšano duševno zdravje ter trajno nezaupanje do delodajalcev in delovnega okolja nasploh (World Health Organization, 2024; Gillette, 2021). Kljub temu študenti pogosto menijo, da njihove težave niso obravnavane enakovredno v primerjavi s težavami redno zaposlenih, kar dodatno zmanjšuje verjetnost prijave neprimernega vedenja (Optius, brez datuma; Uradni list Republike Slovenije, 2019).

Poseben vidik obravnave mobinga na študentskem delu predstavljajo razlike v doživljanju med ženskimi in moškimi študenti. Različne oblike mobinga so pogosto povezane s spolnimi stereotipi, družbenimi pričakovanji in razmerji moči v delovnem okolju. Raziskave kažejo, da so ženske pogosteje izpostavljene spolno obarvanim komentarjem, neprimernemu vedenju ter podcenjevanju njihovih sposobnosti, medtem ko se moški pogosteje soočajo s pritiski, povezanimi s fizično zmogljivostjo, tekmovalnostjo in poniževanjem (Tonini in drugi, 2011; Robnik, 2013; ZSSS, 2022). Razumevanje teh razlik je ključno za celostno

obravnavo problema mobinga ter oblikovanje učinkovitih in ciljno usmerjenih preventivnih ukrepov.

Motivacija za obravnavo te teme izhaja tudi iz osebne izkušnje z mobingom na študentskem delovnem mestu. Kot študentka sem se srečevala z različnimi oblikami neprimernega vedenja s strani sodelavcev, nadrejenih in strank, pri čemer so bile te izkušnje pogosto povezane s spolom. Ob tem sem zaznala, da moški študenti podobne situacije doživljajo drugače oziroma se z njimi soočajo na drugačen način. Prav osebna izkušnja je spodbudila željo po poglobljenem raziskovanju te problematike ter preverjanju, ali so opažene razlike prisotne tudi v širši populaciji študentov.

Namen zaključne strokovne naloge je opozoriti na problem mobinga med študenti na študentskih delovnih mestih ter prispevati k večji ozaveščenosti o njegovih pojavnih oblikah, posledicah in možnostih ukrepanja. Poseben poudarek je namenjen primerjavi doživljanja mobinga med ženskimi in moškimi študenti.

Cilji zaključne strokovne naloge so opredeliti pojem mobinga in njegove pojavne oblike v kontekstu študentskega dela, raziskati, kako študenti doživljajo mobing na študentskem delovnem mestu, ugotoviti, ali obstajajo razlike v doživljanju mobinga med ženskimi in moškimi študenti, analizirati posledice mobinga za duševno zdravje in delovno izkušnjo študentov, oblikovati priporočila za preprečevanje mobinga in izboljšanje delovnih pogojev za študente.

Na podlagi namena in ciljev naloge so bila oblikovana naslednja raziskovalna vprašanja:

- RV1: Kako študenti doživljajo mobing na študentskem delovnem mestu?
- RV2: Katere oblike mobinga so med študenti najpogostejše?
- RV3: Ali obstajajo razlike v doživljanju mobinga med ženskimi in moškimi študenti?
- RV4: Kako mobing vpliva na duševno zdravje in odnos študentov do dela?

Zaključna strokovna naloga temelji na kvalitativni raziskovalni metodi. Empirični del naloge je izveden s pomočjo polstrukturiranih intervjujev s študenti, ki imajo izkušnje s študentskim delom. Z metodo intervjuja je omogočen poglobljen vpogled v osebne izkušnje, doživljanje in zaznave študentov v povezavi z mobingom na delovnem mestu. Pridobljeni podatki so analizirani z metodo tematske analize. Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu je predstavljen pojem mobinga, njegove pojavne oblike, pravni okvir in posebnosti mobinga v kontekstu študentskega dela. Empirični del obsega predstavitev raziskovalne metodologije, analizo rezultatov intervjujev in razpravo o ugotovitvah. Naloga se zaključi s sklepnimi ugotovitvami in priporočili za preprečevanje mobinga nad študenti na delovnem mestu.

2 MOBING NA DELOVNEM MESTU

Mobing na delovnem mestu lahko povzroči, da posameznik, nad katerim se izvaja ustrahovanje, čuti fizične bolečine na različnih področjih telesa ali tudi samo togost, neskoncentriranost, lahko ima motnje spanja, pade v depresijo, čuti utrujenost, ima samomorilne misli in podobno. Trpinčenje lahko povzroči slabšo delovno uspešnost, produktivnost v delovnem okolju, absentizem, slabšo storitev za stranke, več napak na delovnem mestu, ki lahko pomenijo tudi več stroškov za podjetje, da to odpravi (Gillette, 2021).

Mobing ni le psihično nasilje, temveč je lahko tudi fizično. Posameznika lahko začnejo fizično izrivati z njegovega delovnega mesta, mu uničevati ali skrivati lastnino. Verbalni mobing na delovnem mestu je podoben verbalni zlorabi v katerem koli drugem okolju, ki lahko vključuje negativne opazke na tak ali drugačen način, namenjene posredno (negativno obrekovanje) ali neposredno določeni žrtvi. Socialni mobing je lahko širši pojem, ki se prav tako šteje v oblike ustrahovanja, zaničevanja, ignoriranja, kot so izključevanje iz skupinskih srečanj, širjenje laži novim zaposlenim o določeni osebi, izogibanje določeni osebi in podobno (Gillette, 2021). Mobing predstavlja pomemben družbeni in organizacijski problem. Z njim se lahko posamezniki srečujejo bodisi v delovnem okolju bodisi izven njega. Gre za pojav, ki je mnogokrat slabo prepoznan, kar vodi do tega, da je pravočasno in ustrezno ukrepanje lahko oteženo, hkrati pa prispeva tudi k normalizaciji takšnega vedenja. Posamezniki sami pogosto niso prepričani, kako prepoznati mobing in kako nanj odreagirati, ne glede na to, ali so žrtve ali opazovalci dogajanja (Einarsen in drugi, 2011).

Da mobing na delovnem mestu ni redek pojav, potrjujejo tudi mednarodne empirične raziskave. Conway, Lange in drugi (2018) so na vzorcu 2.861 zaposlenih v različnih delovnih okoljih z uporabo standardiziranega vprašalnika ugotovili, da je v obdobju zadnjih šest mesecev 14 % udeležencev raziskave doživelo mobing na delovnem mestu. González-Trijueque in Graña Gomez (2009) sta zaključila, da tako visok odstotek jasno potrjuje prisotnost psihičnega nasilja v organizacijah in posledično nujno potrebo po sistematičnem prepoznavanju takšne oblike nasilja. Bolj specifično usmerjena raziskava avtorjev Carretero in Luciano (2013) je pokazala, da so nekateri poklicni sektorji bolj izpostavljeni tveganju mobinga. Študija je bila izvedena v Španiji, in sicer na vzorcu 696 zaposlenih, ki delajo z osebami, ki trpijo za duševnimi motnjami. Njuni rezultati so pokazali, da je med 18,9 % in 20,4 % udeležencev izkusilo neke vrste trpinčenja na delovnem mestu. Zaposleni, ki delajo v zahtevnih pogojih in nosijo visoko stopnjo čustvene obremenitve, so še bolj izpostavljeni in ranljivi.

Nazadnje želim omeniti še raziskavo Bunce in drugih (2024), ki je pokazala, da približno 1 od 10 delavcev poroča o izkušnji mobinga ali nadlegovanja v preteklem letu. Pri tem so ženske nekoliko bolj izpostavljene tveganju kot moški. Raziskava je prav tako izpostavila povezavo med mobingom in posledicami na duševno zdravje, kot sta na primer anksioznost

in nizka samopodoba (Bunce in drugi, 2024). Ti podatki prikazujejo, da je mobing v tujini precej razširjen pojav, ki bi mu bilo treba nameniti več pozornosti. Visoko prisotnost mobinga so potrdile tudi nacionalne raziskave. Raziskava v Franciji iz leta 2022 je pokazala, da se znotraj delovno aktivne populacije razširjenost mobinga giblje med 26,7 % in 28,7 %, pri čemer so enako kot pri angleški raziskavi zaznali razlike glede na spol (Niedhammer in drugi, 2022).

2.1 Podrobna opredelitev in značilnosti mobinga

Mobing je v literaturi opredeljen kot dlje časa ponavljajoče se negativno, žaljivo ali sovražno vedenje usmerjeno proti posamezniku ali skupini. Vključuje neravnovesje moči med vpletenimi, zaradi česar se žrtev takšnemu vedenju težko učinkovito zoperstavi (Zirnstein, 2016). Zelo pomembno je omeniti, da moramo razumeti razliko med mobingom in običajnim delovnim konfliktom. V okvir mobinga tako ne spadajo različne legitimne organizacijske odločitve, nesoglasja med sodelavci ali pa povečana obremenitev na delovnem mestu. Pri mobingu gre za sistematična in dlje časa trajajoča vedenja, ki lahko povzročijo čustveno ali psihično škodo (Leymann, 1996; Einarsen in drugi, 2011; ZDR-1, 2013, 7. člen, 4. odst.). V sklopu 7. člena ZDR-1 pod okriljem Republike Slovenije je mobing ali kakršnakoli druga oblika psihičnega ali spolnega nasilja strogo prepovedana. V primeru kršitve tega zakona je delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Med nepremoženjsko škodo, ki je nastala delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine, ki so nastale zaradi diskriminatorne obravnave. Kar se tiče višine denarne odškodnine, pa je v zakonu navedeno, da mora biti ta sorazmerna s škodo, hkrati pa mora delodajalca odvrniti od ponovne kršitve (ZDR-1, 2013, 7. in 8. člen). Trpinčenje na delovnem mestu je nekoliko ožji pojem, pomensko soroden mobingu, vendar ne v celoti enak. Pri trpinčenju gre bolj za udar na osebno integriteto oziroma dostojanstvo ter samo varnost tega delavca, ki pa ni obvezno povezano s socialnim položajem te osebe (Uradni list Republike Slovenije, 2019, 6. odst.).

Še en pojem, ki ga je treba ločevati od zgornjih dveh, je šikaniranje, prav tako del pravnega sistema kaznovanja, ki pa je opredeljen v 197. členu Kazenskega zakonika (v nadaljevanju KZ-1). Ta zakonik zajema spolno nadlegovanje, psihično nasilje (kot pri ostalih dveh), trpinčenje in neenakopravno ravnanje do posameznikov na delovnem mestu, ki tistemu, ki se mu to dogaja, povzroči neke vrste občutek zaničevanja ali vznemirjenosti, da v službo prihaja z občutkom tesnobe. Za opredelitev tega pojma je dovolj že, če se zgodi samo enkrat, torej gre za enkratno dejanje, s čimer lahko izraz ločimo od prejšnjih dveh (Uradni list Republike Slovenije, 2019, 7. odst.; Kazenski zakonik [KZ-1], 2012). Poznamo več vrst mobinga. Mobingu nad svojimi podrejenimi sodelavci na delovnem mestu pravimo vertikalni mobing, lahko pa je tudi obratno, da podrejeni izjajajo sistemsko nadlegovanje nad nadrejenimi. Psihično zlorabo na delovnem mestu med sodelavci imenujemo horizontalni mobing, poznamo pa tudi zunanji, ki se dogaja med zunanjimi osebami, kot so stranke, dobavitelji, partnerji in podobno (Bohl, 2024).

Pri e-mobingu prihaja do nespoštljivega ali neprofesionalnega izražanja med prejemanjem e-sporočil na osnovi dobrega ne/poznavanja nove vrste upravljanja novih tehnologij. Tej vrsti mobinga pravimo tudi digitalni mobing (ZSSS, 2022). Šikaniranje na delovnem mestu s psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem, ki povzroči prestrašenost ali ponižanje, kar je v zakoniku strogo prepovedano in kaznovano z zaporom do dveh let, če pa posameznik ali skupina ljudi povroči drugemu posamezniku psihično, fizično obolenje ali zmanjšanje delovne motivacije, se to kaznuje z zaporom tudi do treh let (KZ-1, 2012).

2.2 Razlike v mobingu med ženskami in moškimi

Med letoma 2001 in 2009 so na osnovi mednarodnih agencij in znanstvene skupnosti opravili študijo na temo trpinčenja na delovnem mestu, in sicer študijo razlik med spoloma, ugotovljenih pri žrtvah trpinčenja in z delom povezanega stresa. V teh osmih letih so preučevali 345 ambulantnih bolnikov, od tega 148 moških in 197 žensk, v povprečni starosti 41 let (z variranjem okrog 10 let), zaradi suma psihopatoloških težav, povezanih z delom na delovnem mestu. Diagnoza je bila postavljena na podlagi mednarodnih kriterijev (Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov, 10. revizija ICD-10 in Diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj, četrta izdaja DSM-IV) (Robnik, 2013). Po obravnavi je bila diagnoza trpinčenja postavljena pri 35 osebah, od tega pri 12 moških in 23 ženskah (2 primera posttravmatske stresne motnje in kar 33 primerov prilagoditvene motnje).

Pri 54 osebah, od tega pri 20 moških in 34 ženskah, je bila ugotovljena z delom povezana anksioznost. Ženske med 34. in 45. letom starosti so izkazovale visok odstotek (65 %) sindroma mobinga ali drugih, z delom povezanih stresnih motenj. Za vsakega pacienta je bila s strani zdravstvenih delavcev, ki se s tem ukvarjajo, pazljivo zbrana vsa zgodovina njihovega socialnega in družbenega, družinskega in psihološkega zdravja.
Na podlagi tega lahko zaključimo, da so ženske bolj izpostavljene nadlegovanju zaradi različnih razlogov (osebnih, povezanih s čustvenimi in odnosnimi dejavniki) kot moški. Svetovna študija Lloyd's Register Foundation v sodelovanju z Mednarodno organizacijo dela je pokazala, da sta Avstralija in Nova Zelandija državi z znatno višjo stopnjo mobinga na delovnem mestu, in sicer je temu pritrdilo kar 47,9 % anketirancev. V Aziji sta to Turčija in Pakistan, kjer odstotek presega 50 %, v EU pa Francija s kar 38 % prednjači pred Finsko z 21 %. Te raziskave ne pomenijo nujno, da je dejanski odstotek najvišji, lahko pomenijo tudi večjo ozaveščenost in pripravljenost, da se temu zoperstavijo in problem tudi prijavijo (LHDlawyers, 2023). Raziskave so pokazale, da se ustrahovanje moških na delovnem mestu najpogosteje dogaja s strani moških, medtem ko naj bi se pri ženskah dogajalo s strani žensk, torej gre za mobing nad istospolnimi osebami (Robnik, 2013).

Raziskave kažejo, da je imelo kar 30 % delavcev na delovnem mestu neposredno izkušnjo z ustrahovanjem, dodatnih 19 % pa je bilo temu priča. Mobing lahko prepoznamo, ko

opazimo, da neko osebo neprestano in sistematično kritizirajo, jo brez dejstev obtožujejo, o njej vztrajno lažejo, se do nje diskriminatorno vedejo, jo nadlegujejo, ignorirajo in namenoma oddaljujejo od ostalih, nad njo povzdigujejo glas, jo izločajo iz določenih aktivnosti na delovnem mestu, jo ovirajo pri delu ali pa ji dodajajo prekomerne delovne naloge, ki jih je morda nemogoče dokončati v določenem roku in podobno. Na vsa ta dejanja, ki se neprekinjeno dogajajo, smo ljudje dolžni odreagirati. Poskusiti jih moramo preprečiti, saj smo v primeru, da tega ne storimo, lahko naslednja tarča takšnemu vedenju. Statistika iz leta 2021 pravi, da imajo psihični nasilneži prenizko samopodobo, pogost dejavnik pa je ljubosumje (Gillette, 2021). Glavne ugotovitve raziskave kažejo na to, da je trpinčenje na delovnem mestu razmeroma razširjen pojav. Ocene razširjenosti se razlikujejo glede na uporabljeno definicijo in upoštevane kriterije. Pri najstrožji opredelitvi, ki vključuje hudo trpinčenje s strani sodelavcev, je bila razširjenost ocenjena na približno 2,9 % zaposlenih. Po drugi strani pa je bila ob uporabi širše definicije, ki zajema vse oblike mobinga, ne glede na povzročitelja in stopnjo resnosti, razširjenost ugotovljena na 17,1 % zaposlenih (Conway in drugi, 2018). Raziskava je pokazala tudi pomembne razlike glede na poklicni in socialno-ekonomski položaj zaposlenih. Nekvalificirani delavci so pogosteje poročali o izpostavljenosti trpinčenju, tako s strani sodelavcev kot tudi s strani nadrejenih, v primerjavi z akademiki in vodstvenimi delavci. To kaže na večjo ranljivost zaposlenih z nižjim statusom v organizacijski hierarhiji.

V Nemčiji so leta 2018 naredili raziskavo o trpinčenju na delovnem mestu. Namen raziskave je bil analizirati razširjenost mobinga na delovnem mestu v Nemčiji ter pri tem upoštevati različne vidike pojava, zlasti vrsto povzročitelja in stopnjo resnosti slednjega. Raziskava se je osredotočila tudi na vlogo demografskih in socialno-ekonomskih dejavnikov, kot so spol, starost in socialno-ekonomski položaj zaposlenih, ki lahko pomembno vplivajo na izpostavljenost tovrstnim negativnim vedenjem na delovnem mestu. Pomembna ugotovitev raziskave je, da statistično pomembnih razlik med ženskami in moškimi glede razširjenosti trpinčenja niso zaznali. Ta rezultat je še posebej zanimiv v primerjavi s starejšimi raziskavami, ki so pogosto poročale o večji izpostavljenosti žensk mobingu, ter nakazuje na morebitne spremembe v delovnih razmerjih ali v zaznavanju in poročanju o trpinčenju (Conway in drugi, 2018).

2.3 Pristop k obravnavi mobinga

Najpomembnejši pristop je pisna verzija, da imamo vedno dokazno gradivo, če bi ga v prihodnosti potrebovali kot dokaz, kdaj in na kakšen način ste pristopili k problemu oziroma poskušali rešiti situacijo.
Najprej vedno poskušamo rešiti situacijo znotraj delovnega mesta, in sicer:

- neposredno pristopimo do nadrejenega (razen, če ni neposredno vpleten v mobing);
- neposredno pristopimo do kadrovske službe;

- pristopimo do pooblaščene osebe za varstvo dostojanstva pri delu, ki jo mora imeti delodajalec po ZDR-1;
- prostopimo do sindikata, če si njihov član/-ica.

Če tak način ali pristop k problemu s ciljem rešitve znotraj podjetja ne pomaga in delodajalec ne ukrepa, potem poiščemo pomoč izven delovnega mesta, in sicer (Inšpektorat Republike Slovenije za delo, brez datuma):

- napišemo e-sporočilo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo
- lahko oddamo tudi anonimno prijavo; v primeru da neka tretja oseba, ki se ne želi izpostavljati oziroma jo je strah, da se bo njej zgodilo enako, prijavi tako situacijo.

Če je mobing povezan s spolom, starostjo, narodnostjo, invalidnostjo, vero, nosečnostjo ali celo s študentskim statusom, pa se lahko obrnejo k (Zagovornik načela enakosti, brez datuma) zagovorniku načela enakosti;

Če gre za hujše kršitve dostojanstva ali sistemskega ignoriranja se obrnemo na (Varuh človekovih pravic, brez datuma) Varuha človekovih pravic.

Študenti in študentke, ki delajo prek študentskega servisa ali prakse, naj (Inšpektorat Republike Slovenije za delo, brez datuma):

- se obrnejo na študentski servis, kjer so dobili napotnico, kot je e-Študentski servis;
- se obrnejo na Karierni center ali k mentorju na fakulteti;
- izkoristijo možnost prijave na Inšpektoratu za delo.

V najhujšem primeru, če nič od zgoraj navedenga ne pomaga, se navsezadnje obrnemo na policijo, če ta mobing vključuje (Ministrstvo za digitalno preobrazbo, brez datuma):

- grožnje;
- nasilje;
- zalezovanje;
- spolno nadlegovanje;
- pomoč pa najdemo na telefonski številki 113 ali najbližji policijski postaji, kjer naredijo zapisnik in ti poskušajo pomagati.

Glede anonimne prijave imamo tudi zakonodajo o zaščiti prijaviteljev (ZZPri), ki ji pravimo žvižgač, saj omogoča zaščito identitete, brezplačno pravno pomoč in celo nadomestilo za primer brezposelnosti, če bi zaradi prijave ostali brez zaposlitve. Na osrednjem spletnem portalu državne uprave Republike Slovenije pa najdemo vse dodatne potrebne informacije. Zelo pomembno je, če si žvižgač ali žrtev te vrste nasilja, da si vse zapisuješ, od datumov, ur do morebitnih prič in samih dejanj (Inšpektorat Republike Slovenije za delo, brez datuma). Različne vrste pomoči lahko najdemo tudi prek pravne pomoči, ki jo nudijo

številni, na primer Pravnik na dlani, ki na daljavo nudi pomoč in pomaga razumeti, kaj je in kaj ni mobing (ZDR-1, 2013, 7. člen).
Na podlagi raziskav se vse več delodajalcev odloča za ozaveščanje svojih zaposlenih o tem problemu, predvsem kako se z njim spopasti, saj počutje delavcev posledično vpliva tudi na njihovo učinkovitost pri delu. Zaradi posledic, ki jih mobing pušča za seboj, prav tako pa tudi zaradi dolžnosti delodajalcev, ki morajo poskrbeti za varno okolje na delovnem mestu, se vse več organizacij odloča za vzpostavitev različnih sistemov antimobinga. Nekateri delodajalci se zavedajo negativnosti trpinčenja nad ali med zaposlenimi, da to lahko prinese tako slabšo učinkovistost pri samem delu kot tudi slabše delovne odnose, povečan odstotek bolniških odsotnosti, kar prav tako vpliva na delo, preobremenjenost ostalih zaposlenih in samo nezadovoljstvo ter tudi zmanjšanje ugleda pred javnostjo (Zirnstein, 2016).

Največji del odgovornosti nosijo tisti, ki se mobinga zavedajo, to so bodisi pasivni bodisi aktivni udeleženci, pa nič ne storijo glede tega. Za aktivno naraščujoče trpinčenje so odgovorne tri entitete: ta, ki izvaja mobing; ta, ki to na nek način dopušča – žrtev; in vsi ostali, ki to prepoznajo, vidijo, opazijo in vseeno ne storijo ničesar. V primeru, ko delodajalec ne poskrbi za zaščito zaposlenih pred mobingom na delovnem mestu, kar velja za tiste, ki so za kratkoročen ali dolgoročen čas zaposleni, lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 111. členu ZDR-1. Pred tem dejanjem mora delavec svojega delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti, ki mu jih nalaga zakonodaja ter o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. V primeru da slednji v roku treh delovnih dni ne odpravi kršitve ali ne zagotovi varnega okolja ali zaščite delavca, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30-dnevnem roku (Zirnstein, 2016).

V podjetju so zelo pomembni odprta komunikacija, jasno dajanje navodil in prostor za priporočila izboljšanj glede vodenja ali drugih, z delom povezanih stvari, da se delavci počutijo bolj povezane s svojim delovnim mestom. Pomembno je že na začetku vsakemu odprto povedati, da ima podjetje do mobinga ničelno toleranco. Raziskave kažejo, da najpogosteje mobing prepoznajo tisti, ki niso žrtev trpinčenja, temveč tisti, ki so tretja oseba v tej situaciji – sodelavci, zato je treba o pomenu samega mobinga izobraževati in seznanjati celoten kolektiv. Zavedati se moramo, če tretja oseba opazi kršitve, ki se izvajajo nad posameznikom, in za to ne ukrepa, je lahko ona naslednja, zato obstajajo možnosti anonimne prijave, ki ne bi tretje osebe na noben način prizadele (Zirnstein, 2016).

Delovno okolje je skoraj tako pomembno kot okolje, ki si ga ustvarimo doma, saj polovico svojega časa preživimo v službi, kar je razvidno tudi iz tega, zakaj je pomembno naše počutje, saj so raziskave pokazale, da je imelo leta 2019 15 % odraslih v delovno aktivni starosti duševno motnjo. Na svetovni rasti se vsako leto zaradi depresije in anksioznosti izgubi 12 milijard delovnih dni, kar vodi do izgube okoli 1 milijarde ameriških dolarjev. Skoraj 60 % svetovnega prebivalstva je zaposlenega. S službo si zagotovimo sredstva za preživetje, občutek samozavesti in samostojnosti, same priložnosti ter vključitve v družbena delovna razmerja. Osebe s hudimi duševnimi motnjami so pogosteje izključene iz

zaposlovanja, kadar pa so zaposlene, se pogosteje srečujejo z neenakostjo na delovnem mestu. Tudi brezposelnost sama po sebi predstavlja tveganje za duševno zdravje (Mental Health Organization, 2024). Poleg tega je bil zaznan starostni vzorec pri hudem trpinčenju s strani nadrejenih, pogosto poimenovan šefiranje. Mlajši zaposleni so bili pogosteje izpostavljeni tovrstnim oblikam trpinčenja kot starejši zaposleni, kar lahko odraža njihovo šibkejšo pogajalsko moč, manj delovnih izkušenj ali večjo odvisnost od nadrejenih (Conway in drugi, 2018).

2.4 Posebnosti mobinga pri študentih na študentskih delovnih mestih ali začasnih zaposlitvah

Mobing kot pojav je v strokovni literaturi prepoznan kot sistematično psihično nasilje na delovnem mestu, ki lahko povzroča resne negativne posledice za posameznikovo zdravje, zadovoljstvo pri delu in delovno učinkovitost (Einarsen in drugi, 2011). V slovenskem prostoru se je nekaj raziskav osredotočilo tudi na mobing, ki vključuje izkušnje študentov na študentskih delovnih mestih.

Ena izmed raziskav, izvedena v slovenskem kontekstu, ugotavlja, da se študenti pogosto srečujejo s psihičnimi pritiski in neenakopravno obravnavo v delovnem okolju, vendar mobing manj prepoznavajo ali neformalno prijavljajo. Posamezniki pogosto mobinga ne povezujejo z definicijo, dokler jim ta ni strokovno razložena, kar kaže na pomanjkanje ozaveščenosti in izobrazbe o tej problematiki (Rebolj, 2019). Mednarodne raziskave potrjujejo, da je mobing povezan s psihološkimi in fizičnimi negativnimi učinki na zaposlene, kot so stres, tesnoba in znižana delovna učinkovitost. Sistematičen pregled literature kaže, da je mobing povezan s povečanim številom dni bolniških odsotnosti – posamezniki, ki so izpostavljeni mobingu, pogosteje iščejo medicinsko pomoč ali izkazujejo dolgotrajne zdravstvene težave (Nielsen & Einarsen, 2018). Povečana odsotnost zaradi mobinga je posledica kumulativnega stresa, ki se lahko kaže tudi kot psihosomatska težava (Hogh, Hoel & Carneiro, 2011).

V študijah, ki so obravnavale mobing v delovnih okoljih, se je pokazalo, da mobing negativno vpliva na delovno klimo, medosebne odnose in storilnost zaposlenih (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011). Ti vplivi niso omejeni le na redno zaposlene, temveč jih lahko občutijo tudi študenti, ki so pogosto v bolj ranljivem in negotovem položaju, zaradi česar je njihova pripravljenost, da se odzovejo ali mobing prijavijo, še manjša (Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel & Vartia, 2020).

Poleg tega raziskave kažejo, da organizacije pogosto ne izvajajo sistematičnega ozaveščanja o mobingu, kar še dodatno povečuje nerazumevanje in toleranco do problematičnih vedenj. Čeprav se mobing v nekaterih podjetjih želi nasloviti prek anonimnih kanalov, ti pogosto nimajo realnega učinka, ker zaposleni ne zaupajo procesu (Branch, Ramsay & Barker, 2013). To je še posebej pomembno za študente, saj so pogosteje izključeni iz formalnih procesov

ozaveščanja in njihove pravice niso dovolj predstavljene. Mobing torej ne predstavlja le konfliktnih situacij, temveč lahko privede do resnih negativnih posledic za posameznika, vključno z daljšo bolniško odsotnostjo, zmanjšano delovno motivacijo in slabšim duševnim zdravjem (Einarsen in drugi, 2011; Nielsen & Einarsen, 2018).

Namen študentskega dela je dijakom in študentom omogočiti pridobivanje prvih delovnih izkušenj ter spoznati trg dela, hkrati pa jim omogočiti vir zaslužka v času izobraževanja. Z vidika delodajalca in študentov je to prilagodljiva delovna sila, ki vključuje možnost spoznavanja potencialnega bodočega kadra, ki bi bila v prihodnosti morda zaposlena daljše časovno obdobje. Zakonodaja natančno ne opredeljuje, kaj pomenita izraza začasno in občasno delo, vendarle pa se nanašata na delo, ki se opravlja krajši ali določen čas, oziroma na delo po potrebi. Takšne vrste delo ni namenjeno stalni zaposlitvi, temveč izpolnjuje kratkotrajne ali priložnostne potrebe s strani delodajalcev. Tako s strani delodajalcev kot s strani študentov so plusi in minusi. Za kratkotrajno delo predvsem med sezonami delodajalci iščejo študente, ko je znatno več dela in dopustov redno zaposlenih. Študentom se zdijo takšne opcije ugodne, saj si sami med študijem določajo, kdaj lahko in kdaj ne morejo delati zaradi izobraževanj, ne veže jih nobena pogodba kot redno zaposlene, kar pomeni, da s službo lahko prenehajo, ko želijo. Po drugi strani pa delodajalcem ni treba plačevati raznih regresov, božičnic, bolnišk, porodnišk in podobnih stvari, kar pa je slabo za študente (ZSSS, 2023).

Napotnico lahko pridobi kateri koli dijak ali študent, ki je končal osnovno šolo in dopolnil najmanj 15 let. Študentom, starim od 15 do 18 let, je prepovedano prodajati tobačne izdelke, prav tako ne smejo opravljati dela na višini. Delo je na podlagi napotnice, ki jo izda preverjen študentski servis, ki je kot nek posrednik, prek katerega se študentu ali dijaku nakažejo plačila. Plačila niso fiksna, temeljijo na podlagi ur, ki jih je dijak ali študen opravil v nekem določenem časovnem obdobju. Prepovedana so tudi neplačana uvajanja na delo v okviru začasnega dela, ki bi ga študent opravljal. Študentje, ki zaznajo kakršnokoli obliko kršenja s strani delodajalcev, pa se lahko obrnejo na Sindikat Mladi plus, sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih (ZSSS, 2023).

Delodajalec je dolžan študentu plačati prispevke in dajatve, in sicer na bruto zaslužek dijaka ali študenta, znižan za 10 % priznanih normiranih stroškov, se obračunajo prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (PIZ) v višini 8,85 %, prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 %, prispevek za poškodbe pri delu v višini 0,53 %, prispevek za dolgotrajno oskrbo v višini 1 % – ta se obračuna za študente ali dijake, ki so stari 18 let ali več in so državljani Republike Slovenije ali tujci z urejenim obveznim zdravstvenim zavarovanjem. Prav tako se na bruto zaslužek dijaka ali študenta obračunata še koncesijski dajatvi, in sicer 16 % koncesijske dajatve in 2 % dodatne koncesijske dajatve. Za študenta se prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje obračuna od bruto zaslužka v višini 15,5 % na osnovo, ki je 10 % nižja od bruto zaslužka, zato preračunano predstavlja 13,95 % od bruto zaslužka (Študentski servis, 2026).

3 KVALITATIVNA RAZISKAVA

V zaključni strokovni nalogi sem izbrala kvalitativni raziskovalni pristop, saj želim poglobljeno raziskati, kako študenti, ki opravljajo delo prek študentskega servisa, razumejo in doživljajo izbrani problem ter v kolikšni meri so o njem ozaveščeni. Kvalitativna metoda prek intervjujev omogoča celostno razumevanje posameznikovih pogledov, izkušenj, stališč in pomenov, ki jih pripisujejo svojim delovnim izkušnjam, česar s kvantitativnimi metodami ne bi bilo mogoče zajeti v tolikšni globini.
Osrednji namen raziskave ni merjenje pogostosti ali statistična posplošitev rezultatov, temveč razumevanje ozaveščenosti študentov, njihovega dojemanja problema ter načinov, kako ga prepoznavajo, razlagajo in se nanj odzivajo v praksi. Kvalitativni pristop je zato primernejši, saj omogoča fleksibilnost pri raziskovanju kompleksnih in družbeno občutljivih tem, kakršna je tudi problematika dela študentov na študentskih delovnih mestih. V raziskavo so bili vključeni študenti, ki opravljajo delo prek študentskega servisa. Za mobing velja, da je ponavljajoče dejanje, zato sem izbrala osebe, ki so najmanj šest mesecev zaposlene kot študenti. Pri izbiri udeležencev je bila upoštevana raznolikost glede na starost, spol, študijski program in vrsto opravljanega študentskega dela.

3.1 Opis metode

Velikost vzorca je bila vnaprej natančno določena, in sicer je v vzorcu sodelovalo 20 študentov, od tega 10 moških in 10 žensk. V prilogi je predstavljena tabela z osnovnimi demografskimi značilnostmi intervjuvancev ter izbranimi odgovori na posamezna vprašanja. Tabela vključuje podatke o starosti in spolu intervjuvancev ter pregled odgovorov tipa DA/NE na ključna vprašanja, povezana s poznavanjem mobinga, osebnimi izkušnjami z mobingom in zaznavanjem organizacijskega ozaveščanja o tej problematiki. Kot glavno metodo zbiranja podatkov sem uporabila strukturirana vprašanja za intervjuje. Ta oblika intervjuja je omogočala kombinacijo vnaprej pripravljenih vprašanj in odprtosti za dodatna podvprašanja, ki so se lahko pojavila tekom pogovora. Na ta način sem lahko poglobljeno raziskovala razumevanje problema, osebne izkušnje študentov in njihovo stopnjo ozaveščenosti, hkrati pa ohranjala dovolj strukture, da so bili odgovori med seboj primerljivi. Vprašanja so bila osredotočena na izkušnje študentov s študentskim delom, njihovo poznavanje izbranega problema, zaznavanje lastne ogroženosti ali vpletenosti, vire informacij, iz katerih črpajo znanje o problemu in načine odzivanja ob zaznavi problema.
Intervjuji so potekali osebno in z njihovim soglasjem so bili pogovori zvočno posneti in kasneje dobesedno prepisani, kar mi je omogočalo natančno analizo podatkov. V nadaljevanju sem oblikovala tematske kategorije, ki so omogočale sistematično interpretacijo podatkov. Posebna pozornost je bila namenjena razlikam v zaznavanju problema med posamezniki ter dejavniki, ki vplivajo na stopnjo ozaveščenosti.
Pri izvedbi raziskave sem upoštevala etična načela kvalitativnega raziskovanja. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno, udeleženci pa so bili pred začetkom seznanjeni z namenom raziskave, načinom uporabe podatkov ter možnostjo odstopa kadarkoli brez posledic.

Zagotovljena jim je bila anonimnost in zaupnost podatkov, pridobljeni podatki pa so bili uporabljeni izključno za namene zaključne strokovne naloge.

3.2 Rezultati

V empiričnem delu raziskave je bilo izvedenih 20 polstrukturiranih intervjujev s študenti, zaposlenimi prek študentskega servisa. Med intervjuvanci je bilo 10 moških in 10 žensk. Namen intervjujev je bil pridobiti vpogled v poznavanje problematike mobinga, osebnih izkušenj z mobingom ter zaznavanje in odzivanje na neprimerna ravnanja na študentskih delovnih mestih.

Rezultati kažejo, da poznavanje pojma mobing med intervjuvanci ni enotno. Skupno 11 od 20 intervjuvanih študentov je navedlo, da pojem mobing poznajo oziroma ga znajo vsaj približno opredeliti. Nasprotno pa 9 intervjuvancev pojma ni poznalo oziroma so ga prepoznali šele po dodatni razlagi. Negotovost glede razumevanja pojma je razvidna tudi iz izjav intervjuvancev, kot je na primer: *"Sm slišala, ne vem točno, za kaj se gre, ampak vem približno, o čem je govora."* (Intervjuvanec 7). Podobno je svojo zaznavo opisal še en intervjuvanec: *"Približno, verjetno ne čist, ampak se mi mal sanja, za kaj se gre."* (Intervjuvanec 9). Med moškimi je bilo nepoznavanje pojma pogostejše, medtem ko so bile ženske v povprečju bolje seznanjene s tematiko.

Kar zadeva osebno izkušnjo z mobingom, so 4 od 20 intervjuvancev poročali, da so bili sami neposredno vključeni v situacijo mobinga, bodisi kot žrtve bodisi kot povzročitelji. Med njimi so bile 3 ženske in 1 moški. Večina intervjuvancev je navedla, da osebne izkušnje z mobingom nima. Pri tistih, ki so izkušnjo imeli, so se pojavljale predvsem oblike psihičnega nasilja s strani nadrejenih. Ena izmed intervjuvank je svojo izkušnjo opisala takole: *"Šefica me je večkrat zmerjala, da ne znam dobro opravljati svojega dela, za neke malenkosti se je delalo, kot da so zelo velike stvari, zaradi česar mi je padla morala in sem z muko hodila v službo."* (Intervjuvanec 11). Posebej izstopa tudi primer, kjer so se posledice mobinga prenesle izven delovnega okolja, kar potrjuje izjava: *"Dostikrat sem se zjokala na delovnem mestu in to slabo voljo odnesla tudi domov."* (Intervjuvanec 15).

Pri vprašanju o posrednih izkušnjah z mobingom je 6 intervjuvancev navedlo, da so bili priča situacijam mobinga na delovnem mestu. Med njimi so opisovali predvsem neprimerno ravnanje nadrejenih ali sodelavcev do študentov in ranljivejših posameznikov. Eden izmed intervjuvancev je izpostavil primer izkoriščanja študentke, ki ni dobro obvladala jezika: *"Vedeli so, da se ne bo postavila zase, zato so se iz nje norčevali, jo zmerjali in jo izolirali, dokler ni nehala delati."* (Intervjuvanec 7). Na pomanjkanje organizacijske podpore opozarja tudi izjava: *"Šef se zanjo ni postavil, zato je sodelavka na koncu dala odpoved."* (Intervjuvanec 19).

Pomembna ugotovitev raziskave je tudi način odzivanja študentov na zaznan mobing. Le manjšina intervjuvancev bi se v primeru mobinga odločila za formalno prijavo ali obveščanje pristojnih institucij. Večina študentov je izrazila pasiven odnos, kar je bilo še posebej izrazito pri moških intervjuvancih. To potrjuje tudi izjava: *"Obrnil bi glavo stran, razen če bi šlo za mojega prijatelja."* (Intervjuvanec 6). Pasivnost je pogosto povezana s strahom pred izgubo študentskega dela, kar potrjuje izjava enega izmed intevjuvancev: *"V idealni zgodbi bi se pogovoril, ampak v praksi se bojiš, da boš izgubil službo."* (Intervjuvanec 11).

Poleg tega je večina intervjuvancev navedla, da podjetja, v katerih so zaposleni, ne izvajajo sistematičnega ozaveščanja o mobingu. Študenti so pogosto izključeni iz formalnih oblik obveščanja, kar ponazarja izjava: *"Redno zaposleni dobivajo izobraževanja in obvestila, študenti pa ne."* (Intervjuvanec 7).

Na splošno rezultati intervjujev kažejo, da študenti pogosto nimajo dovolj informacij, znanja in podpore za učinkovito prepoznavanje in obravnavo mobinga na študentskih delovnih mestih. Pomanjkanje ozaveščanja, pasivnost pri ukrepanju ter nejasni postopki v organizacijah prispevajo k temu, da mobing ostaja prikrit in redko sankcioniran.

3.3 Ugotovitve in priporočila

Raziskava je pokazala, da se študenti na študentskih delovnih mestih na mobing večinoma odzivajo pasivno in zadržano. Večina intervjuvancev ni navedla aktivnih strategij za soočanje s problemom, temveč so izpostavili predvsem izogibanje konfliktom, tiho prenašanje neprimernega vedenja ali umik iz delovnega okolja.
Od skupno 20 intervjuvanih študentov:

- je 11 študentov navedlo, da se v primeru mobinga ne bi aktivno izpostavljalo;
- bi se 5 študentov najprej pogovorilo z osebo, ki mobing izvaja;
- bi 4 študenti poiskali pomoč pri nadrejenih ali drugih institucijah.

Velik delež študentov je poudaril strah pred morebitnimi negativnimi posledicami, kot so izguba dela, poslabšanje odnosov v kolektivu ali maščevanje s strani nadrejenih. Študenti se pogosto zavedajo svoje začasne in negotove zaposlitve, kar vpliva na njihovo nepripravljenost, da bi opozorili na neprimerno vedenje.
Posebej izrazita je bila težnja po individualnem reševanju problema. Študenti so navajali, da bi se najprej poskušali pogovoriti z osebo, nad katero se mobing izvaja, ali pa bi situacijo poskušali razrešiti sami. Le redki so omenili uradne poti, kot so kadrovske službe, študentski servis ali sindikati, kar ponovno kaže na pomanjkanje informacij o razpoložljivih možnostih pomoči.

V več primerih so intervjuvanci navedli, da bi v primeru dolgotrajnega mobinga preprosto prenehali z delom. Takšen odziv kaže na to, da študenti pogosto dojemajo odpoved kot edino realno možnost za zaščito lastnega duševnega zdravja, čeprav to zanje pomeni izgubo dohodka in delovnih izkušenj.
Ugotovitve raziskave jasno kažejo, da večina podjetij, v katerih so intervjuvani študenti opravljali študentsko delo, ne posveča zadostne pozornosti problematiki mobinga. Študenti so v veliki večini navedli, da delodajalci niti ne izvajajo sistematičnega ozaveščanja zaposlenih o mobingu niti ne zagotavljajo ustreznih mehanizmov za njegovo preprečevanje. Od skupno 20 intervjuvancev:

- je 15 študentov izrecno navedlo, da podjetje ne ozavešča zaposlenih o mobingu;
- 4 študenti niso vedeli, ali takšni ukrepi sploh obstajajo;
- je le 1 študent navedel, da podjetje izvaja določene oblike ozaveščanja.

Študenti so izpostavili, da v podjetjih pogosto ni jasno določenih postopkov za prijavo mobinga, prav tako ni jasno, na koga se lahko obrnejo v primeru težav. To pomanjkanje strukturirane podpore dodatno povečuje občutek negotovosti in izoliranosti pri študentih, ki se znajdejo v vlogi žrtve mobinga. Posebej problematična se je izkazala vloga nadrejenih. V nekaterih primerih so intervjuvanci navedli, da nadrejeni niso ustrezno odreagirali na prijave neprimernega vedenja ali pa so težave celo minimalizirali. Takšno ravnanje lahko študentom sporoča, da njihovi problemi niso pomembni, kar vodi v izgubo zaupanja v organizacijo. Raziskava je pokazala tudi, da so študenti pogosto obravnavani kot manj pomemben del delovne sile, kar vpliva na njihovo vključenost v organizacijsko kulturo in komunikacijo. Zaradi tega so bolj izpostavljeni tveganju za mobing in hkrati manj zaščiteni pred njegovimi posledicami.
Na podlagi analize intervjujev je mogoče zaključiti, da je mobing nad študenti na študentskem delovnem mestu razmeroma razširjen pojav, ki pa ostaja pogosto spregledan in podcenjen. Študenti se z mobingom srečujejo v različnih oblikah, pri čemer ga zaradi pomanjkanja znanja pogosto ne prepoznajo kot takšnega. Raziskava je pokazala, da so študenti v posebej ranljivem položaju zaradi začasne narave zaposlitve, nepoznavanja delovnopravne zakonodaje, odvisnosti od dohodka in omejenega dostopa do organizacijske podpore.

Pomanjkanje sistematičnega ozaveščanja in jasnih postopkov za obravnavo mobinga pomeni, da so študenti pogosto prepuščeni sami sebi. Posledično se odločajo za pasivne strategije spoprijemanja ali za umik iz delovnega okolja, kar ima dolgoročne negativne učinke tako za posameznike kot za organizacije.
Ugotovitve raziskave potrjujejo potrebo po večji institucionalni podpori, večjem ozaveščanju študentov o mobingu ter aktivnejši vlogi delodajalcev pri zagotavljanju varnega in spoštljivega delovnega okolja. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti prav študentskim delovnim mestom, kjer so tveganja za pojav mobinga večja, zaščitni mehanizmi pa šibkejši.

Na podlagi ugotovitev raziskave je mogoče ugotoviti, da je eden izmed ključnih problemov pri obravnavi mobinga med študenti na študentskem delovnem mestu nizka raven ozaveščenosti o samem pojavu. Velik delež intervjuvanih študentov ni znal opredeliti pomena mobinga ali pa je ta pojem razumel zelo splošno, kar otežuje njegovo pravočasno prepoznavanje in reagiranje. Zato je prvo in temeljno priporočilo usmerjeno v sistematično izobraževanje študentov o mobingu, njegovih oblikah, posledicah in načinih zaščite. Ozaveščanje bi moralo potekati že v zgodnjih fazah študentskega življenja, na primer v okviru uvajalnih dni na fakultetah, v okviru kariernih centrov ter v okviru sodelovanja s študentskimi organizacijami.

Posebno pozornost bi bilo treba nameniti razlikovanju med:

- običajnimi konflikti na delovnem mestu;
- občasnimi neprijetnimi situacijami;
- in sistematičnim, ponavljajočim psihičnim nasiljem, ki predstavlja mobing.

Raziskava je pokazala, da študenti pogosto ne prepoznajo neprimernih vedenj, kot so poniževanje, ignoriranje, psihični pritiski ali neprimerna komunikacija, kot oblik mobinga. Z večjo ozaveščenostjo bi se povečala tudi pripravljenost študentov na pravočasno ukrepanje, s čimer bi se zmanjšale dolgoročne negativne posledice na duševno zdravje posameznika.
Ugotovitve raziskave kažejo, da večina študentov niti ne ve, na koga se lahko obrne v primeru mobinga, niti ne pozna formalnih postopkov za njegovo prijavo. To pomanjkanje jasnih smernic povečuje občutek nemoči in vodi v pasivno sprejemanje neprimernega vedenja ali celo v odpoved delovnega razmerja.
Delodajalcem se zato priporoča, da vzpostavijo jasne, pregledne in dostopne postopke za prijavo mobinga, ki morajo biti prilagojeni tudi študentom na študentskem delu. Ti postopki bi morali vključevati:

- imenovano kontaktno osebo za obravnavo mobinga;
- možnost anonimne prijave;
- jasno opredeljen potek obravnave primera;
- zagotovilo varstva pred povračilnimi ukrepi.

Pomembno je, da so ti postopki jasno predstavljeni že ob začetku dela, saj študenti v delovno okolje pogosto vstopajo brez predhodnih izkušenj in znanja o svojih pravicah. S tem bi delodajalci prispevali k večjemu občutku varnosti in zaupanja ter hkrati zmanjšali tveganje za stopnjevanje konfliktov.
Raziskava je pokazala, da ima vedenje nadrejenih ključno vlogo pri preprečevanju ali spodbujanju mobinga na delovnem mestu. V nekaterih primerih so intervjuvanci navedli, da

nadrejeni niso ustrezno odreagirali na prijave neprimernega vedenja ali pa so težave zanemarili, kar je vodilo v dodatno stisko zaposlenih.
Zato se priporoča, da delodajalci posebno pozornost namenijo usposabljanju vodstvenega kadra za prepoznavanje in obravnavo mobinga. Nadrejeni bi morali biti usposobljeni za:

- prepoznavanje zgodnjih znakov mobinga;
- ustrezno in pravočasno ukrepanje;
- vodenje konstruktivnega dialoga;
- zagotavljanje podpore žrtvam.

Aktivna in odgovorna vloga nadrejenih lahko bistveno pripomore k ustvarjanju varnega delovnega okolja, v katerem se študenti počutijo spoštovane in slišane. To je še posebej pomembno v okoljih, kjer študenti opravljajo fizično ali psihično zahtevna dela in so pogosto v stiku s strankami.
Na podlagi ugotovitev raziskave je mogoče ugotoviti, da študenti redko omenjajo študentske servise kot potencialni vir pomoči v primeru mobinga. To kaže na premalo prepoznavno vlogo teh institucij pri zaščiti študentov na trgu dela.
Študentski servisi bi morali prevzeti aktivnejšo vlogo pri:

- informiranju študentov o njihovih pravicah;
- svetovanju v primeru mobinga;
- sodelovanju z delodajalci pri reševanju konfliktov;
- nudenju psihosocialne podpore.

Vzpostavitev specializiranih svetovalnih točk ali telefonskih linij za pomoč študentom bi lahko pomembno prispevala k hitrejšemu in učinkovitejšemu reševanju problemov. S tem bi se okrepila tudi vloga študentskega dela kot varne in razvojno usmerjene oblike zaposlitve.
Eden izmed ključnih dejavnikov za preprečevanje mobinga je organizacijska kultura, ki temelji na odprti komunikaciji, spoštovanju in ničelni toleranci do neprimernega vedenja. Raziskava je pokazala, da se delavci o mobingu s sodelavci redko pogovarjajo, kar prispeva k njegovi normalizaciji. Delodajalcem se priporoča, da aktivno spodbujajo kulturo, v kateri je razprava o medosebnih odnosih dovoljena in zaželena. To lahko vključuje:

- redne pogovore z zaposlenimi;
- anonimne ankete o delovnem vzdušju;
- delavnice o medosebnih odnosih;
- jasno izraženo stališče vodstva proti mobingu.

Takšna kultura lahko bistveno zmanjša pojavnost mobinga in poveča zadovoljstvo zaposlenih, kar ima pozitiven vpliv tudi na uspešnost organizacije. Pomanjkanje znanja o mobingu se je v raziskavi izkazalo kot eden najpomembnejših dejavnikov, ki prispeva k

njegovi neprepoznavnosti in posledično odsotnosti ustreznega ukrepanja. Več intervjuvancev je ob neposrednem vprašanju, kaj pomeni mobing, odgovorilo negativno ali zelo neodločno. Eden izmed študentov je na vprašanje odgovoril zgolj z »ne«, drugi pa je poudaril, da o tem pojmu pred intervjujem sploh ni razmišljal. Takšni odgovori jasno kažejo, da študenti pogosto nimajo osnovnega razumevanja pojma mobinga, kaj šele sposobnosti razlikovanja med enkratnim konfliktom in dolgotrajnim psihičnim nasiljem. Eden izmed intervjuvancev je šele po dodatni razlagi raziskovalke navedel, da se mu »zdaj, ko je razloženo«, določene situacije iz delovnega okolja zdijo problematične, vendar jih sam ne bi označil kot mobing. To kaže na normalizacijo neprimernega vedenja, ki se lahko razvije prav zaradi pomanjkanja informacij.
Na podlagi teh izjav je mogoče sklepati, da bi sistematično ozaveščanje študentov pomembno prispevalo k zgodnejšemu prepoznavanju mobinga. Če bi študenti že ob začetku opravljanja študentskega dela prejeli osnovne informacije o mobingu, bi lažje prepoznali problematično vedenje in se nanj ustrezno odzvali. Takšno izobraževanje bi lahko potekalo v obliki kratkih delavnic, informativnih brošur ali spletnih vsebin, ki bi bile prilagojene študentski populaciji.

Iz intervjujev je razvidno, da študenti pogosto ne vedo, kam se obrniti v primeru mobinga ali neprimernega vedenja. Eden izmed intervjuvancev je opisal primer, ko je bila njegova sodelavka psihično nadlegovana s strani stranke. Ko se je obrnila na nadrejenega, ta zanjo ni ustrezno posredoval, zaradi česar se je odločila za odpoved. Ta primer jasno kaže na pomanjkanje učinkovitih in zaupanja vrednih mehanizmov za obravnavo mobinga.
Poleg tega večina intervjuvancev ni znala odgovoriti na vprašanje, ali podjetje sploh ima vzpostavljene kakršne koli postopke za obravnavo mobinga. Nekateri so navedli, da o tem »nič ne vedo«, drugi pa so jasno poudarili, da se te tematike v podjetju nikoli ne izpostavlja. Takšno stanje kaže na to, da tudi če določeni postopki obstajajo, niso ustrezno predstavljeni študentom.

Zato je nujno, da delodajalci jasno in transparentno opredelijo postopke za prijavo mobinga ter jih aktivno predstavijo vsem zaposlenim, vključno s študenti. Če bi študenti vedeli, h komu se lahko zaupno obrnejo in kakšen je nadaljnji potek obravnave, bi se verjetnost prijave mobinga povečala, hkrati pa bi se zmanjšala potreba po pasivnem prenašanju neprimernega vedenja ali odhodu z delovnega mesta.
Vloga nadrejenih se je v raziskavi izkazala kot ključna pri oblikovanju delovnega okolja. V enem izmed intervjujev je študent opisal situacijo, kjer nadrejeni ni stopil v bran sodelavki, ki je bila tarča nadlegovanja. Takšno ravnanje nadrejenih lahko študentom sporoča, da njihova stiska ni pomembna ali da se o težavah ni smiselno pogovarjati. Več intervjuvancev je poudarilo, da nadrejeni z njimi o medosebnih odnosih ali morebitnih težavah na delovnem mestu sploh ne komunicirajo. To kaže na pomanjkanje proaktivnega pristopa vodstva, ki bi lahko s pravočasnim posredovanjem preprečilo razvoj mobinga. Na podlagi teh ugotovitev se priporoča, da se nadrejeni dodatno usposobijo za prepoznavanje neprimernih vedenj in za ustrezno komunikacijo s študenti. Nadrejeni bi morali prevzeti odgovornost za ustvarjanje

varnega okolja, v katerem se študenti ne bojijo izpostaviti težav. Aktivno in empatično vodstvo lahko bistveno zmanjša pojavnost mobinga ter okrepi zaupanje zaposlenih v organizacijo.

Zanimiva ugotovitev raziskave je, da intervjuvanci skoraj nikoli niso omenili študentskih servisov kot vira pomoči v primeru mobinga, kar nakazuje, da študenti teh institucij ne dojemajo kot podpornih mehanizmov, temveč zgolj kot posrednike pri iskanju dela in izplačilu zaslužka.
Eden izmed razlogov za to je lahko pomanjkanje informacij o tem, da se lahko študenti v primeru težav obrnejo tudi na študentski servis. Intervjuvanci so večinoma kot edino možnost navajali pogovor z nadrejenim ali sodelavci, redkeje pa zunanje institucije.
Na podlagi teh ugotovitev se priporoča, da študentski servisi okrepijo svojo svetovalno vlogo ter študente aktivno obveščajo o možnostih pomoči v primeru mobinga. Če bi študenti vedeli, da obstaja nevtralna institucija, ki jim lahko nudi podporo, bi se verjetnost iskanja pomoči povečala, s tem pa tudi zaščita njihovih pravic.
Raziskava je pokazala, da se o mobingu med sodelavci skoraj ne pogovarjajo. Več intervjuvancev je na vprašanje o pogovorih s sodelavci o mobingu odgovorilo, da se o tej temi »nikoli niso pogovarjali«. Eden izmed študentov je celo poudaril, da se v takšne zadeve »ne želi vmešavati«, saj jih dojema kot osebno stvar posameznikov.
Takšni odgovori kažejo na kulturo molka, v kateri se neprimerno vedenje pogosto tolerira ali prezre. To lahko vodi v normalizacijo mobinga in zmanjšuje verjetnost, da bi žrtve poiskale pomoč, zato se priporoča, da delodajalci aktivno spodbujajo odprto komunikacijo in jasno izražajo ničelno toleranco do mobinga. Če bi bila razprava o medosebnih odnosih del vsakdanje organizacijske prakse, bi se zmanjšal strah pred izpostavljanjem težav, študenti pa bi se počutili varnejše in podprte.

4 SKLEP

Namen zaključne strokovne naloge je bil preučiti pojavnost mobinga med študenti na študentskem delovnem mestu, njihovo poznavanje problematike in načine spoprijemanja z njo. V empiričnem delu raziskave je bilo izvedenih 20 polstrukturiranih intervjujev s študenti, zaposlenimi prek študentskega servisa v različnih organizacijah in dejavnostih. S kvalitativno analizo intervjujev so bile pridobljene poglobljene informacije o osebnih izkušnjah, zaznavah in stališčih študentov glede mobinga na delovnih mestih.

Rezultati raziskave kažejo, da je poznavanje pojma mobing med študenti omejeno. Približno polovica intervjuvanih ni znala jasno opredeliti pomena mobinga ali pa je ta pojem razumela zelo splošno. To nakazuje na pomanjkanje sistematičnega ozaveščanja študentov o tej problematiki in predstavlja pomembno oviro pri prepoznavanju neprimernega vedenja na delovnem mestu. Študenti, ki pojma niso poznali, so neprimerno situacijo pogosto razumeli kot »normalen del dela« ali osebni konflikt, ne pa kot obliko psihičnega nasilja.

Večina intervjuvancev sicer ni poročala o lastni izkušnji z mobingom, vendar je manjši, a pomemben delež študentov navedel, da je bil mobingu izpostavljen ali da je bil priča takšnim situacijam. Pri tem so se kot pogosti povzročitelji mobinga pojavile tako nadrejene osebe kot tudi stranke, kar je značilno predvsem za storitvene dejavnosti. Posebej zaskrbljujoče je dejstvo, da v nekaterih primerih nadrejeni niso ustrezno ukrepali ali zaščitili študentov, kar je v določenih primerih vodilo do prekinitev dela. Raziskava je tudi pokazala, da se študenti redko odločajo za aktivno ukrepanje ob zaznanem mobingu. Razlogi za to so predvsem strah pred izgubo dela, občutek nemoči in prepričanje, da kot študenti nimajo dovolj vpliva v organizaciji. Pogosto se o mobingu ne pogovarjajo niti s sodelavci, kar dodatno prispeva k njegovi prikritosti in normalizaciji.

Na podlagi ugotovitev je mogoče zaključiti, da je mobing na študentskih delovnih mestih prisoten, vendar pogosto neprepoznan in neobravnavan. Ključno vlogo pri izboljšanju stanja imajo delodajalci, študentski servisi, izobraževalne ustanove in sami študenti. Potrebni so sistematični ukrepi na področju ozaveščanja, vzpostavitve jasnih postopkov za prijavo mobinga ter spodbujanje odprte in varne delovne kulture. Le s celostnim pristopom bo mogoče zmanjšati pojavnost mobinga in izboljšati delovne pogoje študentov na trgu dela.

SEZNAM KLJUČNE LITERATURE

1. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. in Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. V.S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (ur.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2. Izd., str. 3–40). https://doi.org/10.1201/EBK1439804896
2. Nielsen, M. B. in Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should know about workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior, 42*, 71–83 . https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007
3. Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S., Hoel, H. in Vartia, M. (2020). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in workplaces. V S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, in C. L. Cooper (ur.), *Bullying and harrasment in the workplace: Theory, research and practice* (3. izd., str. 105–162). CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780429462528
4. Hogh, A., Hoel, H. in Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee health: A multilevel longitudinal study. *Work & Stress, 25*(4), 346–363. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.631281
5. Conway, P. M., Clausen, T., Lange, S., & Borg, V. (2018, november). *Workplace bullying among employees in Germany: Prevalence estimates and the role of the perpetrator.* Federal Institute for Occupational Safety and Health (BauA). https://www.baua.de/EN/Service/Publications/Essays/article2137
6. Gillette, H. (2021, 21. julij). *What is mobbing at work and how do you stop it?* https://psychcentral.com/health/mobbing-at-work-group-bullying
7. Rebolj, L. (2019). *Mobing in psihosocialne posledice pri študentskem delu v Sloveniji* (diplomsko delo). Filozofska fakulteta Univerze v Mariboru.

LITERATURA IN VIRI

1. Bohl, T. (2024, 11. junij). *Kaj je mobing: opredelitev in pojavne oblike*. https://forum-media.si/kadrovik/kaj-je-mobing-opredelitev-in-pojavne-oblike/
2. Branch, S., Ramsay, S. in Barker, M. (2013). Employees' perceptions of internal and external whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 112*(2), 197–230. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1230-9
3. Bunce, A., Hashemi, L., Clark, C., Myers, C.-A., Stansfeld, S., in McManus, S. (2024). Prevalence and nature of workplace bullying and harassment and associations with mental health conditions in England: A cross-sectional probability sample survey. *BMC Public Health, 24,* 1147. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18614-7
4. Carretero, N., in Luciano, J. V. (2013). Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability. *Disability and Health Journal, 6*(4), 405–409. https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.04.002
5. Conway, P. M., Clausen, T., Lange, S., & Borg, V. (2018, november). *Workplace bullying among employees in Germany: Prevalence estimates and the role of the perpetrator.* Federal Institute for Occupational Safety and Health (BauA). https://www.baua.de/EN/Service/Publications/Essays/article2137
6. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. in Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. V.S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (ur.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2. Izd., 3–40). https://doi.org/10.1201/EBK1439804896
7. Gillette, H. (2021, 21. julij). *What is mobbing at work and how do you stop it?* https://psychcentral.com/health/mobbing-at-work-group-bullying
8. González-Trijueque, D., in Graña Gómez, J. L. (2009). Workplace bullying: Prevalence and descriptive analysis in a multi-occupational sample. *Psicothema, 21*(2), 288–293. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19403084/
9. Hogh, A., Hoel, H. in Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee health: A multilevel longitudinal study. *Work & Stress*, *25*(4), 346–363. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.631281
10. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (brez datuma). *Prijava zaščitenega prijavitelja glede kršitve predpisov v delovnem okolju.* https://www.gov.si/zbirke/storitve/prijava-zascitenega-prijavitelja-glede-krsitve-predpisov-v-delovnem-okolju-inspekciji-za-delo/
11. Kazenski zakonik (KZ-1). Uradni list RS, št. 50/2012.
12. LHDlawyers. (2023, 6. junij). *Australia ranked as the worst country for bullying & harassment in the workplace.* https://www.lhd.com.au/lhd-insights/workplace-bullying-harassment-australia/
13. Ministrstvo za digitalno preobrazbo. (brez datuma). *Prijava kršitev inšpektoratu RS za delo.* https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/inspekcijski-postopki/prijava-inspekciji-delo.html
14. Nielsen, M. B. in Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should know about workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior, 42*, 71–83. https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007
15. Niedhammer, I., Pineau, E., in Bertrais, S. (2022). Study of the variation of the 12-month prevalence of exposure to workplace bullying across national French working population subgroups. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 96*(2), 213–224. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01916-x

16. Optius. (brez datuma). *Kaj lahko storim, če doživljam trpinčenje na delovnem mestu?* Pridobljeno 10. septembra 2025 s https://www.optius.com/iskalci/karierna-svetovalnica/kaj-lahko-storim-ce-dozivljam-trpincenje-mobing-na-delovnem-mestu/
17. Rebolj, L. (2019). *Mobing in psihosocialne posledice pri študentskem delu v Sloveniji* (diplomsko delo). Filozofska fakulteta Univerze v Mariboru.
18. Robnik, S. (2013, 2. september). *Seksizem in trpinčenje na delovnem mestu*. Metina lista. https://metinalista.si/seksizem-in-trpincenje-na-delovnem-mestu/
19. Študentski servis. (2026). *Prispevki in dajatve pri študentskem delu.* Pridobljeno 2. januarja 2026 s Študentski servis. (2026). *Prispevki in dajatve pri študentskem delu.* Pridobljeno 2. januarja 2026 s https://www.studentski-servis.com/studenti/pomembne-informacije/splosno/kaj-naredim-v-primeru-nesoglasja-s-podjetjem/
20. Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., Lumelli, D., Giorgi, I., Mazzacane, F., Fusi, C., Scafa F., in Candura, S. M. (2011). Work-related stress and bullying: Gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, *6*(1), 29. https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-29
21. Uradni list Republike Slovenije. (2013). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 217. člen.* Uradni list RS, št. 21/2013. https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1/217-clen
22. Uradni list Republike Slovenije. (2019, 4. februar). *Sem tudi jaz žrtev trpinčenja na delovnem mestu?* https://www.uradni-list.si/novice/pogled/sem-tudi-jaz-zrtev-trpincenja-na-delovnem-mestu/
23. Varuh človekovih pravic Republike Slovenije. (brez datuma). *Mobing v luči slovenske zakonodaje*. Pridobljeno 29. marca 2026 s https://arhiv.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/word/govori__sporocila__izjave/Mobbing_v_luci_slo-zakonodaje.doc
24. World Health Organization. (2024, 2. september). *Mental health at work.* https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work
25. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). 7. člen – *prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu*. Uradni list RS, št. 21/2013. https://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944
26. Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S., Hoel, H. in Vartia, M. (2020). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in workplaces. V S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, in C. L. Cooper (ur.), *Bullying and harrasment in the workplace: Theory, research and practice* (3. izd., str. 105–162). CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780429462528
27. Zirnstein, E. (2016). *Pravni vidiki obvladovanja trpinčenja (mobinga) na delovnih mestih.* Delavska participacija, *20*(2), 18–24. Pridobljeno 2. januarja 2026 s https://www.delavska-participacija.com/priloge/2449-1.pdf
28. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS. (2023). *Študentsko delo.* Pridobljeno 2. januarja 2026 s https://www.zsss.si/sindikalni-abc/studentsko-delo/
29. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS. (2022). *Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu*: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2022/12/E-prirocnik-ZSSS_Spolno-in-drugo-nadlegovanje-ter-trpincenje-na-delovnem-mestu.pdf

PRILOGE

Priloga 1: Protokol za intervju za zaključno strokovno nalogo

PROTOKOL ZA INTERVIJU ZA ZAKLJUČNO STROKOVNO NALOGO

Djenneta Mahić (prof. dr. Alenka Slavec Gomezel)

Zaporedna številka intervjuja:

Datum in ura intervjuja:

Trajanje intervjuja:

Ime intervjuvanca:

Tip intervjuvanca:

Druge opombe:

Lepo pozdravljeni.

Sem Djenneta Mahić, študentka na visokošolskem študiju na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge, v kateri preučujem koliko pogosto so študenti na študentskem delovnem mestu tarča mobinga, če poznajo njegovo problematiko in kako se z njo spopadat.

Pogovor bo potekal predvidoma pet minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaš pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Vaše odgovore bom uporabila v zaključni strokovni nalogi. Zato me zanima, ali dovolite objavo imena vaše institucije in morebiti tudi vašega imena ter prepisa intervjuja? Celoten prepis intervjuja bo dostopen v zaključni strokovni nalogi.

Dovoli snemanje:	DA	NE
Dovoli objavo imena institucije:	DA	NE
Dovoli objavo svojega imena:	DA	NE
Dovoli objavo prepisa:	DA	NE

Opomnik (okvirna vprašanja)

1. **vprašanje: Kako ti je ime in koliko si stara?**

2. **vprašanje: Kje delaš preko študentskega servisa in kakšne so tvoje zadolžitve na delovnem mestu?**

3. **vprašanje: Koliko časa delaš na tem študentskem delovnem mestu?**

4. **vprašanje: Ali si zadovoljna z delovnim mestom?**

5. **vprašanje: Ali veš kaj pomeni mobing?**

6. **vprašanje: Ali si bila kdaj del mobinga? Mi opišeš, kako je to izgledalo, kaj se je dogajalo, kako si to doživljala?**

7. **vprašanje: Si morda ti kdaj izvajala mobing nad nekom drugim? Mi opišeš, kako je to izgledalo, kaj se je dogajalo, kako si to doživljala?**

8. **vprašanje: Si videla situacijo mobinga, v kateri nisi bila udeležena? Je bil v njej udeležen študent na študentskem delu? Za kaj je šlo, kako se je odvijalo, kakšen je bil razplet?**

9. **vprašanje: Kako bi postopala, če bi prepoznala, da se nad nekom drugim izvaja mobing na delovnem mestu v organizaciji, kjer si zaposlena kot študentka?**

10. **vprašanje: Ali podjetje, kjer trenutno delaš, ozavešča zaposlene o problemu mobinga?**

11. **vprašanje: Ste se kdaj pogovarjali s sodelavci o mobingu na delovnem mestu? Kaj so povedal**

Priloga 2: Podatki o vzorcu

Tabela 1: Podatki o vzorcu

Zaporedni intervju	Spol	Starost	Datum in ura	Trajanje	Izvedba intervjuja	Delovne izkušnje (leta)	Pozna mobing (DA/NE)	Doživel mobing (DA/NE)
1	Ž	24 let	13.1.2026 ob 18:47	4 minute in 7 sekund	V živo	2	DA	DA
2	Ž	21 let	13.1.2026 ob 19:36	4 minute in 36 sekund	V živo	0,5	DA	DA
3	Ž	23 let	15.1.2026 ob 15:13	2 minuti in 15 sekund	V živo	3	DA	NE
4	M	24 let	18.1.2026 ob 13:21	4 minute in 15 sekund	V živo	0,7	DA	DA
5	M	20 let	19.1.2026 ob 9:54	1 minuta in 40 sekund	V živo	0,5	NE	NE
6	M	22 let	21.1.2026 ob 12:20	3 minute in 17 sekund	V živo	2	DA	DA
7	Ž	21 let	21.1.2026 ob 13:41	5 minut in 16 sekund	V živo	3	DELNO	NE
8	Ž	22 let	22.1.2026 ob 17:12	2 minuti in 55 sekund	V živo	1	DELNO	NE
9	Ž	20 let	22.1.2026 ob 17:43	1 minuta in 21 sekund	V živo	2	DELNO	NE
10	M	21 let	24.1.2026 ob 15:36	2 minuti in 58 sekund	V živo	1,3	DA	NE
11	Ž	19 let	24.1.2026 ob 16:03	5 minut in 1 sekunda	V živo	0,8	DA	DA
12	M	22 let	24.1.2026 ob 16:29	3 minute in 47 sekund	Preko telefona	2	NE	NE
13	M	18 let	25.1.2026 ob 16:11	1 minuta in 40 sekund	Preko telefona	0,5	NE	NE
14	M	17 let	25.1.2026 ob 18:10	2 minuti in 31 sekund	V živo	0,6	NE	NE
15	Ž	21 let	25.1.2026 ob 19:37	4 minute in 35 sekund	V živo	2	NE	DA
16	Ž	23 let	26.1.2026 ob 9:25	2 minuti in 5 sekund	V živo	3	DA	NE
17	M	25 let	26.1.2026 ob 15:17	1 minuta in 44 sekund	Preko telefona	5	DA	NE
18	M	22 let	26.1.2026 ob 15:33	1 minuta in 48 sekund	Preko telefona	2	NE	NE
19	M	21 let	26.1.2026 ob 18:47	2 minuti in 53 sekund	Preko telefona	1	NE	NE
20	M	19 let	26.1.2026 ob 17:19	2 minuti in 32 sekund	Preko telefona	1	NE	NE

Vir: lastno delo.