

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2012

Bc. Dušan Prachár

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské / kombinované štúdium

2010-2012

DIPLOMOVA PRÁCA

Bc. Dušan Prachár

Formy násilia na pracovisku

(Mobbing, Bossing, Sexual harassment)

Obor štúdia Andragogika

Konzultant: PhDr. Eva Živčicová, PhD.

PRAHA 201

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master/combined (Part-Time)

2010-2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Dušan Prachár

Forms of the violence at a workplace
(Mobbing, Bossing, Sexual harassment)

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work supervisor:

PhDr. Eva Živčicová, PhD.

Prehlásenie:

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracoval samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpal, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry. Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

Starý Hrozenkov, Máj 2012

Bc. Dušan Prachár

Pod'akovanie:

Na tomto mieste by som chcel poďakovať predovšetkým svojej odbornej konzultantke pani PhDr. Eva Živčicovej, PhD. za jej hodnotné rady a pripomienky k vypracovaniu tejto diplomovej práce a v neposlednom rade za povzbudivé slová, ktoré ma motivovali v ďalšom písaní.

Abstrakt

Teoretická časť diplomovej práce pojednáva o základných pojmoch pri prejavoch násilia na pracovisku ako sú mobbing, o typoch formách a fázach spojených s mobbingom, o páchatelovi, obovi, o ich osobnostiach a príčinách konania. Ďalej o dôsledkoch, prevencii a ochrane pred násilím. V závere teoretickej časti uvádzam aj príklady z praxe, ktoré sa prejednávali na verejnosti.

V praktickej časti bolo cieľom prieskumu zistiť, či sa na pracoviskách vyskytujú negatívne praktiky násilného správania fyzického či psychického charakteru a či boli také, ktoré by sme mohli považovať za prejavy mobbingu. V prieskume sme tiež zisťovali, či sa respondenti už niekedy stali obeťou mobbingu alebo či boli svedkami páchania mobbingu na svojich kolegoch. Na získanie údajov sme zvolili metódu dotazníka ako prieskumného vyhodnocovacieho nástroja na zisťovanie informácií o vedomostiach, úsudkoch alebo postojoch oslovených ľudí ku skúmanej skutočnosti prostredníctvom vyplňovania dotazníka písomnou formou.

Použili sme nórsky dotazník NAQ, ktorý bol spracovaný na zistenie miery vnímateľného vystavovania sa tyranizovaniu na pracovisku. Tento druh dotazníka sme použili preto, lebo škála NAQ má podľa autorov dobrú validitu a reliabilitu.

Kľúčové pojmy

Výskyt násilia, mobbing, obeť mobbingu, bullying, bossing, sexuálne obťažovanie, šikanovanie, prevencia pred násilím, konflikty, príčiny a následky šikanovania, prevencia, ochrana, riešenia násilia,

Abstract

The theoretical part of the thesis discusses the basic terms used in the case of the act of violence at a workplace such as mobbing, various forms of mobbing and stages of mobbing, offender, victims and their personalities and the reasons of their behaviour. It continues to discuss the consequences, precautions and protection against violence. In conclusion of the theoretical part I name practical examples, which were discussed in public.

The aim of the investigation in the practical part of the thesis was to determine whether there is a negative practice of violence behaviour of either physical or mental nature and if that could be considered as manifestation of mobbing. We have been investigating if the respondents have ever been victims of mobbing or if they have been the witnesses of committing mobbing on their colleagues. To gather the answers we used answer sheet as an exploring medium for finding out knowledge, opinions and attitudes toward the investigated matters.

We used Norwegian answer sheet NAQ, which was processed to find out the level of demonstrative evidence of bullying at the workplace. We used this kind of answer sheet because according to the authors the NAQ scale has good validity and reliability.

Key words

Presence of violence, mobbing, victim of mobbing, bullying, bossing, molestation, chicane, precaution against violence, conflicts, reasons and consequences of bullying, precautions, protection and solutions to violence

Obsah

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČASŤ	14
1 Násilie a jeho formy na pracovisku	15
1.1 Násilie	16
1.2 Šikanovanie	21
1.2.1 Mobbing	22
1.2.2 Bossing	23
1.2.3 Sexuálne obťažovanie	25
2 Problémy spôsobené s mobbingom a jeho príčiny	29
2.1 Príčiny násilia	30
2.2 Páchateľ	33
2.3 Obet'	36
3 Fázy mobbingu	39
3.1 Prvá fáza – Vznik konfliktu	39
3.2 Druhá fáza – Nástup psychického teroru	40
3.3 Tretia fáza - Prípad sa stáva oficiálnym	40
3.4 Štvrtá fáza - Vylúčenie obete z kolektívu	41
4 Metódy a stratégie mobbingu	43
4.1 Kategórie mobbingových aktivít	43
4.2 Taktiky mobbingu	45
5 Sexuálne obťažovanie a jeho formy	46
6 Dôsledky násilného správania a odolnosť voči nemu	48
6.1 Dôsledky násilia	48
6.2 Odolnosť voči násiliu	50
7 Obrana proti proti násiliu – prevencia a riešenie problémov	52
7.1 Prevencia	52
7.2 Riešenie konfliktov	54
8 Právna úprava foriem násilia	58
9 Legislatívne opatrenia vedúce k zníženiu násilia na pracovisku	63
10 Z praxe - diskriminácia, sexuálne obťažovanie	65
EMPIRICKÁ ČASŤ	68
11 Predmet, problémy a cieľ empirického prieskumu	69

11.1	Pracovné hypotézy	70
11.2	Metodika	70
11.3	Harmonogram postupu, prieskumná vzorka	71
11.4	Štruktúra prieskumnej vzorky	72
11.5	Analýza a interpretácia výsledkov	72
11.6	Overenie pracovných hypotéz	84
11.7	Odporúčania pre prax	86
ZÁVER		87
ZOZNAM POUŽITEJ ČESKEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV		91
ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV		93
BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE		

ÚVOD

V našej práci sme sa zaoberali problematikou násilia a to konkrétne tými formami násilia, s ktorými sa môžeme stretnúť v pracovnej oblasti.

Text je zložený z jedenástich kapitol, ktoré sa ďalej členia na jednotlivé podkapitoly. Teoretickú stránku práce sme rozoberali v prvých siedmich kapitolách, kde sme sa podrobne venovali jednotlivým typom a formám násilia, jeho obetiam a páchatelom týchto činov. Zvyšok práce ponúka čitateľovi náhľad do oblasti právnej úpravy súvisiacej s tematikou násilia na pracovisku.

Cieľom diplomovej práce bolo poskytnúť čitateľom komplexný pohľad na problematiku násilného jednania v pracovnoprávných vzťahoch od základnej definície násilia a agresie po konkrétne spôsoby násilného jednania či už zo strany zamestnancov alebo zo strany zamestnávateľov. Zamerali sme sa na obeť i páchatelov ale tiež na príčiny prečo tak konajú, ako sa správajú a aké dôsledky takéto konanie hlavne na obeť zanechá. Samozrejme poukázali sme aj na možnosti obrany, ochrany a pomoci a to po stránke zdravotnej i zákonnej.

V úvode práce má čitateľ možnosť zoznámiť sa so základnými pojmami ako vymedzenie pojmov násilie a šikanovanie s akými formami násilia sa môže stretnúť a ktoré z nich sú typické práve pre pracovné prostredie. V jednotlivých podkapitolách sme sa snažili ozrejmiť pohľad na základné formy násilia v pracovnej oblasti. Naším cieľom bolo oboznámiť čitateľa s obsahom pojmov v dnešnej dobe bežne používaných a označujúcich jednotlivé formy násilia na pracovisku. Stretneme sa teda s výrazmi mobbing, bossing, staffing či sexuálne obťažovanie. Mnohí na pracovisku zažili niektorý z vyššie spomenutých druhov násilia, avšak neuvedomovali si to, a práve

preto sme sa venovali podrobnejšie každému z nich, pretože, v súčasnej dobe predstavujú veľmi závažný problém.

Kde, kto a čo je príčinou výskytu násilia a násilného jednania na pracovisku? Je možné presne určiť obeť a páchatela či ich typy? Je možné, aby sa obeťou takéhoto druhu násilia stal ktokoľvek alebo len človek s určitými povahovými rysmi?

Mobbingom sú označované súhrne všetky typy šikanovania na pracovisku. Nejedná sa o jednorazový incident, ale naopak ide o jednanie, ktoré pretrváva dlhšiu dobu. Dĺžka trvania je jedným z dôležitých znakov, ktoré určujú, či sa skutočne jedná o mobbing. Aby sme totiž mohli konštatovať, že sa v danom prípade jedná o šikanovanie na pracovisku označované ako mobbing, je nutné, aby takéto jednanie trvalo minimálne po dobu šiestich mesiacov. Na základe tejto skutočnosti pozorujeme pri šikanovaní na pracovisku určitý vývoj správania a jednania zúčastnených osôb, ktorý je možné rozčleniť na štyri základné fázy. Vymedzenie a popis jednotlivých fáz je obsiahnutý v tretej kapitole.

Čitateľ sa v štvrtej kapitole dočíta o mobbingových aktivitách, používaných metódach a stratégiách, typických pre mobbing, bossing a sexuálne obťažovanie používané mobberom pri svojom konaní.

Nie je jednoduché radiť zamestnancovi ako sa má v konkrétnej situácii brániť, pretože jeho pozícia je veľmi ťažká. Mobbing, ako aj akákoľvek iná forma šikanovania, je pre človeka veľmi nebezpečná. Ide o formu psychického násilia, ktoré je všeobecne vnímané ako oveľa závažnejšie násilie oproti násiliu fyzickému. Pokiaľ na Vás však niekto pácha psychické násilie, tak rany na duši sa hoja omnoho horšie, ako rany či modriny, ktoré pri fyzickom násilí môžu vzniknúť. V piatej kapitole sa venujeme sexuálnemu obťažovaniu, ktoré je väčšinou spojené s psychickým i fyzickým násilím. Dôsledky akejkoľvek formy

násilia sa prejavujú nielen po psychickej stránke ale i po stránke fyzickej. Odolnosti voči nim sa venujeme v šiestej kapitole. Ak sme málo odolní, dochádza k určitým príznakom a jedným z príznakov je okrem narušenia duševnej rovnováhy človeka i poškodenie jeho fyzického zdravia. Sú však možnosti ako sa šikanovaniu vyhnúť, prípadne aspoň zmierniť či eliminovať jeho následky. Mimoprávna ochrana a prevencia pred mobbingom je obsiahnutá v siedmej kapitole a jej dvoch podkapitolách.

Zvyšok práce je venovaný právnej úprave ochrany a legislatívnym opatreniam pred násilím v pracovných vzťahoch a pracovnom prostredí. Čitateľ by tu mal nájsť kompletný prehľad týkajúci sa zakotvenia základnej zásady nášho i európskeho práva, v oblasti rovného zachádzania, teda zákaz diskriminácie na pracovisku. Dozvie sa, aké právne prostriedky ochrany ponúka náš právny poriadok zamestnancovi, ktorý bol vystavený šikanovaniu či sexuálnemu obťažovaniu, kde je táto ochrana zakotvená a čoho sa môže poškodený v takýchto prípadoch domáhať.

V praktickej časti bolo cieľom prieskumu zistiť, či sa na vybraných pracoviskách vyskytujú negatívne praktiky násilného správania fyzického či psychického charakteru a či boli také, ktoré by sme mohli považovať za prejavy mobbingu. V prieskume sme tiež zisťovali či sa respondenti už niekedy stali obeťou mobbingu, alebo či boli svedkami páchania mobbingu na svojich kolegoch.

Na získanie údajov sme zvolili metódu dotazníka ako prieskumného vyhodnocovacieho nástroja na zisťovanie informácií o vedomostiach, úsudkoch alebo postojoch oslovených ľudí ku skúmanej skutočnosti prostredníctvom vyplňovania dotazníka písomnou formou.

Poslednú časť tejto diplomovej práce tvorí - Záver. Tu sme sa snažili zhrnúť v celku podstatné informácie týkajúce sa násilia

na pracovisku tak, ako sme ich uvádzali jednotlivých častiach celej práce.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 Násilie a jeho formy na pracovisku

Pracovné prostredie sa tradične vníma ako relatívne neškodné a nenásilné prostredie, v ktorom konfrontácia a dialóg sú súčasťou bežných činností. Ale keď sa dialóg nevyvíja pozitívne, vzťahy medzi pracovníkmi, manažérmi, klientmi a verejnosťou sa môžu zhoršovať. V súčasnosti rastie počet firiem, ktoré prichádzajú s novými stratégiami a programami zameranými na prevenciu a znižovanie možnosti násilia na pracovisku.¹

Čo si predstavujeme pod pojmom „násilie a obťažovanie“ na pracovisku?

Pojem násilia na pracovisku vo všeobecnosti zahŕňa urážky, hrozby alebo fyzické a psychologické útoky proti pracovníkom až do tej miery, že ohrozujú ich zdravie, bezpečnosť alebo pracovnú pohodu. Poznáme rasovú a sexuálnu dimenziu násilia. Agresívne alebo násilné činy môžu mať formu hrubého správania sa (chýbajúci rešpekt voči ostatným), útoky môžu byť fyzické alebo verbálne (ich cieľom je ublížiť).² Obťažovanie na pracovisku (taktiež označované ako týranie, dotieravosť, zastráňovanie) je definované ako opakované bezdôvodné správanie sa nasmerované na zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, ktoré ohrozuje ich zdravie a bezpečnosť. Patria sem verbálne aj fyzické útoky, ale existujú aj nie tak prehľadné aktivity, ako napríklad podhodnotenie práce kolegov alebo ich sociálna izolácia. Týranie často zahŕňa aj zneužívanie sily, pričom „objekt“ má negatívne skúsenosti (problémy) pri obhajovaní samého seba. Taktiež môže

¹PAČAIOVÁ, H; FEČÍKOVÁ, I. Formy psychického násilia a obťažovania na pracovisku. - In: Bezpečnosť práce. - Roč. 10/2007, s. 33

²PAČAIOVÁ, H; FEČÍKOVÁ, I. Prevencia násilia a obťažovania na pracovisku [online] Dostupné z WWW.

<http://osha.europa.eu/sk/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/slovakia/state_of_play.pdf>

obsahovať prvky diskriminácie voči zamestnancom s ohľadom na ich pohlavie, etnikum, handicap a podobne.

Obe problematiky (násilie, obťažovanie) spolu úzko súvisia a zdieľajú rovnaké charakteristiky, aj keď násilie vo všeobecnosti prichádza zvonka organizácie (zahŕňajúc zákazníkov a klientov), zatiaľ čo obťažovanie obvykle vzniká medzi zamestnancami a ojedinele zahŕňa aj fyzické násilie.

1.1 Násilie

Z psychologického prístupu môžeme násilie definovať ako „patologický spôsob interakcie konkrétneho jedinca, prípadne skupiny, s okolím.“ (Spurný, 1996). Tento pojem v sebe obsahuje všetky aktivity, ktoré jedincovi alebo celej skupine napomáhajú vytvárať a regulovať vzťahy voči sociálnemu okoliu spôsobom, ktorý je spoločnosťou vnímaný ako manipulatívny alebo agresívny.³

Za násilie je z psychologického hľadiska označované použitie veľkej sily (či moci), pričom objektom voči ktorému je táto sila či moc použitá, môže byť ako konkrétna osoba či vec, tak bližšie nešpecifikovaný objekt. Násilie vo svojom prvotnom význame je chápané ako porušenie telesnej integrity či poškodenie ľudského organizmu. Zároveň sa však za násilie považuje tiež použitie sily na odstránenie prekážok, ktoré nám bránia k dosiahnutiu určitého cieľa. V medziľudských vzťahoch sa potom násilie prejavuje v kombinácií oboch vyššie uvedených významov, kde násilník za účelom vydania veci či poskytnutia služby použije silu či moc k prekonaniu odporu obeti. K najtypickejším príkladom násilia patrí znásilnenie.⁴

³ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí : o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Vyd. 1. Praha : Eurounion, 1996. s.134

⁴ VÝROST, J. SLAMENÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II.*, první vydání, Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 171

Joža Spurný vo svojej knihe⁵ definuje násilie ako patologický spôsob interakcie konkrétneho jedinca alebo skupiny s okolím. Pritom medzi takéto konanie radí všetky aktivity, pomocou nich si jedinec či skupina vytvára a reguluje vzťahy voči sociálnemu okoliu spôsobom, ktorý je vnímaný ako agresívny alebo manipulačný.

Násilie možno roztriediť podľa rôznych kritérií. Tým prvým môže byť napríklad dĺžka jeho trvania. Podľa dĺžky trvania rozlišujeme:

- násilie, ktoré pôsobí dlhodobo (ide o pokračujúce, latentné alebo skryté násilie)
- násilie v podobe postupne gradujúcich konfliktných situácií (tzv. situačné násilie)
- násilie vo forme jednorazových incidentov, neočakávaných, náhlych, prevažne násilných prejavov s krátkym intenzívnym priebehom

Keby sme hľadali odpoveď na otázku, s ktorou z týchto foriem násilia sa v dnešnej dobe stretávame najčastejšie, zistili by sme, že najčastejšie sa vyskytujúca forma násilia je násilie latentné, teda forma násilia skrytého, s dlhodobým trvaním. Typickým príkladom latentného násilia je domáce násilie alebo napríklad šikanovanie na pracovisku či v školskom prostredí. Na druhom mieste podľa počtu výskytu sa potom nachádza násilie situačné. No a násilie vo forme jednorazových incidentov sa zo všetkých troch foriem vyskytuje najmenej.

Ďalším kritériom pre členenie foriem násilia môže byť spôsob, akým je násilie na obeti páchané. Na základe tohto kritéria Spurný rozlišuje:

⁵ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech i způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996, s.7

- násilie v podobe agresie (ide o násilie verbálne alebo fyzické, násilie zamerané proti osobám alebo proti predmetom)
- násilie v podobe manipulácie (neagresívne ohľupovanie, násilie z podriadenej pozície)
- kombinácia obidvoch foriem⁶

Iné členenie nám ponúka Josef Výrost a Ivan Slaměník⁷, keď násilie rozlišuje z hľadiska použitej fyzickej sily pri násilí:

- fyzické, ktoré možno rozdeliť na:
 - aktívne
 - priame (túto formu násilia predstavujú napríklad vražda, znásilnenie, prepadnutie, výhražné pohľady, prerušovanie reči hovoriaceho alebo obscénne gestá)
 - nepriame (jedná sa napríklad o krádež, sabotáž, poškodzovanie majetku alebo ukrývanie dôležitých materiálov)
 - pasívne
 - priame (zámerné spomaľovanie práce, odmietanie poskytnutia pomoci, zatajovanie informácií, bránenie v kontakte s ostatnými)
 - nepriame (pasivita, meškanie porád, brzdenie kolegov)
- verbálne, ktoré sa ďalej delia na
 - aktívne
 - priame (vyhrážanie, neférové hodnotenie pracovného výkonu, sexuálne obťažovanie a tiež zosmiešňovanie)
 - pasívne

⁶ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech i způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996, s.8

⁷ VÝROST, J. SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II.*, první vydání, Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 181

- priame (neodpovedanie na telefonáty, odmietanie žiadostí, neodovzdávanie informácií)
- nepriame (zadržovanie informácií, neupozornenie na nebezpečenstvo, pasívne prihliadanie nepravostiam)⁸

Častou príčinou násilia je afekt, neuspokojená potreba, prípadne naučený spôsob konania, vždy spojený s určitým podnetom, ktorý v danej situácii funguje ako spúšťací mechanizmus. Tento podnet v človeku vyvolá strach, ktorý vedie vďaka pôsobeniu pudu sebazáchovy k určitej reakcii. Práve násilné správanie predstavuje jednu z možných reakcií na strach.

Násilnému správaniu vo väčšine prípadov predchádza vytvorenie konfliktnej situácie alebo naopak konflikt nastáva ako dôsledok tohto správania či konania. „Kritické a nebezpečné začnú byť medziľudské vzťahy až vo chvíli, kedy sa systematicky, cielene, často aj protiprávne zasahuje do pracovného a osobného života druhého človeka“.⁹

Rozlišujeme konflikty intrapersonálne, teda také, ktoré sa odohrávajú vo vnútri nás samotných a konflikty interpersonálne, ku ktorým dochádza pri interakcii s ostatnými ľuďmi. Práve interpersonálne konflikty sú hybnou silou násilia na pracovisku. Výskumom násilia na pracovisku, čiže mobbingu, obzvlášť však jeho dôsledkami na človeka, sa začal ako prvý zaoberať švédsky lekár Heinz Leyman. Prvé články s tematikou psychického týrania na pracovisku publikoval v roku 1984.

V súčasnej dobe, aj keď sa to možno nezdá, vzhľadom ku skutočnosti, že sa o šikanovaní moc verejne nehovorí, je šikanovanie na pracovisku prirovnávané modernej cholere či

⁸ VÝROST, J. SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II.*, první vydání, Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 181

⁹ KRATZ, H. - J.: *Mobbing. Jak rozpoznat a jak mu čelit.* Praha: Management Press, 2005.s.15

moru. Nie malé percento samovrážd (10 až 20%) je pripisované práve dôsledkom šikanovania na pracovisku.

Hlavné prieskumy v oblasti mobbingu urobil profesor Leymann v roku 1992. V tomto výskume použil vzorku 2.400 švédskych zamestnancov. Z prieskumu vyplynulo, že s mobbingom sa stretlo 3,5% oslovenenej vzorky.¹⁰

Aj Chalupová sa prikláňa k názoru, že „týranie na pracovisku nie je nič iné ako tichá epidémia, ktorá napadne jedného zo šiestich ľudí. Svedkom ponižovania sa stáva až 80% spolupracovníkov, ktorí ani nepohnú prstom, aby nejakým spôsobom zakročili. Je to také malé špinavé tajomstvo“.¹¹

Tento nezdravý jav, ktorý možno opísať ako "systematické intrigovanie a ignoranciu väčšiny voči menšine či jednotlivcovi, skôr zo škôl či z vojenského prostredia“. No presne tak ako inde na svete sa udomácnil aj na našich pracoviskách. Mimochodom, slovo "mobbing" pochádza z anglického slovesa "to mob" a znamená niečo obklopiť, obliehať alebo na niečo naraziť. Aj nemčina používa tento výraz už dávno: der Mob je pejoratívne označenie pre háved', zberbu, luzu - teda pre skupinu ľudí so zlými úmyslami a s kriminálnym správaním.¹²

Nie je ľahké priznať týranie, ak nám hrozí prípadná strata zamestnania, hlavne dnes, v čase turbulentných zmien v spoločnosti, kde ekonomické dopady na život a prácu zmenili pohľad ľudí na priority v zamestnaní, pretože na vrchol dôležitosti sa dostal fakt „mať príjem“ čiže mať zamestnanie aj za cenu straty dôstojnosti a teda znášania násilia a jeho dôsledkov.

¹⁰LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia* [online]. 1992, file 00005e [cit. 2009-02-09]. URL: <www.leymann.se/English/frame.html>.

¹¹CHALUPOVÁ, A.: *Mobbing – len malé špinavé tajomstvo*. In: Hospodárske noviny, 2005, č.33, s.21.

¹²CHALUPOVÁ, A. Hospodárske noviny. [online] [cit. 01-03-2011] Dostupné z <<http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kočke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842?detail=1>>

1.2 Šikanovanie

V predchádzajúcej kapitole sme sa zaoberali všeobecným vymedzením pojmu násilie. Teraz sa zameriame na jeho jednotlivé podoby typické pre pracovné prostredie.

Šikanovanie na pracovisku sa týka všetkých situácií, v ktorých jeden alebo viacerí ľudia cítia, že sú na pracovisku predmetom negatívneho správania sa kolegov voči ich osobe počas určitého obdobia. Je to taktiež situácia, v ktorej kvôli rozličným dôvodom tieto obeť nie sú schopné sa ubrániť takémuto negatívne správaniu. Je bežné, že obeť je provokovaná, trápená, urážaná a nadobúda dojem, že sa nedokáže týmto prejavom ubrániť. Ako sme v úvode spomenuli, šikanovanie na pracovisku býva označované termínom mobbing. Tento výraz sa bežne používa v Škandinávskych krajinách, zatiaľ čo anglicky hovoriace krajiny častejšie používajú výraz „bullying“, ktorý označuje tie isté formy šikanovania na pracovisku.

Výraz mobbing zaviedol rakúsky etológ Konrad Lorenz, ktorý ním označoval útok zvieracej tlupy na votrelca. Na ľudské správanie preniesol tento pojem v šesťdesiatych rokoch minulého storočia švédsky chirurg Heinemann¹³. V roku 1993 zaviedol v Nemecku tento pojem švédsky psychológ práce H. Leymann. Vo Veľkej Británii sa nezávisle na pôvodne anglickom význame presadil termín „bullying“. V USA sa používa pojem „employee abuse“¹⁴

V slovenskej odbornej literatúre nájdeme obidva pojmy, mobbing pre označenie šikanovania na pracovisku a bullying pre označenie ostatných foriem šikanovania (napríklad šikanovanie v škole, domove dôchodcov a inde). Prečo nie sú obidve formy

¹³ KRATZ, H. J.: *Mobbing – jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha : Management Press, 2005, s. 156

¹⁴ LEYMANN, H.: 2006. *Mobbing – encyklopedia, bullying, whistleblowing* [online] [10.3.2006]. Dostupne z WWW <http://www.leymann.se/deutsch/00002d.htm>.

šikanovania vyjadrované spoločným termínom keď majú rovnaký základ je vysvetľované po prvé rozdielnosťou prostredia, v ktorom sa šikanovanie uskutočňuje (školské prostredie, penzióny alebo pracoviská), po druhé mierou používania fyzického násillia v priebehu šikanovania (v prípade mobbingu je fyzické násillie používané ako prostriedok šikanovania minimálne, zatiaľ čo pre školské prostredie je fyzické násillie ako súčasť šikanovania bežnou záležitosťou), a po tretie účastníkov (dospelí alebo deti). Svoju úlohu tu hrá aj história. Výskumy šikanovania v školách začali prebiehať v priebehu osemdesiatych rokov, výskumy násillia na pracovisku až v rokoch deväťdesiatych. Obidva javy tak boli považované za nie na sebe závislé.¹⁵

Stretávame sa aj s názorom (Gossányi, 2007), že slovenský výraz šikanovanie je spoločným pre mobbing a bullying. Pri šikanovaní ide o zastrášovanie a znižovanie dôstojnosti, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie.¹⁶

Okrem mobbingu, ako formy násilného chovania, je pracovisko živnou pôdou napríklad pre ďalšie druhy násillia ako napríklad sexuálne obťažovanie či bossing.

1.2.1 Mobbing

Profesor Heinz Leymann za mobbing považuje psychický teror na pracovisku. Definuje mobbing ako: „Psychologický útlak v zamestnaní zahrňujúci nepriateľskú a neetickú komunikáciu zameranú systematicky jednou alebo viacerými osobami na niekoho, kto je v dôsledku takéhoto útlaku dotlačený do defenzívnej pozície.“ Profesor Leymann ďalej dodáva, že takéto útoky, aby išlo o mobbing, musia prebiehať pravidelne, teda najmenej jedenkrát za týždeň a počas dlhšieho časového úseku,

¹⁵VÝROST, J., SLAMĚNÍK I. *Aplikovaná sociálna psychologie II.*, první vydání, Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 182

¹⁶GOSSÁNYI, V.: *Problém mobbingu je v člověku*. Hospodárske noviny. 1. marca 2007. Príloha: Kariéra, str.22.

minimálne počas doby šiestich mesiacov. Následkom dlhotrvajúceho nepriateľského správania dochádza u daného jednotlivca väčšinou k mnohým problémom, či už v osobnom alebo profesijnom živote. Dôsledkom sociálneho tlaku sa objavujú psychické problémy (posttraumatická stresová porucha, depresia, porucha koncentrácie, strata dôvery v okolie, samovražedné myšlienky či pokusy o samovraždu) alebo problémy psychosomatické (napríklad bolesti hlavy, chrbta, poruchy trávenia, úzkostné stavy a poruchy spánku).¹⁷

Čo je cieľom mobbingu? Mobbing smeruje k vyčleneniu osoby z kolektívu. Zámerom mobbera je donútiť obeť, aby rezignovala a sama pod ťarchou nepriateľského jednania opustila pracovisko. Je nutné poznamenať, že vo väčšine prípadov je práve tento v úvodzovkách dobrovoľný odchod zo zamestnania jediným možným východiskom z mnohokrát neúnosnej situácie vytvorenej aktivitami mobbera.

Mobbing sa najčastejšie vyskytuje medzi zamestnancami – spolupracovníkmi, teda osobami s rovnakou pracovnou pozíciou v danom pracovnom prostredí. Táto forma mobbingu je nazývaná „staffing“. Časté je však tiež šikanovanie zo strany nadriadeného. Táto forma je potom označovaná pojmom „bossing“. Ďalšou formou šikanovania je v menšej miere vyskytujúce sa šikanovanie nadriadeného zo strany jeho podriadených.

1.2.2 Bossing

Vo vyššie uvedenom texte sme spomenuli bossing (od anglického slova boss, v preklade šéf, nadriadený), ktorý je jednou z foriem mobbingu. Ide o ten druh šikany, kde šikanujúcim je nadriadený a teda najjednoduchším vysvetlením by mohlo byť, že ide o mobbing prevádzaný nadriadeným

¹⁷ LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia* [online]. 1992, file 00005e [cit. 2009-02-09]. URL: <www.leymann.se/English/frame.html>.

pracovníkom. Ako objasňuje Kratz,¹⁸ jedná sa o tlak nadriadeného na podriadeného a to za účelom, aby si vymohol buď jeho prispôsobenie a poslušnosť, alebo aby ho vyhnal z jeho pracovného miesta.

Ako poznáme bossing? V podstate veľmi jednoducho. Čokoľvek navrhnete, je to vždy zle. Moberr - nadriadený vás nepočúva, nezaujíma ho vaše argumenty, ani názory. Podceňuje vás a patrične vám to do očí i poza chrbát dáva najavo. Prideluje vám zväčša podradnú prácu, ale v takom množstve, že to stihnúť nemôžete. Núti vás do nadčasovej práce, za ktorú zaplatené nedostanete. Nikdy vás nepochváli, ale kritika sa na vašu hlavu valí neustále. Rodinu zásobujete novými historkami z pracoviska, až jej to ide na nervy. Reaguje aj vaše telo – čoraz silnejšia je vaša žalúdočná nervozita, máte podráždené nervy, občas vraciate, po nociach sa budíte. Na piatkové popoludnie sa tešíte ako na prepustenie z väzenia, zato v nedeľu večer ste na pokraji hystérie.¹⁹

Aj v prípade bossingu platí, že samotný bossing nevzniká na pracovisku zrazu zo dňa na deň. Predchádza mu vhodná atmosféra. Niektorí autori dokonca uvádzajú vývojové štádia vzniku tohto typu násilia na pracovisku. Typický proces prebieha podľa Leymanna:

1. fáza: Konflikt (na pracovisku) nie je riadený, nikto sa nestará o situáciu.
2. fáza: O obeti vznikajú mýty a fámy.
3. fáza: Skryté alebo otvorené mocenské zasahovania. Mnohí začínajú mýty považovať za pravdivé.
4. fáza: Vylúčenie. Obeť je stigmatizovaná. Obeť najneskôr v tejto fáze často preberá stigmatizáciu ako svoju identitu alebo sebakoncipovanie.

¹⁸ KRATZ, H.-J. *Mobbing : jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. s. 14

¹⁹ ONDREJKOVIČ, P. *Sociálna patológia*, Bratislava: Veda 2002, s. 184

5. fáza: Obeť je „odrovnaná“, stáva sa chorou, prepúšťa sa.²⁰

Vzhľadom k skutočnosti, že nadriadený zamestnanec, alebo sám zamestnávateľ je osobnosť, ktorá má na pracovisku rozhodujúce slovo a ktorá je schopná ovplyvniť pracovné postavenie svojich podriadených, je táto forma šikanovania omnoho závažnejšia ako staffing, teda šikanovanie medzi zamestnancami na rovnakej úrovni.

Bossing sa odlišuje od staffingu okrem osobnosti šikanujúceho tiež svojimi motívmi, metódami i používanými stratégiami. Iný spôsob šikanovania použije nadriadený a iný použije váš spolupracovník. Je to však logické, pretože každý z nich má iné možnosti a iné právomoci.

1.2.3 Sexuálne obťažovanie

V dnešnom svete biznisu sú to nielen výrobky alebo výkony, ktoré vytvárajú imidž podniku či firmy, ale čoraz viac aj ich pracovníci. Ich správanie sa navzájom, ale aj v styku so zákazníkmi, musí vykazovať vysoké znaky profesionality, čo znamená dodržiavať všeobecné normy zdvorilosti, dobré maniere, jedným slovom riadiť sa pravidlami modernej etiky. Dobré správanie vyžaduje minimálne náklady, porušovanie dobrých spôsobov stojí peniaze.²¹ Medzi neduhy na pracovisku, ktoré sú okrem iného aj vážnym previnením voči etike, patrí aj sexuálne obťažovanie („sexual harassment“). Pôvodne ide o výsledok feminizmu v USA, kde je za sexuálne obťažovanie považovaná akákoľvek forma sexuálne – erotického obťažovania žartovaním, pohľadom, dotykom a pod., najmä na pracovisku. Pojem sa objavil v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia.²²

Inou formou násilia s ktorou sa stretávame na pracovisku je forma sexuálneho obťažovania. Sexuálne obťažovanie je

²⁰ ONDREJKOVIČ, P. *Sociálna patológia*, Bratislava: Veda 2002, s. 185

²¹ *Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku* [online] [10.11.2011]. Dostupne z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf>.

²² Archív autora

verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Dňa 14. februára 2008 bola schválená NR SR novela antidiskriminačného zákona, vďaka ktorej sa rozprúdila diskusia na túto tému, pretože novinkou v legislatíve sa stalo sexuálne obťažovanie, definované nasledovne:

„Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“ (zákon č. 85/2008 Z. z.) Spomínaná novela vstúpila do platnosti odo dňa 1. apríla 2008.²³

Európska komisia definuje pojem sexuálneho obťažovania ako neželané správanie sa so sexuálnym pozadím, alebo sexuálne konanie, ktoré znižuje dôstojnosť žien a mužov na pracovisku. Takéto vymedzenie obsahu je pomerne všeobecné, ale správne rozoznáva, že problém harašmentu nie je spätý s rodom, lebo jeho obeťami môžu byť rovnako ženy ako muži. Jurgen Ebeling (Huberová, B.,1995) odhaduje, že prinajmenšom 3 až 5 % všetkých prípadov mobbingu v Nemecku spadá do oblasti sexuálneho obťažovania.²⁴

V zmysle legislatívy EÚ, správanie sexuálnej povahy, alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré sa dotýka dôstojnosti žien

²³ Zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov s.598 Dostupné z. <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=210114&FileName=zz2011-00048-0210114&Rocnik=2011>

²⁴ Kubani, V. *Analýza výskytu negatívnych prejavov správania na pracovisku* [online] [cit.2011-09-0-26] dostupné z <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/kubani.pdf>

a mužov pri práci, vrátane správania nadriadených a spolupracovníkov, je neprijateľné, ak:

- takéto správanie je nevítané, nerozumné a urážlivé pre danú osobu;
- odmietnutie osobou alebo podriadenie sa takémuto správaniu zo strany zamestnávateľov alebo pracovníkov (vrátane nadriadených alebo spolupracovníkov) je priamo alebo nepriamo základom pre rozhodnutie, ktoré ovplyvní prístup tejto osoby k odbornej príprave, zamestnaniu, zotrvaníu v zamestnaní, postupu, mzde alebo akýmkoľvek iným rozhodnutiam týkajúcim sa zamestnania;
- takéto správanie vytvára pre danú osobu zstrašovacíu, nepriateľskú alebo ponižujúcu pracovnú atmosféru;

Základnou charakteristikou sexuálneho obťažovania je teda to, že je pre danú osobu nevítané. Každý jednotlivec si určuje, aké správanie je pre neho prijateľné a aké je z jeho pohľadu neprípustné. Sexuálna pozornosť sa stáva sexuálnym obťažovaním, keď pretrváva a keď bolo jasne dané najavo, že daná osoba ho považuje za neprípustné, pričom i jednu príhodu obťažovania možno považovať za sexuálne obťažovanie, ak je dostatočne vážna. Sexuálne obťažovanie sa od priateľského správania, ktoré je vítané a vzájomné, odlišuje svojou nežiaducou povahou.²⁵

Diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch z hľadiska rovného postavenia žien a mužov sa zaoberá príručka Rovnaké príležitosti žien a mužov.²⁶ V tejto príručke je sexuálne obťažovanie definované ako „Nežiaduce chovanie sexuálnej povahy alebo iné sexuálne založené chovanie, ktoré sa dotýka dôstojnosti žien a mužov na pracovisku. Toto chovanie môže zahrňovať nežiaduce fyzické, verbálne alebo neverbálne prejavy.“

²⁵ Ústredný portál verejnej správy Slovenskej republiky: *Sexuálne obťažovanie* [online] [cit.2012-02-05]. Dostupné z

WWW<<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=506>>

²⁶ Gender centrum FSV, Masarykova univerzita Brno. *Príručka Rovné príležitosti žien a mužov*. 2001, s.28

Sexuálne obťažovanie sa týka predovšetkým žien, kde ich nadriadení sú muži. Nie je však vylúčené, aby tým, kto je sexuálne obťažovaný, bol muž.

Cieľom vo väčšine prípadov nie je donútiť danú osobu k sexuálnym zábavkám, ale skôr snaha upevniť si svoju pozíciu. Nadriadený si prostredníctvom sexuálneho obťažovania dokazuje svoju moc a zároveň kompenzuje nedostatky sebavedomia. Vzhľadom ku skutočnosti, že v prípade sexuálneho obťažovania ide o formu násilia, ktorá ma psychickú povahu, je náročné ho dokázať.

Aby sme mohli konštatovať že určité konanie bolo či je považované za sexuálne obťažovanie alebo či ide o konanie nevymykajúce sa norme, musíme brať do úvahy hlavný ukazovateľ preukázania tohto konania, a to je samotné vnímanie obťažovaného. Teda pokiaľ osoba, voči ktorej konanie potencionalneho obťažovateľa smeruje, vníma toto jeho konanie ako urážlivé alebo nevhodné, majúce sexuálny podtón, potom sa skutočne môže jednať o sexuálne obťažovanie, pritom ale sám páchatel často vníma svoje konanie ako korektné a neškodné.

2 Problémy spôsobené s mobbingom a jeho príčiny

Násilie a obťažovanie môže mať veľmi vážne následky pre obe strany – „zasiahnutých” jednotlivcov aj ich organizácie (zamestnávateľov). Následky fyzického násillia pre jednotlivcov sa značne líšia, začínajúc demotiváciou, pokračujúc stresom (dokonca aj u nepriamych obetí, svedkov násilného činu alebo udalosti) a spôsobujú straty na fyzickom alebo psychickom zdraví. V extrémnych prípadoch sa môže objaviť aj posttraumatický šok. Negatívne vplyvy na organizáciu budú reflektované v zvyšujúcej sa absencii pracovníkov, klesajúcej motivácii, zníženej produktivite, zhoršení pracovných vzťahov a problémami pri prijímaní nových zamestnancov.

U jednotlivcov, ktorí boli obeťami týrania, sa objavujú isté fyzické aj mentálne symptómy, napríklad: stres, depresia, zníženie sebaúcty, sebaobviňovanie, fóbie, poruchy spánku, zažívacie, pohybové problémy. Pre obeť týrania je typický aj posttraumatický šok. Všetky tieto symptómy môžu pretrvávať aj roky po incidente. Medzi ďalšie následky patrí izolácia, rodinné problémy aj finančné problémy spôsobené absenciou alebo prepustením z práce. Na úrovni organizácie sa môžu následky spôsobené existenciou týrania na pracovisku prejavovať vyššou absenciou, fluktuáciou zamestnancov, zníženou efektivitou a produktivitou práce, nielen u obetí týrania, ale aj u ďalších kolegov, ktorí znášajú negatívnu klímu pracovného prostredia. Právne škody vyplývajúce z prípadov týrania môžu byť veľmi vysoké. Vo všeobecnosti, násilie aj obťažovanie môžu vo veľkej miere napomáhať vzniku stresu na pracovisku, ako u samotných obetí tak aj svedkov týchto činov. Stres je jedným z najdôležitejších problémov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môže spôsobovať ťažké následky na zdraví pracovníkov a

ovplyvňovať ich pohodu pri práci a ako jeden z hlavných dôvodov ich absencie môže veľmi negatívne ovplyvňovať ekonomické výsledky organizácie.²⁷

2.1 Príčiny násilia

Agresiou a násilím môžeme označiť choré, nenormálne, všeobecne nežiaduce spoločenské javy. Násilie na človeku postihuje predovšetkým jeho sociálne správanie. Vyvoláva strach a obavy, aktualizuje existenčné obranné procesy. Doposiaľ je vymedzenie pojmu násilie veľmi nepresné. Isté ale je, že predstavuje jednu z najtrvalejších sociálnych skutočností, aj keď v rôznom rozsahu a rôznej intenzite. O násilí spravidla hovoríme v súvislosti s kriminalitou, často hovoríme o násilí v rodine, násilí voči ženám, o násilí v školách, v armáde a ďalších špecializovaných spoločenských inštitúciách, ale aj o špecifickom „každodennom“ násilí, násilí „na ulici“, o násilí skrytom a otvorenom. Násilie najčastejšie označuje jednorazový fyzický akt, resp. postup, pri ktorom človek spôsobuje ujmu druhému človeku. Iná charakteristika násilia hovorí o akýchkoľvek aktoch, vrátane zanedbávania, ktoré ovplyvňujú život, fyzickú a psychickú integritu alebo slobodu jednotlivca, alebo poškodzujú rozvoj jeho osobnosti.²⁸

Aké dôvody vedú spolupracovníkov k šikanovaniu medzi sebou? Pravidelne je to súbeh mnohých faktorov v jednom časovom úseku na pracovisku. Týmito faktormi sú najmä osobnosť páchatel'a – mobbera, osobnosť obeti, atmosféra na pracovisku, štruktúra organizácie, kvalita vedenia, stres z preťaženia, reorganizácia, existenčná neistota, ale tiež nuda či

²⁷ PAČAIOVÁ, H; FEČÍKOVÁ, I. *Prevenia násilia a obťažovania na pracovisku* [online] [cit.2011-05-12]. Dostupné z <

http://osha.europa.eu/sk/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/slovakia/state_of_play.pdf>

²⁸ *Agresia* [online] [cit.2011-05-12]. Dostupné z < <http://referaty.aktuality.sk/agresia/referat-19167>>

jednotvárnosť. Toto všetko tvorí predpoklady vzniku nepriateľského pracovného prostredia, ktoré predstavuje živnú pôdu mobbingu.

Motívy vedúce k šikane sa líšia podľa postavenia mobbera. Iné dôvody vedú k šikanovaniu spolupracovníka iné nadriadeného. Čo je teda najčastejším dôvodom šikanovania zo strany nadriadeného pracovníka? Tým hlavným impulzom je strach. Môže sa jednať napríklad o strach o svoju vlastnú pozíciu spojenú so žiarlivosťou na schopnosti a kvality nového zamestnanca. Novoprichádzajúci jedinec, mladší, s novými skúsenosťami, znalosťami práce s počítačom, internetom, môže v staršom nadriadenom, ktorý ma tesne pred odchodom do dôchodku, vyvolať dôvodný strach o svoju pozíciu. Tento potom použije prostriedky na svoju obranu, použije moc, ktorú v danej organizácii má ako nadriadený k tomu, aby prípadnú hrozbu, ktorú pre neho novo prichádzajúci zamestnanec predstavuje, dostal pod svoju kontrolu, a pokiaľ to nebude možné, podnikol všetko potrebné, aby sa nového zamestnanca zbavil.²⁹

Ďalším dôvodom môže byť strach z celkovej straty kontroly. Vedúci zamestnanec sa neustále zaoberá obavou, či sa proti nemu vo vnútri organizácie nevytvorí sprisahanie. Nikdy si nemôže byť istý, či ho zamestnanci rešpektujú pre jeho schopnosti, pracovné úspechy, osobné kvality alebo iba z povinnosti vzhľadom k jeho postaveniu.

V neposlednom rade môže byť príčinou šikanovania hnev na danú organizáciu alebo tlak, ktorý je na vedúceho vyvíjaný zo strany vedenia podniku. V prípadoch, kedy je nadriadený organizáciou kritizovaný, sa môže stať, že svoju frustráciu bude prenášať na svojich podriadených alebo jedného z nich – obetného baránka.

²⁹ HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s. 17

Samozrejme svoju rolu hrá samotná osobnosť nadriadeného. Väčšie sklony k šikanovaniu je možné pozorovať u ľudí, ktorí túžia po moci a ovládaní druhých.

V prípade mobbingu medzi spolupracovníkmi je motívom k šikanovaniu taktiež strach. Ide o prejav pudu sebazáchovy. Najčastejšie sa pozornosť mobbera zameria na novo prichádzajúcich pracovníkov, ktorí sú kvalifikovaní, schopní a ambiciózni. Predstavujú totiž reálnu hrozbu možných zmien na pracovisku, ktorej je z pohľadu mobbera, pretože cíti svoje ohrozenie, nutné zabrániť.

Všeobecne môžeme teda dôjsť k záveru, že hlavným motívom mobujúceho, či už je nim náš nadriadený alebo spolupracovník, sú jeho vlastné nedostatky. Mobber si prostredníctvom šikanovania hojí vlastné nedostatky.

Čo býva však motívom pre sexuálne obťažovanie? V prípade sexuálneho obťažovania zohrávajú hlavné úlohy ľudské pudy. Ostré vtipy, popískovanie alebo aj „náhodné“ dotyky tiel pociťuje len každá tretia ako sexuálne obťažovanie. Väčšina je v takýchto prípadoch často zrejme ochotná prižmúriť oko, prípadne vôbec nereaguje.³⁰

Sexuálne obťažované sú prevažne ženy a to zo strany mužov. Vo väčšine prípadov predstavuje sexuálne harašenie demonštráciu mužskej dominancie. Dá sa povedať, že ide o hlavný prostriedok, ktorý je zo strany mužov k presadeniu prevahy nad ženami používaný. Muž týmto, nie práve vhodným spôsobom, dáva žene najavo, že jej postavenie je nižšie než jeho ako muža, že teda na „mužskej pozícii“ ako žena nemá čo robiť. Väčšia miera výskytu prípadov sexuálneho obťažovania je monitorovaná v takom pracovnom prostredí, v ktorom je prevažujúci počet zamestnancov mužského pohlavia. V polovici 90-tych rokov 20.

³⁰ HUBEROVÁ, B. 1995. *Psychický teror na pracovisku*. Martin :NEOGRAFIE, 144 s.

storočia však boli v USA zaznamenané i súdne riešené prípady sexuálneho obťažovania muža³¹.

2.2 Páchatel'

Mobberom (páchatel'om mobbingu) sa môže teoreticky stať každý, kto nadobudne dojem, že z daného konfliktu vyšiel s poškodenou cťou. Často však mobberi majú aj isté osobnostné črty – nezrelosť, vlastné pocity menejcennosti, neistotu štylizovanú do prehnanej suverénosti, sklon odreagovať vlastné vnútorné tlaky na niekom inom, kto je preukázateľne slabší, autoritatívnosť, nízku toleranciu k čomukoľvek odlišnému. Mnoho mobberov patrí do skupiny sociopatov, ľudí neuznávajúcich nič iné než svoje vlastné pravidlá a zákon silnejšieho. Potenciálnymi mobbermi sú tiež tzv. karieristi (snažia sa presadiť na úkor druhých). M. Hirigoyenová (2001) uvádza tieto charakteristiky páchatel'a mobbingu:

- pripisuje vlastnej osobe grandiózny význam,
- pociťuje potrebu, aby ho celé okolie obdivovalo,
- namýšľa si, že má mimoriadny úspech a neobmedzenú moc,
- nahovára si, že je unikátny a nenapodobiteľný,
- často druhým závidí ich schopnosť vychutnať si život a spoločenskú obľúbenosť,
- myslí si, že si môže čokoľvek dovoliť,
- zneužíva na dosiahnutie svojich cieľov iných,
- chýba mu cit, nie je schopný vcítiť sa do pocitov iných, správa sa arogantne.³²

Psychický teror na pracovisku³³- kniha kde sa Brigitte Huber pozastavuje nad otázkou, či samotný páchatel' nie je taktiež obeť. Doslova sa pýta, citujem: „Musí byť ten, kto šikanuje tých

³¹ HARTL, P. – HARTLOVÁ, H., 2004. *Psychologický slovník*. Praha, Portál, s.65

³² HIRIGOYENOVÁ, M. F. *Psychické týranie*. Bratislava : Sofa, 2001, s. 214

³³ HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografie, 1995, s. 22-23

ostatných, chorobným sadistom? Alebo je skôr sám obeťou, ktorá sa bráni tak ako to vie?“

Odborníci sa zhodujú, že jednoznačne vymedziť profil typického páchatel'a – mobbera nie je možné. Prečo? Jedným z dôvodov môže byť nedostatok štúdií zameraných práve na páchatel'a. V doterajších prieskumoch týkajúcich sa šikanovania na pracovisku sa pozornosť odborníkov sústredila predovšetkým na obeť, príčiny a okolnosti šikanovania na pracovisku. Zameranie prieskumu na tieto faktory je dané skutočnosťou, že medzi odborníkmi zaoberajúcimi sa tematikou násilia na pracovisku existuje všeobecná zhoda o tom, že hlavnú zodpovednosť za teror na pracovisku musíme prisudzovať vonkajším podmienkam. Na páchatel'a, ako jedného z dôležitých faktorov šikanovania, sa teda mnoho výskumov nezameralo. Objavujú sa tiež pochybnosti, či si mobber svoje konanie a jeho následky uvedomuje. Na druhej strane ak trvá šikana dlhšiu dobu, obeť sa pod vplyvom okolnosti mení a to páchatel' samozrejme vníma. Skutočnosť, či si dôsledky svojho konania uvedomí a napriek tomu bude v terore pokračovať, je otázkou jeho morálnej úrovne. Aj napriek vyššie uvedenému je možné previesť rozlíšenie osôb podieľajúcich sa na mobbingu nasledujúcim spôsobom:³⁴

- Strojcovia – Takto je označená osoba, ktorá mobbuje od začiatku celkom zámerne, sleduje svoj vlastný prospech alebo si prostredníctvom šikany lieči svoje komplexy.

- Náhodní páchatelia – Počiatočný náhodný konflikt medzi dvoma účastníkmi prerastie v dlhotrvajúci spor, v ktorom účastníci môžu, ale i nemusia siahnuť po prostriedkoch obrany, ktoré bežne používa šikanujúca osoba. V tomto prípade hrá

³⁴ HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografie, 1995, s. 24-25

hlavnú úlohu morálna úroveň páchatel'a. Má možnosť voľby. Buď konflikt ukončí alebo protivníka zničí.

- Spoluúčastníci – Táto skupina zahŕňa všetky osoby, ktoré sa nachádzajú na jednom pracovisku a buď podporujú mobbera, priživujú jeho moc alebo naopak privierajú oči pred násilím, ktoré sa na pracovisku každodenne odohráva. Všetci tí, ktorí nepomôžu a len pasívne prihliadajú, sa stávajú spolupáchateľmi mobbingu.

Či ženy mobbujú viac ako muži, či naopak, nebolo nikdy zistené. Je to dané štruktúrou zamestnania. Vzhľadom k skutočnosti, že je náš pracovný systém nastavený tak, že prevažne ženy pracujú predovšetkým so ženami a muži s mužmi, ženy mobbujú ženy, muži mužov, ale nájdu sa aj zmiešané dvojice.

Čo však odlišuje ženy od mužov je spôsob, akým ženy, či na druhej strane muži mobbujú. Typickým ženským prostriedkom je napríklad posmievanie kolegyne, jej účesu, šatám, gestám, šírenie klebiet, prerušovanie kolegyne v rozprávaní, trúsenie neustálych narážok. Naopak typickou mužskou metódou je ignorancia, vyzdvihovanie slabých stránok svojich kolegov, vyhrážanie alebo prezentácia fyzickej sily.

Je jedno aký prostriedok šikany mobber použije, pretože je zjavné, že sleduje vždy konkrétny cieľ svojho konania a potom je irelevantná skutočnosť, či mobberom je žena či muž. Ignorancia či ohováranie, obidva spôsoby môžu ublížiť rovnako. Ide o dosiahnutie cieľa a ten je u oboch, ženy aj muža rovnaký: znepokojiť obeť, ohroziť ju, vyviesť ju z miery a postupne ju zahnať do izolácie.

2.3 Obeť

Rovnako ako v prípade páchatel'a, vymedziť typickú obeť násilných aktivít na pracovisku je nemožné.³⁵ Každý sa môže stať obeťou šikanovania kedykoľvek a kdekoľvek bez toho, aby zadal jedinú príčinu k takémuto konaniu. Na druhej strane je ale pravdou, že niektorí z nás priťahujú pozornosť potenciálnych páchatel'ov – mobberov viac ako iní.

Je možné vymedziť niektoré zo znakov osobnosti, pri ktorých nositelia majú väčšiu pravdepodobnosť, že sa stanú obeťou mobbingu.

Obete mobbingu sa nevyznačujú typickými osobnostnými znakmi, ale podľa výskumov sa obeťami mobbingu stávajú skôr pracovníci menej výkonní, nepriebojní, citliví, labilní a prevažne pesimisticky založení. Často majú veľmi krehkú nervovú sústavu a precitlivenú psychiku a sú ľahko zraniteľní. Preto obvykle ťažko nesú akúkoľvek frustráciu a nie sú schopní konštruktívne riešiť konflikty.³⁶ Teda osoba, ktorú si mobberi vyberajú, sa určitým spôsobom líši od ostatných, vymyká sa normálu alebo je niečím nápadná, a preto priťahuje pozornosť.

Rizikovú skupinu predstavujú ľudia oslabení či závislí na pomoci ostatných. Napríklad ľudia osamelí, bez pevného rodinného zázemia, ľudia nachádzajúci sa v existenčnej kríze či telesne postihnutí. Z akého dôvodu? Človek, ktorý má pevné zázemie, oporu vo svojej rodine, má veľa priateľov, venuje sa mnohým aktivitám vo voľnom čase a je sám so sebou spokojný, dokáže vďaka zdravému sebedovomiu lepšie riešiť konflikty a zvládať stres. Potenciálny mobber si vyberie pre svoje útoky slabšieho jedinca, pretože u neho je vidina úspechu omnoho vyššia. U človeka, ktorý pochybuje sám o sebe je väčšia

³⁵HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku*. Mobbing. Martin: Vydavateľstvo Geografie, 1995, s. 20-21

³⁶KRATZ, H. - J. *Mobbing. Jak rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005.s.19

pravdepodobnosť, že sa nebude brániť a ľahko mobbingu podľahne.

Rovnako tak človek, ktorý je dobre finančne zaistený, nie je existenčne závislý na danom zamestnaní, pretože pre neho nebude problém v prípade neúnosnej situácie z podniku – zamestnania odísť. Naopak existenčné problémy samy o sebe vyvolávajú v človeku stres a frustráciu. Obava zo straty zamestnania, ktoré je pre danú osobu v jej životnej situácii dôležité, tieto pocity zvyšuje.

Nie je však výnimkou, aby sa terčom mobbingu stala naopak osoba úspešná.

Brigitte Huber vo svojej knihe uvádza, že obeťami teroru na pracovisku sa obvykle stáva osoba.³⁷

- Osamotená – žena v mužskom kolektíve, slobodná žena medzi vydatými, ošetrovateľ medzi sestričkami, redaktor v ženskom kolektíve,
- Nápadná – ľudia, ktorí sa nejakým spôsobom odlišujú – cudzinci, telesne postihnutí, ľudia s dialektom, slobodné matky medzi vydatými,
- Úspešná – po tom, čo spolupracovníčka dosiahla pracovného postupu, stáva sa terčom útoku. Motívom je závisť ostatných pracovníkov,
- Nová – Pristupovať k novým kolegom so sympatiami alebo aspoň nezaujať, predstavuje pre veľa ľudí značný problém. Závisť a výhrady sa objavujú predovšetkým vtedy, keď sa nová sila môže prezentovať niečím, čo ju odlišuje od zvyšku pracovného kolektívu. Napríklad lepším vzdelaním, nižším vekom ako je priemer, prípadne nahradila kolegyňu, ktorá bola veľmi obľúbená.

³⁷HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografie, 1995, s. 21-22

Svobodová, vidí ohrozenú skupinu osôb tiež u ľudí naivných a dôverčivých, ktorí si nevedia predstaviť, že by niekto mohol byť skutočne tak nedobrý a preto neustále hľadajú rôzne argumenty a ospravedlnenia pre páchatel'ove nepriateľské správanie.³⁸ Je preto hlavne na obeti, ale i na okolí, aby o prejavoch násilia otvorene hovorili a spoločne sa mu pokúsili zabrániť.

³⁸ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobinng-skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008, s 165

3 Fázy mobbingu

Šikanovanie na pracovisku, rovnako ako hocikde inde, predstavuje dlhodobý proces, ktorý sa vyvíja, nevznikne zo dňa na deň, ale naopak predstavuje skrytú formu násilia, ktorá má svoj dlhodobý priebeh. Samotná definícia mobbingu vyžaduje ako jeden z charakteristických znakov systematickosť šikanovania, čiže pravidelné, opakujúce sa konanie, ktoré trvá po dobu minimálne šiestich mesiacov a opakuje sa minimálne jedenkrát týždenne. Počas tejto doby dochádza k postupnému rozvoju konfliktu.

Mobbing prebieha v určitých fázach. Pre každú z nich je charakteristický určitý štýl správania či zaobchádzania s obeťou mobbingu zo strany jej okolia a určité prežívanie a správanie obeť. B. Huberová (1995), P. Beňo (2003), M. Vargová (2003), H. – J. Kratz

(2005) a iní autori uvádzajú 4 fázy mobbingu:

Rozlišujeme ich nasledovne:

- prvý konflikt,
- nástup psychického teroru,
- prípad sa stáva oficiálnym, vstupuje manažment,
- vylúčenie obeť z kolektívu.³⁹

3.1 Prvá fáza – Vznik konfliktu

Na začiatku vo väčšine prípadov stojí konflikt vyvolaný najčastejšie obyčajným nedorozumením a informačnými šumami. Všetko záleží na tom, akým spôsobom budú zúčastnení túto situáciu riešiť. Pokiaľ nedôjdu k mieru, prípadne nepristúpia k žiadnemu riešeniu, je veľká pravdepodobnosť, že tento na začiatku malý, neškodný spor prerastie v dlhodobé, systematické

³⁹Kubáni, V. Psychologická revue II *Diskriminácia, Mobbing, Bullying, v pracovnom procese*, [online] [cit.2011-12-15] dostupné z WWW. <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/koncekova.pdf>

šikanovanie. Konflikt ako iniciačný faktor ale nie je podmienkou. Existujú aj prípady, kedy samotný príchod nového pracovníka vyvolá nepriateľskú atmosféru. Bez toho, aby došlo k nejakému konfliktu, nestretáva sa nový nastupujúci zamestnanec s priateľským prijatím.

Je nutné podotknúť, že v tejto fáze sa ešte nejedná o mobbing. Stále je tu možnosť mu predísť.⁴⁰

3.2 Druhá fáza – Nástup psychického teroru

Pokiaľ konflikt či nepriateľská atmosféra po príchode nového zamestnanca nie sú riešené s úspechom, či pretrvávajú po dlhšiu dobu a získavajú podobu agresívneho jednania, útoky, ktoré boli na začiatku len ojedinelé, sa stávajú pravidelnými a cieľenými na poškodenie obete, potom už hovoríme o mobbingu. V tejto fáze sa jednanie mobbera zameriava na konkrétnu obeť s cieľom dotýčenému uškodiť alebo ho vylúčiť z kolektívu.⁴¹

Následkom je zníženie či strata sebavedomia obeti, zhoršenie zdravotného stavu, pokles výkonnosti a psychosomatické problémy. V dôsledku všetkých okolností a tlaku, ktorý je na obeť vyvíjaný, sa z obeti stáva nevítaná, problémová osobnosť, ktorá priťahuje pozornosť i ostatných pracovníkov. Obeť je stigmatizovaná.

3.3 Tretia fáza - Prípady sa stávajú oficiálnym

Pre túto fázu vývoja šikanovania je príznačné, že sa mobbovaný pravidelne dostáva do konfliktných situácií. Došlo k zhoršeniu jeho pracovného výkonu, má časté absencie, nedokáže sa sústrediť, nezvláda pridelené úlohy. Pre okolie sa javí ako problémová a nespoľahlivá osoba. V tomto okamžiku je vedenie nútené ďalej neúnosnú situáciu riešiť. Ako náhle

⁴⁰ HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.35-36

⁴¹ HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.35

manažment vstúpi do celého sporu, stane sa prípad oficiálnym. Obeť dostáva nálepku problémového zamestnanca. Len ťažko bude vedenie vnímať podtext celého diania. Jednoducho prijme danú osobu ako problém, ktorého sa je treba zbaviť. Nebude sa zaoberať príčinami chovania obeti. To, že postihnutý človek bol do tejto situácie dotlačený, málokoho zaujíma a vo väčšine prípadov to ani nikoho nenapadne. Taktiež je omnoho jednoduchšie hľadať vinníka v zamestnancovi ako v zlom vedení.

V tejto fáze sa stáva, že poškodený pracovník vyhľadá odbornú pomoc. Lenže i skúsený psychológ môže na základe popísaného chovania a príznakov mobbovaného urobiť nesprávnu diagnózu. Je to riziko, že u mobbovaného bude nesprávne diagnostikovaná napríklad paranoja, maniodepresívna psychóza či niektorá z porúch osobnosti, na základe čoho bude zamestnanec uznaný práceneschopný, čo môže mať za následok nemožnosť vrátiť sa na pracovné miesto, ako aj získať pracovné uplatnenie mimo pracovného miesta⁴²

3.4 Štvrtá fáza - Vylúčenie obete z kolektívu

Posledná fáza mobbingu predstavuje vylúčenie z kolektívu. Cieľom mobbera je obeť poškodiť, donútiť ju opustiť pracovisko dobrovoľne, bez toho, aby za to sám mobber niesol zodpovednosť. Smutné je, že sa mu to vo väčšine prípadov podarí. Aktivity mobbera málokedy odporujú právnym predpisom či interným normám zamestnávateľa. Mobber preto dobre vie, že mu právny postih nehrozí. V dôsledku dlhodobého teroru mobbovaný pracovník nezvláda pridelené úlohy, vyvoláva konflikty a stáva sa tak pre zamestnávateľa príťažou. Riešenie tejto situácie je v lepšom prípade preloženie pracovníka na iné miesto, v horšom prípade výpoveď (zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa), či uzavretie dohody (ktorá však v prípadoch

⁴² HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.38

šikanovania na pracovisku väčšinou predstavuje len zakrytú výpoveď).⁴³

⁴³HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.36

4 Metódy a stratégie mobbingu

Spôsob, metóda či stratégia, ktorá bude v tej či onej situácii použitá, závisí na postavení mobbera v podnikovej hierarchii.

Na nižšej úrovni podniku je ťažké znevažovať výkony zamestnanca, lebo pridelené pracovné úlohy väčšinou nie sú náročné a okrem toho je pracovník pod neustálou kontrolou, takže vytýkať mu neodbornosť či malú výkonnosť nie je ľahká záležitosť. Na tejto úrovni teda mobber siahne k útokom na osobný život obeti, jej povesť, jej vlastnosti či schopnosti. Naopak na vyššej úrovni je hlavným prostriedkom šikanovania znevažovanie odborných schopností mobbovaného s cieľom narušiť jeho dôstojnosť, zneistiť ho a postupne dosiahnuť jeho izoláciu.

4.1 Kategórie mobbingových aktivít

Profesor Leymann v *The Mobbing Encyclopedia* sa pokúsil na základe svojich prieskumov vymedziť typické chovanie a postupy, ktoré je možné považovať za mobbing.⁴⁴

Formy správania a postupy, ktoré je možné považovať za mobbing (podľa H. Leymanna – min. 1x-týždenne po dobu pol roka).⁴⁵ Z poznatkov, ktoré získal počas neformálnych rozhovorov a vedeckých analýz dospel k záveru, že mobbingové aktivity možno rozdeliť do piatich kategórií, a to podľa oblastí, ktoré mobber svojim jednaním ovplyvňuje.

Ide o tieto druhy aktivít:

1. „Konanie, ktoré poškodenému zabraňuje vyjadriť sa, ovplyvňuje komunikačnú sféru obeti (manažment nedáva mobbovanému možnosť, aby vyjadril svoje stanovisko ku kritike,

⁴⁴LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia. Bullying, whistleblowing. Identification of mobbing activities* [online][cit. 2007-04-10]. Dostupný z: <http://www.leymann.se/English>.

⁴⁵KUBÁNI, V. *Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku* [online][cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf>

nie je pozývaný na porady, v prípade že sa porady zúčastní, nie je mu dané slovo, objavujú sa verbálne útoky proti jeho osobe),

2. Konanie, ktoré je zamerané na ovplyvnení sociálnych väzieb poškodeného (zamestnancovi je bránené v kontakte s ostatnými, dostáva sa do izolácie, jeho pracovný stôl je umiestnený mimo hranice možného kontaktu s kolegami, narušujú sa sociálne väzby s kolegami, nedochádza ku komunikácii),

3. Jednanie, ktoré ovplyvňuje schopnosť uchovať si reputáciu, teda jednanie ovplyvňujúce povest', úctu a vážnosť obeti (spolupracovníci prerušia hovor, akonáhle príde poškodený do miestnosti. Nie je pritom pochyb, kto bol predmetom hovoru. Po podniku kolujú reči, zamestnanec je zosmiešňovaný, ostatní vtipkujú na jeho účet),

4. Konanie, ktorého účinky dopadajú na kvalitu pracovného života (prideľovanie nezmyselnej práce hlboko pod úroveň kvalifikácie zamestnanca, pod jeho možnosti či neprideľovanie práce žiadnej alebo naopak prideľovanie práce nesplniteľnej),

5. Konanie, ktoré ma vplyv na zdravie obeti (obeti je prideľovaná nebezpečná práce, vyhráža sa jej fyzickým násilím, stáva sa objektom sexuálneho obťažovania)⁴⁶.

Celý prieskum prebehol v Škandinávii. Prieskumy z iných častí Európy (Rakúska či Nemecka) však hovoria o tom, že uvedené kategórie mobbingových aktivít nie sú aplikovateľné univerzálne. Treba zdôrazniť, že kultúry rôznych častí sveta sa líšia a brať do úvahy, že to, čo je typické pre oblasť severnej Európy, v južnej alebo v strednej Európe nemusí byť aplikovateľné vôbec.

⁴⁶LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia. Bullying, whistleblowing. Identification of mobbing activities* [online][cit. 2007-04-10]. Dostupný z: <http://www.leymann.se/English>

4.2 Taktiky mobbingu

Mobbing rovnako ako akákoľvek iná forma šikanovania (napríklad v školách) má svoje metódy a taktiky (stratégie).

Tými základnými sú:

1. izolácia obeti,
2. šírenie reči,
3. sabotovanie práce,
4. znevažovanie výkonu a schopností obeti,
5. poškodzovanie súkromia obeti⁴⁷

Špecifickou formou mobbingu je bossing. V tomto prípade je na pozícií mobbera vedúci zamestnanec, nadriadený či sám zamestnávateľ (boss). Základný rozdiel medzi mobbingom a bossingom teda spočíva v postavení pôvodcu teroru na pracovisku (spolupracovníka v prípade mobbingu a nadriadeného v prípade bossingu). Bossing sa od mobbingu líši taktiež motívmi jednania páchatel'a, používanými metódami a stratégiami šikanovania.

Hlavnými stratégiami bossingu sú:

1. pridelovanie sizyfovských úloh,
2. pridelovanie nevhodných úloh,
3. trvalá kontrola,
4. nečakané prekvapenia,
5. zbavovanie kompetencií,
6. pracovná izolácia,
7. spochybňovanie psychického stavu obeti.⁴⁸

⁴⁷HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995.

⁴⁸JANOUSEK, V. *Co je to bossing?*, (Citované 24.Února 2004), Dostupný z <http://www.zenain.cz/rubrika.asp?idc=8603&id=2>.

5 Sexuálne obťažovanie a jeho formy

Sexuálne obťažovanie je častou formou násilia na pracovisku, a to násilia v podobe psychického, výnimočne fyzického. Je teda veľmi ťažké ho preukázať. Každý človek vníma správanie a reakcie ostatných ľudí odlišne, podľa svojich skúseností a zvykov. Napríklad „potľapkanie po zadku“ sekretárky môže byť touto ženou vnímané ako nevhodné a urážajúce, napriek tomu z pohľadu ostatných spolupracovníkov, tak isto ako samotného páchatela, pôjde o absolútne neškodné, pre okolie často zábavné gesto. Pre určenie, či sa v konkrétnom prípade jedná o sexuálne obťažovanie je rozhodujúce, ako daný incident vníma potenciálna obeť.

Podľa informačnej štúdie oddelenie Gender & Sociologie, Sociológického ústavu Akadémie Vied ČR z roku 2005 sa za sexuálne obťažovanie považuje napríklad nasledujúce jednanie:

- milostné vzťahy na pracovisku,
- konverzácia so sexuálnym podtextom,
- neverbálne spôsoby ako dvojzmyselné gestá, obrázky nahých žien vylepené na stene kancelárie,
- posielanie štekľivých vtipov a obrázkov,
- pozeranie pornografických materiálov v zamestnaní,
- verbálne prejavy, ktorými môže byť nepríjemné sexuálne vyjadrovanie, návrhy, narážky, ale i žiadosť o poskytnutie osobných údajov,
- flirtovanie, ku ktorému dochádza medzi kolegami, flirtovanie so zákazníkmi alebo obchodnými partnermi,
- nevhodné otázky na súkromný život,
- fyzické prejavy – dotyky, ktoré nie sú nutné, prehnane fyzické kontakty,

- vynucovanie sexuálnych kontaktov, sexuálne vydieranie, znásilnenie.⁴⁹

Najčastejšie sa táto forma obťažovania vyskytuje vo verbálnej podobe. Jedná sa napríklad o rôzne vtipy alebo návrhy so sexuálnym podtextom, narážky na súkromný život, nemiestne poznámky, ale i žiadosť o poskytnutie osobných údajov môže byť v niektorých prípadoch vnímaná ako sexuálne obťažovanie.

Patrik Matyášek vo svojom článku ďalej označuje za sexuálne obťažovanie aj tzv. vizuálny kontakt. Tým je napríklad pohľad na intímne časti tela obťažovaného či vystavovanie nemravných obrázkov tak , aby boli dostupné obeti.⁵⁰

S rastúcou vyspelosťou technológie, hlavne internetu, sa objavujú nové formy obťažovania ako napríklad posielanie obscénnych e-mailov alebo prezeranie pornografických stránok.

Závažnejšiu formu sexuálneho harašenia predstavuje napríklad neustále pozývanie na večeru, do kina i cez opakované výslovné odmietanie, obťažovanie telefonátmi alebo fyzické obťažovanie – od letmých dotykov až po pokus o znásilnenie či samotné znásilnenie.

⁴⁹Informačná štúdia oddelenia Gender & Sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005. *Obťažování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systéme pracovních vztáhů*, oddelenie Gender sociologie, [online][cit.2010-8-22]Dostupná z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>

⁵⁰Matyášek, P. *Sexuální obtěžování*. - In: Právnik. - Roč. 137, č. 8,1998 . s. 729.

6 Dôsledky násilného správania a odolnosť voči nemu

Mobbing ako dlhodobá a systematicky vykonávané šikanovanie má veľmi závažné dôsledky pre jeho obeť. Zároveň je treba podotknúť, že mobbing ovplyvňuje i samotnú organizáciu či podnik, v ktorom mobbovaný pracoval, prípadne stále ešte pracuje a tým aj ekonomickú situáciu celého štátu.⁵¹

6.1 Dôsledky násilia

Následky šikanovania tvoria celý komplex fyzických a psychických problémov. Vo väčšine prípadov sa šikanovanie odrazí okrem profesijného života obeti i v jej osobnom, partnerskom či rodinnom živote.

Všeobecne platí, že deštruktívne účinky šikanovania sú nedozerne závažné pre jedinca aj spoločnosť. Skôr či neskôr sa podľa Kolára objavajú:

- Poškodenie fyzického a psychického zdravia obete
- Strata ilúzií o spoločnosti a ostatných členoch skupiny
- Upevnenie antisociálnych postojov u agresorov⁵²

Šikanovaný človek žije v neustálom strese. Jeho organizmus je preťažený, čo sa prejaví na jeho zdraví. Šikanovaný trpí závažnými psychosomatickými poruchami od bolesti hlavy, krku a chrbta, tráviacich problémov až po dýchavičnosť alebo zvýšený tlak. To všetko so sebou prináša vyššie riziko kardiovaskulárnych chorôb, infarktu alebo astmatických chorôb. Dlhodobé vyčerpanie organizmu vedie k oslabeniu imunity a ku zvyšujúcemu sa riziku vzniku nádorových ochorení alebo leukémie.

⁵¹JANOUSĚK, V. *Důsledky šikanování v zaměstnání* [online][cit.2004-03-02].Dostupný z WWW. <<http://www.zenain.cz/rubrika.asp?idc=8666&id=2>>

⁵²KOLÁŘ, M., *Skrytý svět šikanování ve školách*. 1.vyd.Praha: Portál, 199, s.128.

Medzi psychické následky šikanovania zaraďujeme poruchy spánku, poruchy koncentrácie, nočné mory, zlú náladu alebo napríklad pocity úzkosti či stratu dôvery v okolitý svet. Typickým následkom psychického týrania sú depresívne stavy, ktoré obeť neopúšťajú i keď sa nachádza mimo pracoviska, ba naopak stávajú sa súčasťou jej osobnosti. Obeť trvalo stráca optimizmus a chuť do života. Skľúčenosť, smútok a pesimizmus vzdávajú šikanovaného od okolia. Obeť od seba odháňa priateľov, čím sa zhoršuje nádej na upevnenie medziľudských vzťahov, ktoré sú pre úspešné zvládnutie existujúcej situácie veľmi dôležité. Následky pre obeť mobbingu spočívajú v zhoršení jej telesného i psychického zdravia (bolesti hlavy, chrbta, zvieravé pocity pri dýchaní, srdcovo-cievne ochorenia, kožné a tráviace problémy, anorexia, bulímia, zníženie imunity, nespavosť, poruchy koncentrácie, nepokoj, úzkosť, nervozita, strach, depresie) a v neschopnosti nájsť si novú prácu. Veľa obetí dlhotrvajúceho mobbingu trpí posttraumatickou stresovou poruchou (PTSD). Obete sa často pokúšajú o samovraždu. Niektoré štatistiky uvádzajú, že každý piaty pokus o samovraždu u dospelých je nejakým spôsobom spojený s problémami, ktoré má dotyčná osoba na pracovisku⁵³. Objavujú sa poruchy koncentrácie, výpadky pamäti, nespavosť, roztržitosť a neustála únava. Šikanovaním vyvolané následky pretrvávajú po dlhšiu dobu a majú za následok úplne vyčerpanie organizmu. Šikanovaný siaha na dno svojich síl. Mnoho obetí psychického teroru sa zahráva so samovražednými myšlienkami a nie malé percento takto postihnutých ľudí samovraždu dokoná (štatistiky pripisujú šikanovaniu v zamestnaní 10-15 % dokonaných samovrážd).

Negatívne vplyvy mobbingu sa prejavia i mimo sféru samotnej obeti. Dôsledky mobbingu ovplyvňujú i pracovisko

⁵³ BEŇO, P.: *Můj šéf, můj nepřítel*. Brno : Era, 2003, s.79

a podnik či organizáciu zamestnávateľa. Vzhľadom na skutočnosť, že pracovné prostredie sa pre obeť javí ako nepriateľské, objavujú sa u nej prvé fyzické alebo psychické následky šikanovania a postupne klesá jej výkonnosť. Vzniknutá situácia sa stáva pre šikanovaného neznesiteľnou. Prichádzajú časte absencie, nemocenské dovolenky. Občas je u zamestnanca diagnostikované preťaženie a je mu odborníkom nariadené, aby si vzal nemocenskú dovolenku a relaxoval. V dôsledku hore uvedeného prichádza podnik o zamestnanca a tým i o svoje peniaze. Je taktiež možné, že vzhľadom k situácii, ktorá môže byť zapríčinená zle zvolenými metódami vedenia podniku postupne dôjde k tomu, že na danom pracovisku zostanú len priemerní či podpriemerní zamestnanci, teda tí, ktorí nevynikajú a je u nich menšie riziko, že by sa mohli stať obeťami šikanovania.

Dlhodobý teror ovplyvňuje osobný život obeti. Častým dôsledkom šikanovania je rozpad dlhoročných vzťahov, manželstva, rodín, strata priateľov či úplná izolácia od spoločnosti.

6.2 Odolnosť voči násiliu

Ponúka sa otázka, či je možné zvyšovať odolnosť proti šikanovaniu. Existuje nejaký pomyselný vitamín, ktorý nás pred ním ochráni?

Odborníci tvrdia, že s mobbingom sa ľahšie vysporiadajú tí z nás, ktorí majú vysokú mieru sebadôvery a sebavedomia. Takí ľudia sa totiž neboja postaviť sa problému čelom, neutekajú pred problémami, ale naopak sa ich snažia riešiť, čím sa zvyšuje ich odolnosť voči stresu.

Výhodou predstavuje ďalej rodinné a sociálne zázemie. Človek, ktorý má oporu vo svojom okolí, v prípade problémov nachádza útočisko práve u spriaznených duší v kruhu rodiny alebo u priateľov. Pokiaľ máme niekoho, s kým by sme svoje

problémy zdieľali, lepšie sa s negatívnymi emóciami vyrovnáme. Nie nadarmo sa hovorí, že zdieľaná starosť je polovičná starosť. Naopak veľkú hrozbu predstavuje osamelosť, ktorá so sebou prináša väčšinou pocity menejcennosti a nepotrebnosti. Osamelí ľudia sú náchylnejší k iracionálnemu jednaniu. Ich odolnosť voči stresu je menšia.

Ďalším faktorom, ktorý hrá nezanedbateľnú úlohu je existenčná situácia človeka. Ten, kto je finančne zaistený, sa nemusí o svoju pozíciu obávať. Pokiaľ sa mu nebude na pracovisku páčiť, pocíti nepriateľské prostredie, nie je nijako viazaný, môže kedykoľvek odísť. Naopak človek vo finančnej núdzi, úplne odkázaný len na súčasné zamestnanie, bude robiť všetko pre to, aby o túto prácu neprišiel a to i na úkor svojho zdravia. Stres, ktorý na neho v dôsledku šikanovania dopadá sa s pocitom existenčnej neistoty niekoľkonásobne zvyšuje.⁵⁴

Ďalším faktorom, ktorý ovplyvňuje odolnosť človeka je jeho cena na trhu práce. Študovať, zvyšovať si kvalifikáciu, prehĺbovať znalosti jazykov, internetu, neustále sa rozvíjať a zdokonaľovať, to sú možné spôsoby ako hodnotu človeka zvýšiť. Čím vyššia totiž táto hodnota bude, tým ľahšie nájde dotyčná osoba v prípade straty zamestnania uplatnenie niekde inde.⁵⁵

⁵⁴ vlastný archív

⁵⁵Šimko,L. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, [online][cit.2010-8-22]Dostupná z: <http://is.muni.cz/th/137046/esf_m/Diplomova_praca_Ladislav_Simko.txt

7 Obrana proti násiliu – prevencia a riešenie problémov

V prevencii či pri eliminácii mobbingu zohráva podstatnú úlohu manažment podniku. Informácie o problematike mobbingu môžu byť poskytované formou seminárov a školení, a to rovnako pre vedúcich pracovníkov, ako i pre všetkých zamestnancov. Je dôležité aby riadiaci pracovník ovládal základy psychológie. Rovnako by mal vedieť niečo o konfliktoch a problémoch v komunikácii a ich zvládaní. Mal by sa tiež snažiť čo najlepšie poznať svojich podriadených.

7.1 Prevencia

Ako sa proti mobbingu brániť? Najlepšia obrana je snažiť sa šikanovaniu predísť. Kľúčový nástroj obrany proti teroru na pracovisku teda predstavuje prevencia.

Brigitte Huber vo svojej knihe⁵⁶ uvádza, že mobbing je pre ekonomiku stratovým obchodom. Kladie dôraz na osvetu, na nutnosť o problematike teroru na pracovisku informovať širšiu verejnosť (napríklad prostredníctvom seminárov, prednášok alebo podnikových školení).

Podstatnú úlohu pri prevencii proti šikanovaniu na pracovisku hrá samotný podnik. Brigitte Huber popisuje niektoré z možných spôsobov, ako sa môže podnik snažiť mobbingu predísť. Navrhuje:

- Povýšiť mobbing na témy – hovoriť o problematike šikanovania na pracovisku na podnikových schôdzach, zabezpečovať pre vedúcich zamestnancov školenia a semináre, zistiť napríklad pomocou dotazníkov, či sa v podniku mobbing vyskytuje, akého počtu pracovníkov sa týka, čo je jeho príčinou,

⁵⁶HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s. 130-134

- Uzavrieť podnikové dohody – Prijatie antimobbingových predpisov je jednou z možných variantov prevencie šikanovania. Právne predpisy nám hovoria ako sa máme brániť v prípade ohrozenia alebo porušenia našich práv, ale návod ako sa brániť pri poškodení našej duše v nich nenájde. Na každom pracovisku by mal platiť interný právny predpis – akási antimobbingová dohoda, ktorá by presne vymedzovala, aké jednanie sa považuje za šikanovanie, aké prostriedky môže uplatniť obeť na svoju obranu a v neposlednej rade aké sankcie postihnú páchatel'a,
- Modely na urovanie sporov – Vedúci zamestnanec by mal prejsť školením, na ktorom by sa zoznámil so základnými metódami riešenia konfliktov. Pokiaľ sa dostanú dvaja spolupracovníci do konfliktu, ktorý nie sú schopní či ochotní vyriešiť sami, je to práve ich vyšší nadriadený, ktorý by mal celú situáciu urovnať,
- Ustanoviť osobu poverenú mobbingom,
- Zriadiť nezávislé poradne,
- Vytvoriť pravidelné sedenia – Vo veľkých podnikoch či v kolektívoch, v ktorých práca je náročná na stresové situácie, by sa mali pravidelne, vždy jedenkrát za mesiac konať podnikové schôdzky, na ktorých by mal každý zúčastnený možnosť vyjadriť sa k prípadným nedorozumeniam. Je dôležité zamestnancov s dostatočným časovým predstihom informovať o konkrétnom dátume konania sedenia a o jeho záväznosti. Od týchto pravidelných sedení sa očakáva, že dôjde ku zníženiu počtu sporov na pracovisku, nakoľko mnoho z nich bude vyriešené už na počiatku počas sedenia,

- Pridelovať novým zamestnancom patróna.⁵⁷

Podľa odborníkov sa vymedzujú tri druhy opatrení na predchádzanie mobbingu:

1. legislatívne opatrenia (presne definovať, čo považujeme za mobbing;

určiť kompetentné orgány, ktoré budú mať povinnosť zaoberať sa mobbingom),

2. administratívne opatrenia (mali by určovať formu ako podávať svoje sťažnosti, ich evidenciu; tiež by mali zahŕňať poradenskú činnosť; dôležité je zachovať anonymitu sťažovateľa),

3. výchovné opatrenia (odborné školenie pracovníkov riešiacich problém mobbingu, právna výchova, tréningy asertívneho správania).⁵⁸

Pokiaľ však prevencia nebude účinná a šikanovanie sa na pracovisku objaví, je nutné pristúpiť k jeho riešeniu. Do úvahy pripadá mimoprávna cesta alebo v horšom prípade cesta právna. Nasledujúca podkapitola je zameraná na neprávne spôsoby riešenia šikanovania.

7.2 Riešenie konfliktov

Možnosť riešenia šikanovaním vytvorenej situácie je možné podľa Huberovej rozdeliť na dve skupiny⁵⁹. A to podľa toho, aká bude odpoveď šikanovaného na otázku: Existuje ešte nádej na zmiernenie urovnaného konfliktu dohodou alebo nie?

Pokiaľ tu šanca na urovanie konfliktu ešte je, ponúkajú sa šikanovanému nasledujúce možnosti:

1. Riešiť konflikt a to premysleným spôsobom.

⁵⁷HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.130-134

⁵⁸HORVÁTH, G. *Agresivita a šikanovanie v našej spoločnosti*. - In: Rodina a škola. - Roč. 47, č. 8 (1999), s. 12.

⁵⁹HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.114-130

Konflikty sú súčasťou nášho života. Vlastne by sa dalo povedať, že sú naším hnacím motorom. Nútia nás na vzniknutú situáciu reagovať a rozhodovať sa. Vďaka nim si upevňujeme vlastné názory, poznávame sami seba.

Ako by sme mali postupovať pri riešení konfliktov? Je nutné si uvedomiť, čo je náš problém, v čom je jeho podstata a hlavne, kde je jeho príčina. Prvým krokom je teda presné a správne pomenovanie konfliktu. Ako ďalší krok nasleduje spracovanie konfliktu. V tomto okamžiku môžu byť k riešeniu prizvané i iné osoby či orgány (v prípade mobbingu napríklad odbory alebo vedenie podniku). Aby sme našli najvhodnejší spôsob riešenia vzniknutého problému, musíme zvážiť všetky možné alternatívy a zvoliť tú najsprávnejšiu či najvhodnejšiu. Pokiaľ všetko pôjde tak ako má, bude konflikt úspešne urovnaný a to vo väčšine prípadov na základe kompromisu oboch sporných strán. Základom je teda prijatie rozhodnutia, ktoré bude vyhovovať všetkým zúčastneným.⁶⁰ K úplnému urovnaniu vzťahu medzi stranami, medzi ktorými bol vytvorený konflikt, niekedy prijatie kompromisu nestačí. Samotné vyriešenie konkrétneho problému ešte nemusí znamenať, že zmizne napätie. Je nutné, aby sa obe strany s konfliktom zmierili a navzájom si odpustili.

2. Pomoc zamestnávateľa

Ak zamestnávateľ zistí mobbing na pracovisku, mal by analyzovať situáciu na pracovisku a možné príčiny vzniku tohto javu. Pokiaľ dovedy neprijal žiadne preventívne opatrenia, je nevyhnutné ich zaviesť a obmedziť tak možný nárast tohto nežiaduceho javu. Vhodné sú stretnutia zamerané na prevenciu konfliktných vzťahov na pracovisku a stanovenie účinnej ochrany novým kolegom. Postihy vo firmách a spoločnostiach za mobbing

⁶⁰Stránka mesta R.Sobota, Mobbing [online][cit.2012-01-03]
<<http://www.rimavskasobota.sk/slovenske-narodne-stredisko-pre-ludske-prava.phtml?id3=26543>>

by mali určovať interné pravidlá firiem(vnútropodnikové normy). Je potrebné a nevyhnutné, aby na pracovisku existoval systém účinných opatrení proti možnému mobbingu. Ide o jasne zadané pravidlá správania sa na pracovisku, či už v podobe etických kódexov, kódexov správania sa (code of conduct), prípadne inej formy vnútropodnikových predpisov, na základe ktorých by zamestnanci vnímali tieto normy ako záväzné a vďaka ktorým by bolo možné vyžadovať ich dodržiavanie alebo postihovať ich porušenie. Malo by byť v záujme samotného zamestnávateľa, aby takýto systém pravidiel na pracovisku existoval a aby sa trvalo na jeho dodržiavanie. Svoju úlohu by tu mali zohrať tiež zamestnanci prostredníctvom zástupcov zamestnancov, resp. odborov.⁶¹ Zamestnávateľ musí takto vzniknutú situáciu riešiť aj na základe zákona a to konkrétne podľa Zákonníka práce schváleného Národnou radou SR .

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

3. Pomoc kolegov⁶²

Šikanovanie na pracovisku nie je javom, ktorý by sa dal prehliadnuť. Väčšinou si ľudia okolo postihnutého (spolupracovníci) dobre uvedomujú, že sa deje niečo zlé. I oni sa podieľajú na mobbingu, pokiaľ nezasiahnu a len tak pasívne prizerajú. Pritom práve spolupracovníci sú tí, ktorí majú prvú znalosť o výskyte šikanovania, a práve oni majú možnosť mobbovanému pomôcť zo začarovaného kruhu von. Lenže

⁶¹Stránka mesta R.Sobota, Mobbing [online][cit.2012-01-03] <<http://www.rimavskasobota.sk/slovenske-narodne-stredisko-pre-ludske-prava.phtml?id3=26543>>

⁶²HUBER, B. *Psychický teror na pracovisku*. Mobbing. Martin: Vydavateľstvo Geografia, 1995, s.114-130

pravdou bohužiaľ je, že len málokto sa odhodlá bojovať za práva niekoho iného, pokiaľ hrozí, že tým uškodí sám sebe.⁶³

V prípade, že už šanca na urovnanie sporu miernou cestou nie je, tak neostáva nič iné, len ukončiť pracovný pomer. K tomu dochádza buď výpoveďou a to zo strany zamestnávateľa, kedy zamestnanec, ktorý je pod vplyvom šikanovania neschopný pracovných výkonov a javí sa ako príťaž pre celý podnik, alebo zo strany zamestnanca, ktorý túži pre neho z ďalej neúnosnej situácie uniknúť a nájsť si iné vhodné zamestnanie i za cenu toho, že na novom pracovisku bude zastávať nižšiu pozíciu. Ďalšou možnosťou je uzavretie dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom o ukončení pracovného pomeru, ktorý však možno v prípadoch šikanovania na pracovisku považovať za akúsi predstieranú výpoveď⁶⁴. Mnohí zamestnanci by pre šikanu, páchanú na nich, dávno dali výpoveď, avšak kvôli malej šanci nájsť si nové zamestnanie radšej trpia. Fakt, mať zamestnanie povýšia nad osobnú hrdosť a v mnohých prípadoch aj svoje zdravie.

⁶³ Zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. [online][cit.2011-01-03] Dostuné z WWW<<http://www.vzory-zmluv-zadarmo.sk/zakonik-prace>>

⁶⁴ Zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. [online][cit.2011-01-03] Dostuné z WWW<<http://www.vzory-zmluv-zadarmo.sk/zakonik-prace>>

8 Právna úprava foriem násilia

Zákon upravuje interpretáciu a aplikáciu zásady rovnakého zaobchádzania v jednotlivých oblastiach spoločenského života a zároveň určuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady, pričom rozlišuje niekoľko druhov diskriminácie, konkrétne sú to:

- priama diskriminácia,

t.j. konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii

- nepriama diskriminácia,

t.j. navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

- obťažovanie,

t.j. také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrášujúceho prostredia alebo

b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov

- neoprávnený postih,

t.j. také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

- diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu (konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby) a *nabádanie na diskrimináciu* (presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby)⁶⁵

V niektorých krajinách už existujú antimobbingové zákony, napr. vo Švédsku a vo Francúzsku. Slovenská právna úprava neobsahuje definíciu pojmu mobbing.

Právnu ochranu proti mobbingu a bossingu poskytuje najmä tzv. antidiskriminačný zákon účinný od júla 2004 (stanovujúci povinnosť pre štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania), Zákonník práce a Ústava SR (ustanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach, že nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu).⁶⁶

Prijatím zákona č. 85/2008, ktorým došlo v poradí k druhej novelizácii antidiskriminačného zákona, sa u nás nakoniec predsa len dospelo k právnej úprave sexuálneho obťažovania.⁶⁷ Táto legislatívna úprava nebola ani tak dôsledkom uvedomenia si nevyhovujúceho stavu právnej úpravy, ktorá dostatočne nechránila obeť sexuálneho obťažovania zo strany exekutívy či zákonodarcu, ako dôsledkom formálneho upozornenia Komisie EÚ na nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu smernice EP a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS

⁶⁵ Antidiskriminačný zákon [online][cit.2011-12-04]. Dostupné z

<<http://babetko.rodinka.sk/mudrosti/slovensko-pre-rodinu/antidiskriminacny-zakon>>

⁶⁶ KUBÁNI, V. *Prieskum mobbingu u pracovníkov troch slovenských miest*, [online] [cit.2010-11-15] dostupné z WWW http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/koncekova.pdf

⁶⁷ Článok je spracovaný v rámci riešenia projektu APVV „Konštitucionalizácia a zákonodarstvo v podmienkach SR ako čl. štátu EÚ so zreteľom na formovanie právneho štátu a právnej praxe“ na Ústave štátu a práva SAV. <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/669>

o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Prijatiu právnej úpravy sexuálneho obťažovania v rámci novely antidiskriminačného zákona predchádzala neochota akceptovať ho ako problém. V spoločnosti prevládal a stále prevláda názor, že ide o fenomén, ktorý sa u nás vyskytuje len ojedinele a je k nám „importovaný“ z USA. Sexuálne obťažovanie patrí pritom medzi najrozšírenejšie formy porušovania ľudských práv nielen v USA, ale aj Európe, považuje sa za diskrimináciu na základe pohlavia a je v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania.⁶⁸

V slovenskej legislatíve je sexuálne obťažovanie definované v zákone č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon). Do augusta roku 2007 platilo, že obťažovanie je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a:

- a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrahujúceho prostredia alebo
- b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov .

Novelizáciou tohto zákona zo 14. 2. 2008 sa vymedzenie obťažovania zmenilo: Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo

⁶⁸Ide v poradí už o tretie formálne upozornenie Komisie EÚ. Tá už predtým upozornila Slovenskú republiku v dvoch formálnych oznámeniach podľa čl. 226 Zmluvy ES (porušenie zmluvy) na nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu rasovej smernice a rámcovej smernice v antidiskriminačnom zákone. V dôsledku formálnych oznámení prebehli dve novelizácie antidiskriminačného zákona s cieľom odstrániť vyčítané nedostatky. [online] [cit.2010-02-23] .Dostupné z WWW <<http://www.diskriminacia.sk/?q=node/669>>

ľudskej dôstojnosti (§ 2a ods. 4 zákona č. 365/2004 Z. z.) a sexuálne obťažovanie je definované ako verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie (§ 2a ods. 5 zákona č. 365/2004 Z. z.). Novelizácia nadobudla svoju účinnosť 1. apríla 2008. V slovenskej legislatíve sa možno odvolať aj na Zákonník práce, jeho čl. 6 o rovnakom zaobchádzaní mužov a žien najmä vzhľadom na ich pracovné podmienky a zákaz diskriminácie. § 13 Zákonníka práce sa potom odvoláva na príslušný zákon o rovnakom zaobchádzaní (rozumej antidiskriminačný zákon).⁶⁹

Problematika sexuálneho obťažovania je sprevádzaná nielen rozporuplnými názormi laickej verejnosti, ale i verejnosti odbornej a – podobne ako s problematikou násilia páchaného na ženách – sú s ňou spájané viaceré mýty. Jedným z najrozšírenejších je možnosť zneužitia legislatívy o sexuálnom obťažovaní. Od 1. apríla 2008, keď novela antidiskriminačného zákona nadobudla účinnosť, sa v médiách postupne začali objavovať články a príspevky vyjadrujúce obavy z možného zneužitia tejto úpravy a to predovšetkým zo strany žien proti mužom. Sexuálne obťažovanie sa často považuje len za osobnú záležitosť, ktorú nie je možné exaktne vymedziť a ktorá sa vyskytuje len ojedinele.

Viacere výskumy preukázali, že môže dochádzať k sexuálnemu obťažovaniu mužov ženami, resp. osobami rovnakého pohlavia, ale vo väčšine prípadov sú sexuálne obťažované ženy mužmi. Sexuálne obťažovanie sa tak zaraďuje medzi hlavné nástroje presadzovania mužskej moci a dominancie, pričom spôsobuje znižovanie statusu žien v zamestnaní. Sexuálne obťažovanie je jedným z významných činiteľov, ktoré majú vplyv

⁶⁹ *Sexuálne obťažovanie na pracovisku*, [online][cit.11-08-29] Dostupné z <http://www.pp.sk/6612/Sexualne-obtazovanie-na-pracovisku_A-PAM31143.aspx>

na rodové nerovnosti na trhu práce. Vzťahuje sa na postavenie a status zamestnanca/zamestnankyne a jeho/jej príležitosti kariérneho postupu. Sexuálne obťažovanie má rozsiahle negatívne následky pre jednotlivca, ako aj pre celé pracovné prostredie, v ktorom k obťažovaniu dochádza⁷⁰.

⁷⁰ŠEBESTOVÁ, J. *Fakty a mýty o sexuálnom obťažovaní* [online]. [cit.2010-12-6] Dostupné z www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602.

9 Legislatívne opatrenia vedúce k zníženiu násilia na pracovisku

Právna úprava problematiky násilia na pracovisku je v krajinách EÚ rozdielna. V roku 2002 Európska komisia zdôraznila nutnosť nového právneho dokumentu, ktorý by riešil psychosociálne riziká vo vzťahu k násiliu na pracovisku. Dokument sa týkal predovšetkým sexuálneho obťažovania (harašmentu ako jednej z formy mobbingu). Z tohto dôvodu Európska komisia a Európsky parlament kládli dôraz na to, aby členské štáty do roku 2005 prijali inovatívne opatrenia, ktoré sa týkali problému sexuálneho obťažovania. Významným krokom k odstraňovaniu problému mobbingu je úprava právneho stavu. Zákony by mali ochraňovať aj duševné zdravie pracovníkov. Podľa názoru odborníkov na základe skúsenosti zo Švédska, Nórska a Fínska dôsledkom mobbingu je psychosociálny pracovný úraz, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne ako iné poškodenie zdravia na pracovisku. V našej slovenskej legislatíve nenachádzame konkrétne odkazy na riešenie problému mobbingu a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov, ustanovuje vo svojich základných zásadách ako aj v paragrafe 13 zákaz diskriminácie, t.j. právo na prácu bez obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.⁷¹

⁷¹ VARGOVÁ, M.: *Mobbing*. In.: *Bezpečná práca*, roč.31, č.2, 2003. s.14.

V Zásadách koncepcie štátnej politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa však uvádza, že BOZP nie je chápaná len ako protiúrazová prevencia, vytváranie bezpečnosti a ochrany zdravia, ale zahŕňa aj podmienky pre uspokojivú prácu, pohodu pri práci, sociálnu ochranu zamestnancov a právnu ochranu osôb, ktoré sa s vedomím zamestnávateľov zdržujú na pracoviskách. Je chápaná ako ochrana zamestnancov s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou vrátane takých faktorov, ako je stres, mobbing, harašment a rovnosť príležitostí pre mužov a žien na pracovisku. Túto filozofiu dotvára definícia Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO), podľa ktorej je zdravie nielen neprítomnosť choroby, ale aj stav fyzickej, psychickej a sociálnej pohody.⁷²

⁷² KUBÁNI, V. *Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku* [online][cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf>

10 Z praxe - diskriminácia, sexuálne obťažovanie

1. Kolegovia dosvedčili dvojzmyselné narážky.

Žena nastúpila po materskej dovolenke ako asistentka člena manažmentu v jednej firme so zahraničnou spoluúčasťou. Šéf mal od prvého stretnutia dvojzmyselné narážky a slovné ju sexuálne obťažoval. Keď ho rázne odmietla a pohrozila, že sa pôjde sťažovať, vysmial sa jej a vyzval ju, nech to skúsi. Začal sa k nej správať agresívne, znevažoval jej prácu, vytváral pre ňu ponižujúce prostredie a neustále sa jej vyhrážal skončením pracovného pomeru. Žena sa prišla poradiť na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Nasledovalo osobné stretnutie so štatutárnym zástupcom zamestnávateľa. Výhodou bolo aj to, že kolegovia prejavili ochotu svedčiť v jej prospech. Zamestnávateľ túto situáciu vyriešil tak, že žena zostala vo firme na porovnateľnej pozícii, ale mimo dosahu človeka, ktorý ju obťažoval.

2. Firma popierala sexuálne obťažovanie

Podobnú situáciu musela riešiť aj ďalšia žena, ktorej problém na pracovisku sa začal po tom, čo bol do funkcie vymenovaný nový šéf divízie v podniku. Podľa jej vyjadrenia to bol vulgárny a agresívny človek, ktorý ju začal na pracovisku sexuálne obťažovať. Keď mu dala najavo, že jeho správanie sexuálnej povahy je pre ňu nežiaduce a že ho nemieni tolerovať, začal sa jej vyhrážať spôsobom "že ona ešte uvidí...". Zamestnávateľ po opakovaných sťažnostiach žiadateľky ustanovil komisiu na prešetrenie jej sťažností. Komisia prijala určité opatrenia na odstránenie problému, tieto riešenia však boli výrazne v neprospech žiadateľky, a preto ich vnímala ako odplatu

zo strany firmy. V súčasnosti žena zvažuje podanie žaloby na súd.⁷³

Problém sexuálneho obťažovania je oveľa častejší akoby sa zdalo. Niektoré ženy si s týmto problémom dokázali relatívne ľahko poradiť vďaka svojmu jasnému a nekompromisnému postoj, iné uviazli v bludnom kruhu bezsenných nocí a strachu. Nájdu sa aj ženy, ktoré kvôli sexuálnemu obťažovaniu odišli zo zamestnania a našli si iné miesto, tak ako to bolo v prípade pani Marty.

„Raz som to už zažila a neprajem to nikomu. Bezsené noci, strach, pocity bezmocnosti, poníženia či neskoršie pocity viny zo sebaobviňovania ma prenasledovali dennodenne. Po skončení štúdia na vysokej škole som nastúpila na miesto programátorky v softvérovej firme. Na konkurze nás bolo vyše dvadsať, preto som si veľmi neverila. Keďže to bol môj prvý konkurz, nevedela som, čo môžem čakať.

Uvedomovala som si, že otázky na konkurze sa síce netočia iba okolo profesionálnych schopností, ale myslela som si, že to tak má byť. Pán riaditeľ sa ma skôr vypytoval, či som vydatá, či mám priateľa, či môžem ostávať v práci aj dlhšie, aby som si zvykla na novú prácu, aký mám štýl obliekania, čo si myslím o vzťahoch na pracovisku a podobne. Ani vo sne ma nenapadlo, že je to vlastne sondovanie, či by som bola „povoľná“. Keď mi po troch dňoch zatelefonovali, že som prijatá a môžem nastúpiť na budúci mesiac, prežívala som krásne pocity. Boli asi posledné v najbližších mesiacoch. Spočiatku bol riaditeľ veľmi milý. Podrobne mi vysvetlil moje pracovné povinnosti. Venoval mi veľa času. Mala som pocit, že je to super firma, ktorá sa stará o profesionálnu úroveň svojich zamestnancov. Časom však pán riaditeľ začal používať dvojzmyselné slovné hračky a narážky,

⁷³ *Obťažovanie v práci môže vyjsť draho.* [online][cit. 2008-03-02]. Dostupné z <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A080302_140622_sk_pkariera_p01#ixzz1cwbO9xqs>

ktoré mi, musím priznať, niekedy vyzneli vtipne. Keďže som sa na nich niekedy zasmiala, vysvetlil si, bohužiaľ, moje reakcie úplne po svojom. Ak dokážete urobiť túto prácu tak dokonale, ako dokonale vytvaroval Pán Boh vaše boky, bude to super, Martuška! Tento super rýchly počítač je pýchou našej firmy, rovnako ako sú vašou pýchou vaše rozkošné prsia. Teraz si dáme rýchlovku, Marti. Nebojte sa, zatiaľ to bude len rýchla mailová pošta!^{74c}

I keď pracovnoprávna úprava diskriminácie, ako aj sexuálneho obťažovania je dostatočná, ľudia možnosť využiť prostriedky ochrany pred diskrimináciou, ktorú im ponúka Zákonník práce či zákon o zamestnanosti využili len v niektorých málo prípadoch.

Možnou príčinou je obava zo straty zamestnanca či z dĺžky súdneho konania a v neposlednom rade taktiež obava z verejného prejednávania celého sporu.

⁷⁴*Aj takto vyzerá sexuálne obťažovanie*. . [online][cit. 2008-04-08]. Dostupné z <http://zena.atlas.sk/aj-takto-vyzera-sexualne-obtazovanie/kariera/zamestnanie/539895.html>

EMPIRICKÁ ČASŤ

11 Predmet, problémy a cieľ empirického prieskumu

Problematika násilia všeobecne a mobbingu zvlášť, bola v Slovenskej republike doteraz odborne spracovaná veľmi málo, a aj z tohto dôvodu tu chýba celkový pohľad na výskyt a charakteristiku mobbingu na slovenských pracoviskách.

- Predmetom prieskumu je zistiť, či sa na vybratých pracoviskách vyskytujú negatívne činy, ktoré by sme mohli považovať za prejavy násilia, prípadne mobbingu.
- Cieľom prieskumu je zistiť či sa respondenti už niekedy stali obeťou násilia či mobbingu alebo či boli svedkami páchania mobbingu na svojich kolegoch. Na základe týchto skutočností sme sformulovali základný problém empirického prieskumu:

Vyskytujú sa negatívne praktiky násilného správania fyzického či psychického charakteru na vybraných pracoviskách?

- Z čiastkových problémov sme sa rozhodli zamerať na to, či sú prejavy násilného správania na pracovisku viac fyzického alebo psychického charakteru, či pritom boli respondenti aj objektmi neželanej sexuálnej pozornosti na pracovisku, pričom si chceme overiť, či boli neželanej sexuálnej pozornosti vystavené viac ženy ako muži. Ak už dôjde k prejavom násilia, pokúsime sa stanoviť predpoklad, či sa násilia dopúšťajú viac nadriadení pracovníci alebo kolegovia a či sú tam aj také činy, ktoré by sme mohli považovať za prejavy mobbingu. Ak sa nám takéto javy potvrdia, chceli by sme vedieť, ako často, respondenti boli obeťami násilia alebo mobbingu a kedy boli len svedkami páchania takéhoto konania. Sú násilím a mobbingom ohrozené viac ženy ako muži a postihuje násilné správanie a mobbing častejšie radových zamestnancov organizácie ako ľudí stredného

alebo vyššieho manažmentu? Sú strojcom takéhoto konania skôr nadriadení alebo kolegovia? Na tieto skutočnosti sa zameriame v čiastkových problémoch našej práce.

11.1 Pracovné hypotézy

PH1: Prejavy násilného správania na pracovisku sú viac psychického ako fyzického charakteru.

PH2: Násilie a mobbing postihuje častejšie radových zamestnancov organizácie ako ľudí riadiaceho manažmentu.

PH3: Páchateľmi násilia a mobbingu sú viac nadriadení pracovníci ako kolegovia.

PH4: Viac ako 30% respondentov sa stalo obeťami mobbingu.

11.2 Metodika

Na základe stanovených cieľov sme prieskum rozdelili do štyroch etáp :

1. etapa – prípravná: v rámci ktorej sme sa zamerali na získanie potrebných teoretických informácií ku skúmanej problematike (rešerš, štúdium knižnej, časopiseckej literatúry a elektronických zdrojov). V tejto etape sme využili literárnu metódu a komparáciu textov ako východisko formulovania prieskumných problémov, pracovných hypotéz a cieľa práce.

2. etapa – realizačná: na získanie údajov sme zvolili empiricko exploratívnu metódu dotazníka ako prieskumného vyhodnocovacieho nástroja na pomerne rýchle zisťovanie informácií o znalostiach a postojoch opytovaných osôb k zisťovanej skutočnosti prostredníctvom písomného prevedenia.

Použili sme nórsky dotazník NAQ, ktorý bol vypracovaný na meranie vnímateľného vystavovania sa tyranizovaniu v práci. Prepracovaná anglická verzia pozostáva z dvoch častí,ee celkom z 36 otázok, ktoré sa týkajú rôznych spôsobov správania a konania,

ktoré ak sa objavuje pravidelne, môže byť definovateľné ako násilie.

Dotazník, ktorého znenie je uvedené v prílohe č.1, obsahoval kategorizačné položky o pohlaví, veku a pracovnej pozícii respondentov, potrebné pre formulovanie a overenie pracovných hypotéz. Všetky otázky sú zostavené tak, aby nepôsobili na jednotlivca ako narážky na tyranizovanie. Takýmto spôsobom by nemal byť respondent nijako ovplyvnený a mal by odpovedať na každý bod bez toho, aby sa považoval za obeť tyranizovania. Až po vyplnení všetkých otázok je predložená definícia násilia na pracovisku a úlohou respondenta je podľa tejto definície určiť, či je alebo nie je obeťou násilia v práci.

Pri tejto problematike je násilie definované ako „*situácia, v ktorej sa respondent považuje za obeť prijímajúca nepretržité negatívne činy jednej alebo viacerých osôb a zároveň má problém ubrániť sa pred takýmto konaním.*“

Doplňujúcou metódou získavania informácií bol tematický rozhovor.

3. etapa – spracovanie a vyhodnotenie empirických dát:

V rámci kvantitatívnej analýzy získaných údajov sme použili percentuálne vyhodnotenie a slovnú interpretáciu odpovedí. V rámci kvalitatívnej analýzy sme použili logické metódy (analýza, syntéza a porovnávanie zistených údajov). Nasledovalo zostavenie grafov pre názorné zobrazenie zozbieraných údajov.

4. etapa – prieskum výsledkov, kde sme sumarizovali a vyvodili závery pre prax. Výsledky získané kombinovanou kvantitatívnou i kvalitatívnou metodikou môžu slúžiť ako predvýskum k realizácii väčšej výskumnej štúdie.

11.3 Harmonogram postupu, prieskumná vzorka

Prieskum na overenie hypotéz, stanovených v našej diplomovej práci, sme realizovali na zamestnancoch dvoch

spoločností v martinskom okrese, pričom jedna bola zo súkromného sektoru a druhá z verejnej správy. Výber tejto prieskumnej vzorky bol zámerný, zaraďovacími kritériami boli také činitele, ako je rôznorodosť povolání, v ktorých títo zamestnanci pracujú, ich pracovné zaradenie a ochota spolupracovať. Vo vzorke respondentov boli zastúpené obidve pohlavia. Rozdali sme celkom 109 dotazníkov. Ich návratnosť bola vysoká vzhľadom na osobnú administráciu a veľký záujem respondentov o túto tému. Napriek dobrej príprave a ochote respondentov pri spolupráci sme museli pre neúplné a chýbajúce údaje vyradiť 5 dotazníkov.

11.4 Štruktúra prieskumnej vzorky

Z celkového počtu hodnotených dotazníkov 104, bolo 35 respondentov mužov a 69 žien. 88 respondentov pracujúcich na pozícii zamestnanca, 11 respondentov pracujúcich na pozícii stredného manažmentu a 5 respondenti pracujúci vo vyššom manažmente.

11.5 Analýza a interpretácia výsledkov

V tabuľke č. 1 uvádzame frekvenciu výskytu príznakov násilia a mobbingu v celej skúmanej vzorke. Obsahuje dva údaje, prvý je absolútny počet respondentov, ktorí sa priklonili k tej ktorej odpovedi, druhý údaj je percentuálnym vyjadrením odpovedí respondentov.

Tabuľka č.1 Odpovede na prvú časť dotazníka

	Počet jednotlivých odpovedí kde prvý stĺpec n=počet respondentov z celkového počtu n= 104 a druhý stĺpec je percentuálne vyjadrenie n									
	1.Nikdy		2. Občas		3.Raz za mesiac		4. Raz za týždeň		5. Denne	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	50	48,1	45	43,3	5	4,8	3	2,9	1	0,9
2	35	33,7	21	20,2	27	26,0	18	17,3	3	2,8
3	62	59,6	32	30,8	5	4,8	4	3,8	1	1,0
4	26	25,0	40	38,5	29	27,9	7	6,7	2	1,9
5	37	35,6	52	50,0	11	10,6	3	2,9	1	0,9
6	22	21,2	63	60,6	9	8,7	4	3,8	6	5,6
7	75	72,1	21	20,1	2	1,9	4	3,8	2	1,9
8	60	57,7	34	32,7	5	4,8	3	2,9	2	1,9
9	68	65,4	29	27,9	3	2,9	2	1,9	2	1,9
10	90	86,5	9	8,7	2	1,9	1	1,0	2	1,9
11	93	89,4	8	7,7	3	2,9	0	0,0	0	0,0
12	97	93,3	3	2,9	2	1,9	1	1,0	1	0,9
13	64	61,5	33	31,7	2	1,9	2	1,9	3	3,0
14	95	91,3	6	5,8	1	1,0	1	1,0	1	0,9
15	66	63,5	30	28,8	3	2,9	4	3,8	1	0,9
16	43	41,3	52	50,0	8	7,7	1	1,0	0	0,0
17	95	91,3	7	6,8	2	1,9	0	0,0	0	0,0
18	72	69,2	27	26,0	1	1,0	3	2,9	1	0,9
19	55	52,9	35	33,7	9	8,7	1	0,9	4	3,8
20	61	58,7	39	37,5	2	1,9	1	1,0	1	0,9
21	56	53,8	41	39,4	5	4,9	1	1,0	1	0,9
22	48	46,2	39	37,5	4	3,8	7	6,7	6	5,8
23	104	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
24	65	62,5	35	33,7	2	1,9	2	1,9	0	0,0
25	80	76,9	19	18,4	2	1,9	2	1,9	1	0,9
26	83	79,8	17	16,3	3	2,9	1	1,0	0	0,0
27	46	44,2	47	45,2	6	5,8	2	1,9	3	2,9
28	40	38,5	40	38,5	12	11,5	9	8,7	3	2,9
29	87	83,7	15	14,4	1	1,0	1	0,9	0	0

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že najviac vyskytovanými odpoveďami na tvrdenia o prejavoch negatívneho správania na pracovisku boli odpovede nikdy a občas, z čoho by sme mohli vyvodiť záver, že väčšina respondentov sa s negatívnym

správaním na pracovisku stretáva zriedka. Na zamyslenie stoja však tie odpovede na tvrdenia o prejavoch negatívneho správania, ktoré majú vysokú výpovednú hodnotu a ktoré si ako odpoveď vybralo vysoké percento respondentov, aj keď frekvencia týchto negatívnych činov na pracovisku nie je vysoká. Nakoľko násilie či mobbing na pracovisku sú spoločensky nebezpečné javy s negatívnymi sociálnymi dôsledkami, je potrebné na ne poukazovať a analyzovať ich aj v prípade, že počet respondentov, ktorí nimi trpia nie je vysoký. V takomto prípade sa nemôžeme orientovať len na základe štatistickej významnosti.

Prieskum ukázal, že *viac je prejavov psychického než fyzického násilia*. Na otázky, ktorými boli testované fyzické formy násilia odpovedalo vysoké percento respondentov negatívne, t. j., že sa s takýmito prejavmi nikdy nestretli. Otázka č. 10 - zastrašovanie rôznymi gestami, napr. ukazovaním prstom, vstupovaním do osobného priestoru, strkaním (sácaním), zablokovaním cesty, zabránením v ceste (86,5%); otázka č. 12 - hrozba fyzického násilia alebo zneužívania (93,3%) a otázka č. 14 - ignorovanie alebo agresívne nepriateľské reakcie, keď sa pokúšate priblížiť k niektorým kolegom (91,3%).

Najviac *negatívnych javov sa ukázalo v oblasti sexuálneho obťažovania*. Z výpovedí však nie je možné zistiť, či išlo aj o fyzické formy. Pomerne vysoké percento respondentov sa cíti byť predmetom neželanej sexuálnej pozornosti (ot. č. 2). Približne len 1/3 (33,7%) udáva, že sa s ňou nikdy nestretáva. Traja respondenti sú obťažovaní denne, 18 raz týždenne a 27 raz mesačne. Z týchto respondentov bol len jediný muž, čo predstavuje 1,4 % z celkového počtu obťažovaných.

Následne prieskum ukázal, že *k prejavom násilia dochádza viac vo vzťahu nadriadených k podriadeným*. Pomerne vysoký počet respondentov má negatívne skúsenosti s pridelovaním úloh, ktoré sú pod úrovňou ich kompetencií, schopností, možností

(otázka č. 4), kde sa len 1/4 respondentov vyjadrila, že sa s týmto javom nestretáva nikdy. Pri tých, ktorí sa s týmto javom stretávajú sme sa zamerali na skutočnosť, v akej pozícii pracujú. Ani jeden z TOP manažérov neuviedol, že dostáva úlohy pod svoju úroveň, až 7 z 11 manažérov stredného manažmentu, avšak viac ako polovica, takéto úlohy dostáva a to je dostačujúce na to, aby sme mohli potvrdiť, že nie len radoví zamestnanci, ale i pracovníci stredného manažmentu dostávajú úlohy, ktoré vykazujú charakter násilia. Podobne, takmer polovica respondentov (47,1% z toho bolo 44 žien, čo predstavuje 89,8%) udáva, že sa od nich systematicky vyžaduje *plnenie úloh, ktoré evidentne nespádajú do ich pracovnej náplne*, napr. súkromný poslíček (ot. č. 19), aj keď frekvenciu týchto „služieb“ nemôžeme považovať za vysokú. Keďže takmer 90% z týchto respondentov tvoria ženy, mohli by sme predpokladať, že pravdepodobne ide o také „služby“ ako je varenie kávy, upratovanie, kopírovanie a podobne, čo je pravdepodobne zvyk, kedy takéto konanie bolo bežné a nik, najmä zo zadávateľov ho nepovažoval za neželané. Takmer 2/3 respondentov (64,4%) uvádza, že sú presúvané kľúčové oblasti ich zodpovednosti na bezvýznamné a nepríjemné úlohy (ot. č. 5). Až 41,3% respondentov tvrdí, že sú poverovaní úlohami, ktoré majú nespĺniteľné ciele alebo nereálne termíny (ot. č. 20). Pozitívne nevyznievajú ani odpovede na otázky č. 13, 15, 16 a 22. Opakované pripomínanie ich chýb alebo omylov udáva 38,5% respondentov, neustálu kritiku práce a úsilia 36,5% a ignorovanie ich názorov a stanovísk až 58,7% respondentov. Viac ako polovica respondentov (56,8%) považuje kontrolu svojej práce za prehnanú, podobne viac ako polovica respondentov (55,8%) hovorí o pokusoch a snahe nájsť chyby v ich práci (ot. č. 27). Až 61,5% respondentov vypovedalo o ich vystavovaní nezvládnuteľnej pracovnej záťaži (ot. č. 28).

I keď v predchádzajúcich výpovediach sa najčastejšie udáva frekvencia občas alebo 1-krát za mesiac, čo nezodpovedá definícii mobbingu, nič to nemení na skutočnosti, že opakovaný tlak môže negatívne vplývať na psychickú pohodu pracovníkov a ich pracovné výkony.

K negatívnym javom patria aj nekorektné vzťahy v kolektíve, ako šírenie klebiet (ot. č. 6), s ktorým sa nestretáva len 21, 2% respondentov. V podobne zameranej otázke (č. 21) o šírení nepodložených tvrdení, zameraných proti osobe respondenta sa vyjadrila len približne polovica (53,8%), že sa s týmto negatívnym javom nestretáva nikdy.

Naopak, pozitívnym javom je skutočnosť, že ani jeden respondent sa nestretáva s útočnými poznámkami alebo správaním, týkajúcim sa rasy alebo etnického pôvodu. Musíme však pripomenúť, že národnosť či etnickú príslušnosť sme kategorizačnými položkami nezisťovali. Pozitívne môžeme hodnotiť aj to, že až 89,4% respondentov uvádza, že sa nikdy nestretáva s narážkami a signálmi od iných kolegov, že by mali opustiť svoju prácu (ot. č. 11).

Druhá časť dotazníka obsahuje teoretickú definíciu, čo považujeme za mobbing a kedy za mobbing túto situáciu nepovažujeme, aj keď sa vyskytne. Úlohou respondentov bolo čo najreálnejšie aj s pomocou využitia tejto definície sa vyjadriť, či sa stali niekedy obeťou konania, ktoré vykazovalo znaky mobbingu.

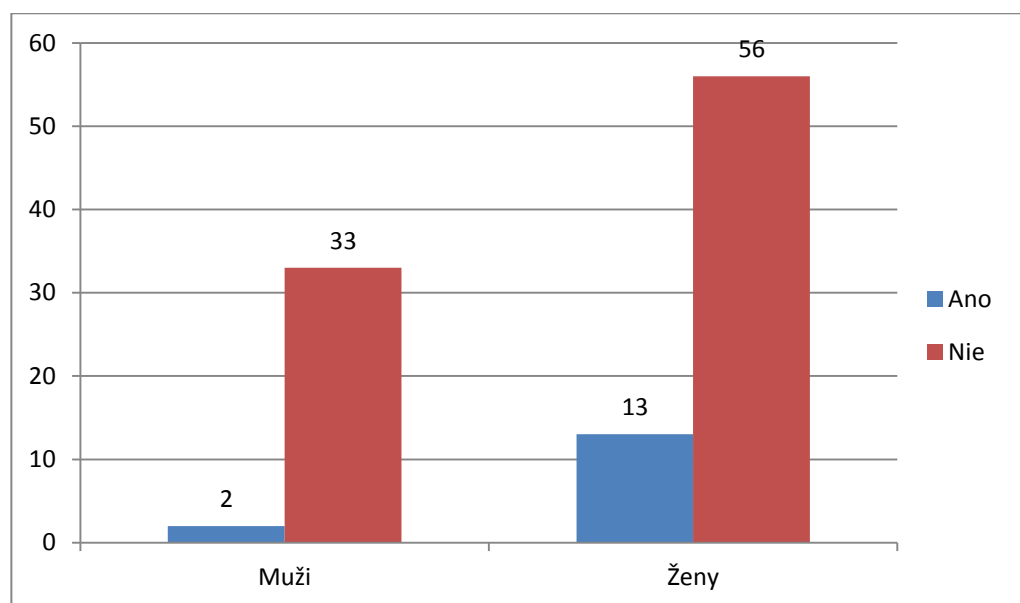
Tabuľka č.2 Odpovede na druhú časť dotazníka

30. Využite túto definíciu a vyjadrite sa, či ste sa za posledných 24 mesiacov stali obeťou mobbingu v práci.		
	n	%
a) Nie (ďalej pokračujte otázkou č. 35)	89	85,6
b) Áno, veľmi zriedka	1	1,0
c) Áno, občas	4	3,8
d) Áno, niekoľkokrát za mesiac	6	5,8
e) Áno, niekoľkokrát za týždeň	2	1,9
Áno, denne	2	1,9
31. Aké je Vaše pracovné zaradenie?		
a) radový zamestnanec	14	93,3
b) stredný manažér	1	0,7
c) vyšší manažér	0	0,0
d) iné zaradenie	0	0,0
32. Kto bol páchatelom mobbingu (môžete uviesť viac možností)?		
a) priamy nadriadený	8	53,3
b) kolega	5	33,3
c) podriadený	2	13,4
d) klient, zákazník, študent...	0	0,0
33. Kto bol obeťou mobbingu?		
a) Iba ja sám	10	66,6
b) Ja a niekoľkí ďalší kolegovia	5	33,4
c) Každý v našej pracovnej skupine	0	0,0
34. Myslíte si že, vek obeť je rozhodujúci pre výskyt mobbingu?		
a) Nie, nikdy	2	13,3
b) Áno, výnimočne	5	33,3
c) Áno, vždy	5	33,3
d) Neviem	3	20,0
35. Boli ste niekedy obeťou mobbingu na pracovisku počas posledných 5 rokov?		
a) Áno	22	21,2
b) Nie	82	78,8
36. Boli ste niekedy svedkom mobbingu na pracovisku počas posledných 5 rokov		
a) Áno	49	47,1
b) Nie	55	52,9

Výsledky prieskumu uvádzané v tabuľke č. 2 dokazujú, že väčšina odpovedajúcich, až 85,6%, sa nestala priamo obeťou mobbingu. Naopak, obeťou mobbingu za posledných šesť mesiacov sa však stalo 12,4% respondentov, čo z celkového počtu 104 respondentov predstavuje 15 ľudí.

V nasledujúcej časti podrobnejšie a aj v grafoch predstavíme výsledky prieskumu z druhej časti dotazníka, kde respondenti priamo odpovedali na otázky ohľadom výskytu a ich skúsenosti s mobbingom na pracovisku.

Graf č.1: Stali ste sa obeťami mobbingu v práci?

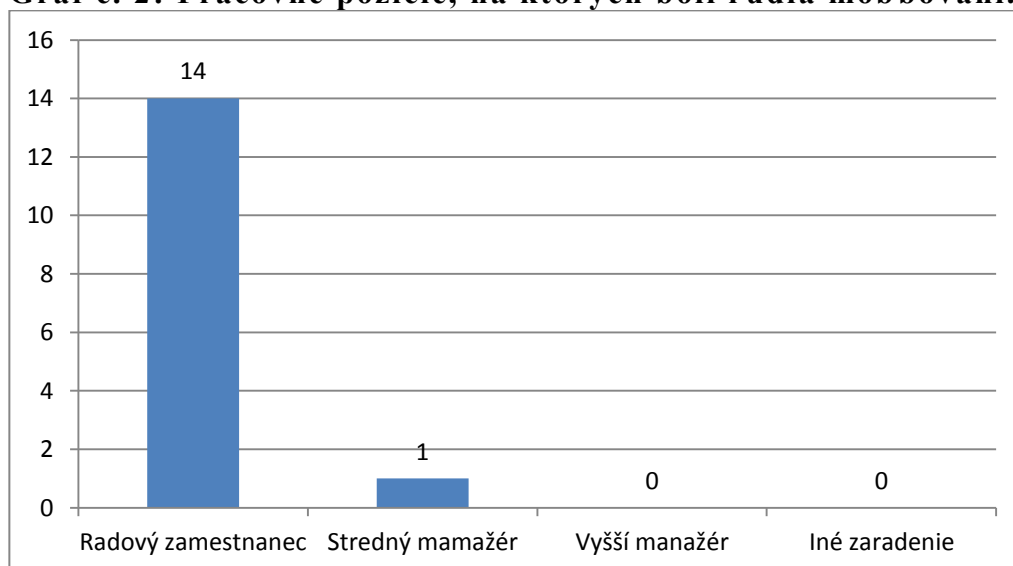


Pre porovnanie či sú negatívnymi činmi na pracovisku viac ohrození muži alebo ženy, použijeme graf, v ktorom sú respondenti rozdelení podľa pohlavia. Zaujímavým ukazovateľom sú najmä veľké rozdiely medzi odpoveďami mužov a žien, napr. v 3. položke - *Ponižovanie a zosmiešňovanie v súvislosti s Vašou prácou*. Z odpovedí v prieskumnej vzorke vyplýva, že muži sa cítia byť na pracovisku viac ponižovaní a zosmiešňovaní v súvislosti s prácou ako ženy. Za povšimnutie stoja aj odpovede žien na 19. položku - *Systematické vyžadovanie plnenia úloh*,

ktoré evidentne nespádajú do Vašej pracovnej náplne (napr. súkromný poslíček), kde ako odpoveď vo frekvencii raz za mesiac si vybralo 2,4% mužov a 9,1% žien. Pri odpovediach raz za týždeň, či raz denne boli u mužov zaznamenané nulové hodnoty, pričom u žien si tieto odpovede vybralo 3,3% raz za týždeň a 3,8% denne. Z toho by sme mohli konštatovať, že od žien nadriadení a kolegovia častejšie vyžadujú na pracovisku úlohy, ktoré nie sú súčasťou ich pracovnej náplne, ako napr. varenie kávy pre kolegov (prípadne nadriadených), umývanie riadu, čistenie pracovného priestoru a podobne.

Ako môžeme vidieť v grafe č. 1, 15 respondentov uviedlo, že sa za posledných 24 mesiacov stali obeťami mobbingu. Z celkového počtu 35 mužov tak uviedli dvaja, čo predstavuje 5,71% a z celkového počtu 69 žien sa obeťami mobbingu stalo 13, čo predstavuje 18,84 % žien. Je nesporné, že v skúmanej vzorke je mobbing vo väčšej miere zameraný na ženy.

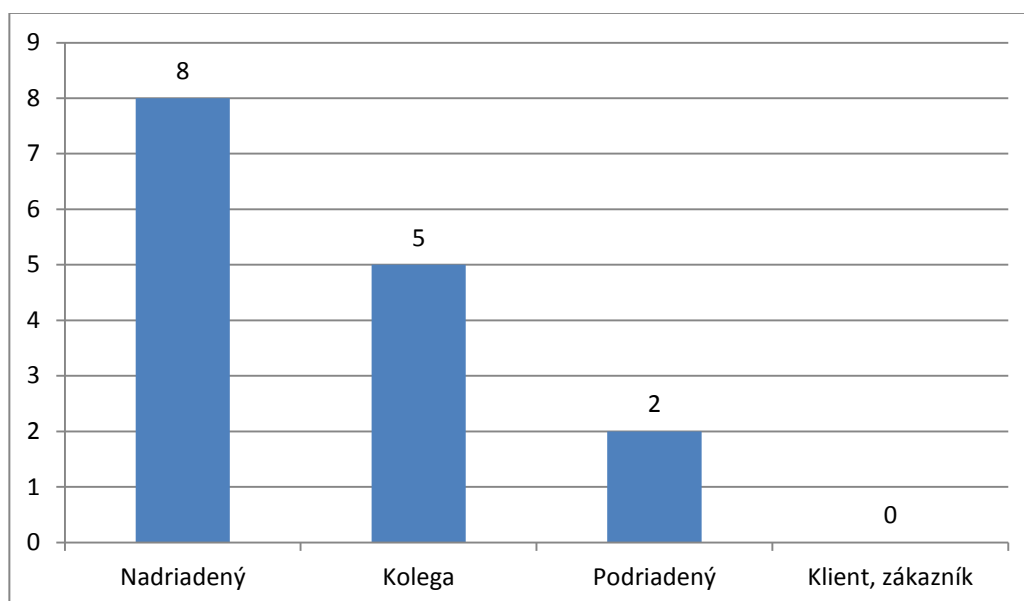
Graf č. 2: Pracovné pozície, na ktorých boli ľudia mobbovaní.



V grafe č. 2 sú uvedené hodnoty ako vyšli v prieskume podľa odpovedí, ktoré uviedli len tí respondenti, ktorí boli obeťami mobbingu. Z výsledkov je zrejmé, že z hľadiska

pracovnej pozície sú najviac mobbovaní radoví zamestnanci, v tomto prípade až 93,3% a 0,7% mobbovaných bolo z radov stredného manažmentu. Vyšší manažéri a pracovníci v inom zaradení a presne špecifikovaných pozíciách sa nestali obeťami mobbingu. V prvej časti dotazníka na otázku č.9 o prejavoch zlosti a nadávkach sa pozitívna odpoveď vo frekvencii raz za týždeň objavila u dvoch manažérov stredného manažmentu, avšak títo to nepovažovali za prejavy mobbingu, pretože to neuviedli v otázke, v ktorej sme sa na to priamo pýtali. Z výsledkov teda môžeme usudzovať, že radoví pracovníci sú v porovnaní s inými zamestnancami na vyšších pozíciách častejšie zneužívaní mobbingom.

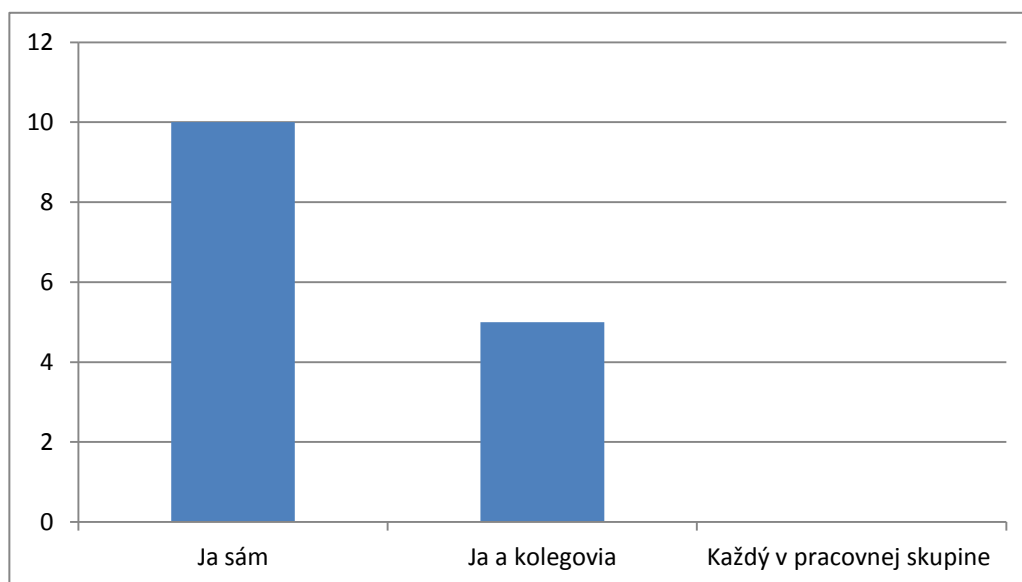
Graf č.3 Kto bol páchatelom mobbingu?



V grafe č. 3 sú uvedené výsledky odpovedí obetí mobbingu na otázku, kto je páchatelom mobbingu, a to podľa pozície, ktorú mobber v danej spoločnosti zastával. V percentuálnom vyjadrení 53,3% mobberov konalo z pozície nadriadenej osoby (správny výraz by mal byť bossing, avšak nechceli sme, aby vznikol medzi respondentmi zmätok, preto sme názov mobbing ponechali,

pretože podstatu vecí vystihovalo samotné zadanie možnosti a) priamy nadriadený). V tomto prípade, často respondenti odpovedali, že vedúci prehnane kontroluje ich úlohy, dochádzku. Niektorí respondenti naopak nevedeli, či je takýto prehnáný spôsob kontroly už možné považovať za mobbing alebo to patrí do zodpovednosti dotyčnej osoby a k jej povinnostiam. V prípade kolegu – mobbera v 33,3% vedeli respondenti presne určiť neželaný a neopodstatnený príkaz nesúci charakter mobbingu. Samozrejme mnoho páchatel'ov mobbingu si ani neuvedomuje, že dané konanie považuje dotyčný za určitý druh násilia. V pozícii kedy mobbing robí podriadený (odborne staffing), sa vyskytlo 13,4% respondentov. Napriek nízkemu percentu výskytu staffingu je tento typ násilia o to prekvapivejší, že každý nadriadený sa už len z pozície postavenia môže brániť takémuto konaniu voči jeho osobe. Taktiež tu je charakteristické, že väčšinou tak nekoná jedna osoba, ale viac ľudí danej skupiny.

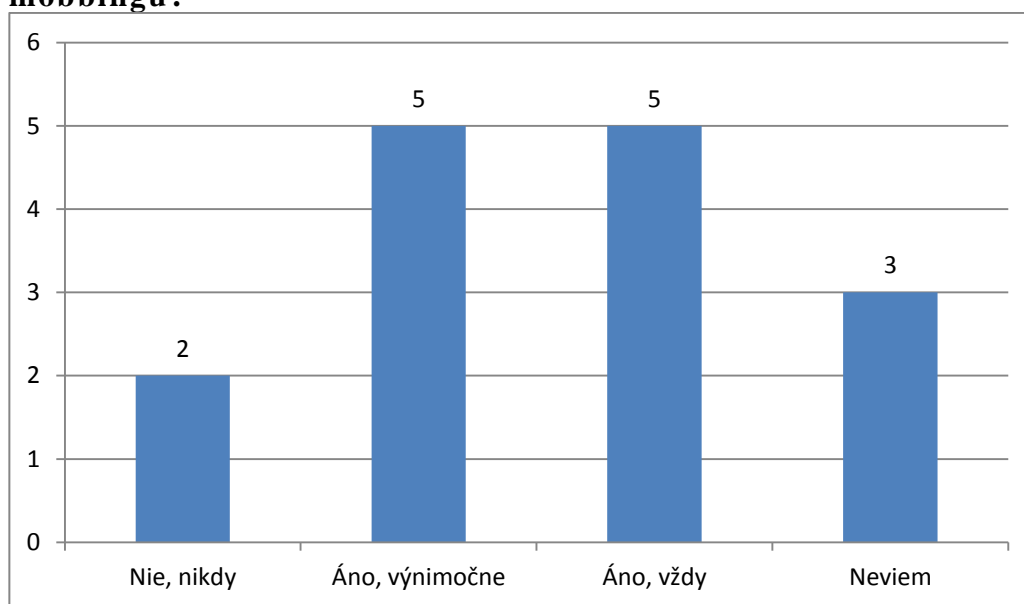
Graf č. 4 Kto bol obeťou mobbingu?



Obete mobbingu veľmi ťažko riešia svoju situáciu. Ako naznačujú výsledky v grafe č.4, až v 66,3% prípadov je v tom človek sám, preto aj riešenie je veľmi ťažké. Zdôveriť sa

kolegovi alebo prípad zoficiálniť je potláčaný strachom z dôsledkov, že nadriadený sa bude chcieť pomstiť a môže ešte viac stupňovať násilie. Žiadne násilie na pracovisku nie je dobré, ale ak v tom pracovník nie je sám ako v prípade 33,4% respondentov, má predsa len väčšiu šancu na riešenie alebo aspoň psychickú podporu človeka, ktorý ho chápe, lebo je rovnako obeťou mobbingu. Prípad, kedy by bol každý v skupine nejakým šikanovaný, sa v našom prieskume nevyskytol, i keď literatúra uvádza, že v praxi sa takéto prípady vyskytujú hlavne v malých skupinách, kde takýmto spôsobom šéf „vedie“ kolektív.

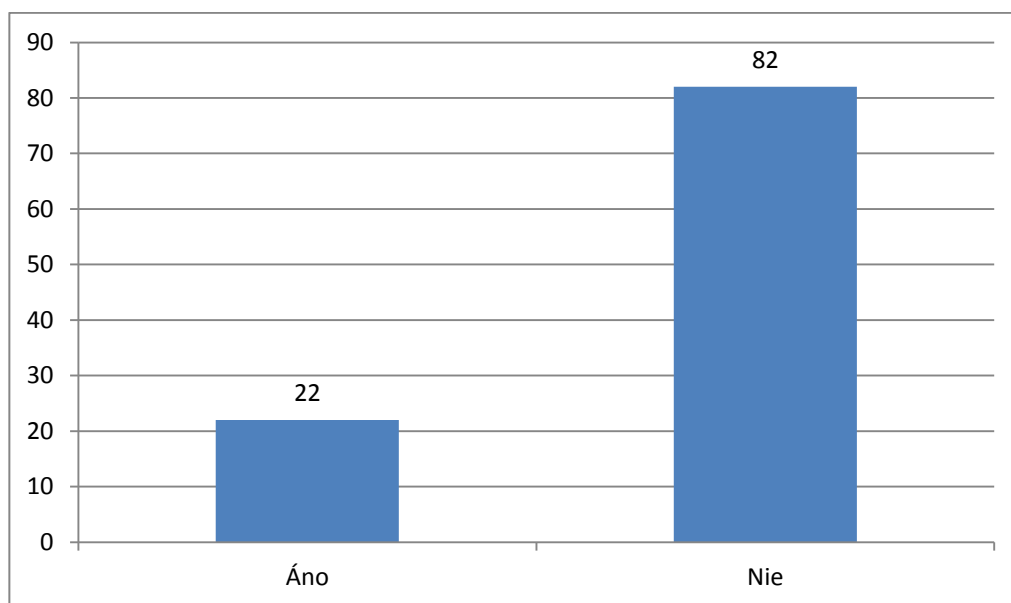
Graf č.5 Myslíte si že, vek obete je rozhodujúci pre výskyt mobbingu?



Výsledky v grafe č. 5 sú odpoveďami na otázku, kde sme sa zamerali na vek a jeho prípadnú dôležitosť pri výskyte mobbingu. Podľa odpovedí v otázke č.34, kde odpovedali len respondenti, ktorí mali osobnú skúsenosť s mobbingom, sa odpovede Áno, výnimočne a Áno, vždy vyskytovali zhodne v 4,8% prípadov. Odpoveď Nie, nikdy dosiahla hodnotu 1,9%, čo predstavovalo výpoveď 2 ľudí, 3 respondenti nevedeli na túto otázku odpovedať. Pri zbieraní dotazníkov a v osobných

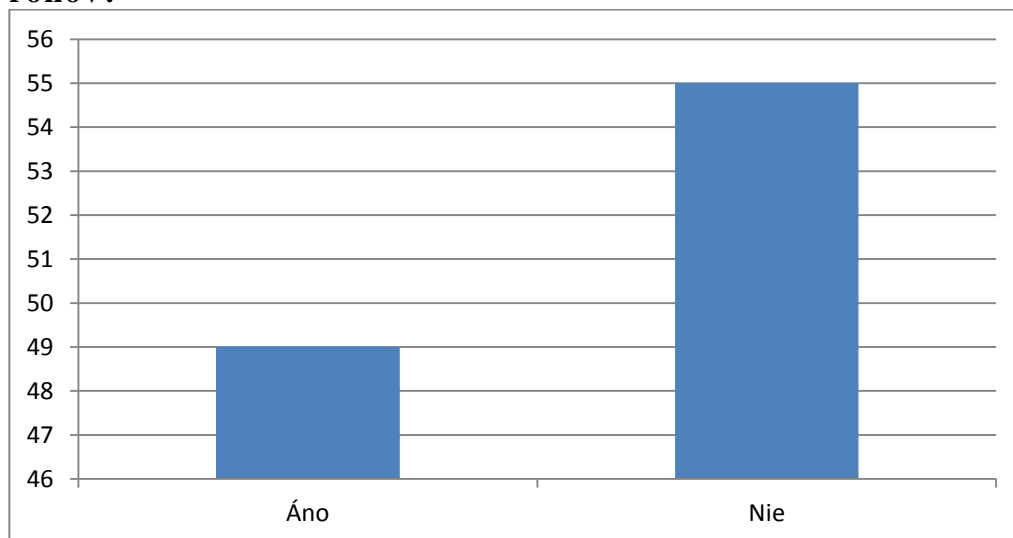
rozhovoroch nám však vyplynulo z odpovedí, že viac ako polovica zo 104 respondentov je presvedčená, že rozhoduje skôr to, ako dlho na danom mieste zamestnanec pracuje. V tomto prípade považovali za najkritickejší čas prvé 3 roky od nástupu na pracovisko. Na základe odpovedí získaných v rozhovore tak môžeme potvrdiť, že vek zamestnanca môže byť pri mobbingu dôležitým faktorom.

Graf č.6 Boli ste obeťou mobingu za posledných 5 rokov?



Odpovede zobrazené v grafe č. 5 nám slúžia na porovnanie obdobia pol roka a 5 rokov dozadu. Zatiaľ čo v období predchádzajúcich 6 mesiacov bolo obeťami mobbingu 15 ľudí, tak v období 5 rokov dozadu to bolo až 22 ľudí, čo predstavuje rozdiel o 7% menej obetí.

Graf č.7 Boli ste svedkom mobbingu počas posledných 5 rokov?



Výsledky znázornené v grafe č. 7 hovoria o množstve svedkov mobbingu. Ak z celkového počtu 104 respondentov až 21,1 % priznalo že sa stalo za posledných 5 rokov obeťami mobbingu, tak za to isté obdobie až 47,1% ľudí priznalo, že sa stali svedkami mobbingu. Obidva výsledky sú alarmujúce a neprehliadnuteľný a závažný je fakt, že takmer polovica respondentov sa s mobbingom na pracovisku stretla. Z dotazníka sme nemohli zistiť, ako svedkovia reagovali na situáciu, ale aby sa počet obetí znižoval, je potrebné nebyť ľahostajný voči prejavom násilia k iným osobám. Ak pracovník alebo pracovníci zistia, že sa medzi kolegami vyskytli prejavy mobbingu a nereagujú na túto skutočnosť, majú tiež určitý podiel viny. Tváriť sa indiferentne alebo sa pridať na stranu toho „silnejšieho“ nie sú práve najvhodnejšie reakcie.

11.6 Overenie pracovných hypotéz

PH1: Prejavy násilného správania na pracovisku sú viac psychického ako fyzického charakteru.

Pracovná hypotéza bola overovaná z hľadiska výskytu fyzického násilia položkami - č.12, *Hrozba fyzického násilia alebo zneužívania*, kde až 93,3% respondentov uviedlo, že s fyzickým násilím nestretlo. Otázkou č. 10 - *zастраšovanie rôznymi gestami, napr. ukazovaním prstom, vstupovaním do osobného priestoru, strkaním (sácaním), zablokovaním cesty, zabránením v ceste*, kde negatívne odpovedalo 86,5% a otázkou č. 14 - *ignorovanie alebo agresívne nepriateľské reakcie, keď sa pokúšate priblížiť k niektorým kolegom*, kde sa negatívne vyjadrilo 91,3% respondentov. Analýza odpovedí na otázky č. 2 – 5; 13, 15, 16, 19-22; 26 – 28, ktoré testovali psychické formy násilia ukázala ich častejší výskyt a prevahu nad fyzickými prejavmi.

Pracovná hypotéza č.1 sa potvrdila.

PH2: Mobbing postihuje častejšie radových zamestnancov organizácie ako ľudí riadiaceho manažmentu.

Táto pracovná hypotéza bola overovaná otázkou č. 31 *Aké je Vaše pracovné zaradenie?* Pričom na ňu odpovedali len respondenti, ktorí v predošlej otázke odpovedali, že sa stali obeťou mobbingu. Z týchto respondentov, až 93,3% pracuje v danej spoločnosti ako radový zamestnanec. Len 0,7% zamestnancov na pozícii stredného manažmentu potvrdilo, že boli mobbovaní. Vyšší manažéri sa s týmto ako uviedli nikdy nestretli.

Podobné výsledky ukázala kvalitatívna analýza odpovedí v prvej časti dotazníka (testované položkami č. 4, 5, 19, 20, 13, 15, 16, 22, 27, 28).

Pracovná hypotéza č. 2 sa potvrdila.

PH3: Páchatelom mobbingu sú viac nadriadení pracovníci ako kolegovia.

Pracovná hypotéza bola overovaná otázkou č. 32 *Kto bol páchatelom mobbingu?* Respondenti odpovedali, že v 53,3% prípadov sa jednalo o priameho nadriadeného, v 33,3 % mobboval

obeť kolega a vyskytli sa aj 2 prípady čo predstavovalo 13,4% kedy mobbing prevádzal podriadený voči nadriadenému. Viac ako polovica prípadov teda bola vykonávaná nadriadeným.

Pracovná hypotéza č.3 sa potvrdila.

PH4: Viac ako 30% respondentov sa stali obeťami mobbingu.

V poslednej overovanej hypotéze, ktorú sme overovali otázkou č. 30, v ktorej sa 85,6% respondentov vyjadrilo, že neboli obeťami mobbingu a teda len 14,4% obeťami boli.

Pracovná hypotéza č. 4 sa nepotvrdila.

11.7 Odporúčania pre prax

1. Zaviesť odborné vzdelávanie vedúcich pracovníkov a manažérov v oblasti prevencie sociálno-patologických javov. Umožniť či priamo nariadiť kompetentným pracovníkom najmä absolvovať odborné psychologické školenia zaoberajúce sa touto problematikou.
2. Systematicky sledovať prejavy násilného správania a mobbingu na pracoviskách, a to hlavne vedúcimi manažérmi.
3. Vytvoriť priestor pre vznik samostatnej skupiny zaoberajúcej sa násilím na pracovisku, ktorá by mala odborné skúsenosti a znalosti pre zvládanie pomoci obetiam násilia.
4. Vytvárať firemnú kultúru a atmosféru na pracoviskách tak, aby zamestnanci vedeli, že snahou vedenia firmy je zabrániť vzniku násilia a v prípade potreby ho riešiť tak, aby obeť nemala obavy z dôsledkov oznámenia takejto udalosti.
5. Zapracovať konkrétne opatrenia na ochranu zamestnancov pred násilným konaním do kolektívnej zmluvy.
6. Zabezpečiť priamo vo firme školenia asertívneho správania a komunikácie pre zamestnancov.

ZÁVER

Ako tému diplomovej práce, sme si zvolili násilie a jeho formy vyskytujúce sa na pracovisku. Vychádzali sme zo skúsenosti, že násilie na pracovisku je pre súčasnú dobu a spoločnosť v nej žijúcu závažným, ale málo reflektovaným a spravidla neriešeným problémom. Je mnoho ľudí, ktorí sa na pracovisku stali obeťou násilia alebo v lepšom prípade boli len svedkami násilného konania. O tabuizovaní či nerozpracovanosti tejto témy svedčí aj nerozvinutosť terminológie v slovenskom jazyku, keďže sa tieto negatívne javy v literatúre vyjadrujú pojmami prevažne prevzatými z anglického jazyka, ako mobbing, bossing, staffing a podobne.

Mobbing - mnohí z hľadiska terminológie nepoznajú, aj keď sa možno denne stretávajú s jeho prejavmi na pracovisku či už ako obeť alebo ako svedkovia tohto spoločensky nebezpečného a ľudsky nedôstojného konania.

V prvej kapitole sme sa venovali základným pojmom súvisiacim s problematikou násilia na pracovisku. Na základe dostupnej literatúry a iných zdrojov informácií sme v nasledujúcich podkapitolách konceptualizovali jednotlivé termíny, charakterizovali formy a prejavy násilia, pričom sme sa zamerali hlavne na mobbing.

V druhej kapitole sme poukázali na možné problémy spôsobené mobbingom a tri podkapitoly sme venovali jeho príčinám, typom mobberov i obetiam.

Fázy mobbingu sme rozobrali v tretej kapitole a v štvrtej metódy a stratégie mobbingu.

Ďalšou formou násilia, ktorej sme venovali pozornosť v piatej kapitole je sexuálne obťažovanie a jeho formy. Môže to byť verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy.

O význame spracovania tejto tematiky svedčí aj fakt, že nie je jednoduché zverejniť násilné konanie, je ťažké s mobbingom bojovať, pretože obeť môžu mať obavy z následkov, z pomsty či stupňovania násillia alebo ponižovania. Dôvody ponižovania vidia vo svojej slabosti. Negatívnymi sociálnymi dôsledkami však nie sú len narušené vzťahy, znevažovanie a ponižovanie dôstojnosti človeka, ale opakovaný tlak môže negatívne vplývať na psychickú pohodu pracovníkov, ich pracovné výkony a celkový zdravotný stav. Preto je potrebné na tieto negatívne javy poukazovať a analyzovať ich aj v prípade, že počet respondentov, ktorí nimi trpia či frekvencia výskytu prejavov násillia nie sú vysoké. V takomto prípade sa nemôžeme orientovať len na základe štatistickej významnosti. Dôsledkom neriešených problémov v súvislosti s násillím na pracovisku sme sa venovali v šiestej kapitole.

Zistili sme možné spôsoby ochrany a to tak preventívnej ako i právnej. Čitateľ si ich môže prečítať v siedmej a ôsmej kapitole.

V našej diplomovej práci sme sa snažili priblížiť tento vážny sociálny jav ako problém skutočne existujúci. Chceli sme upozorniť na potrebu vnímania nežiaduceho správania na pracoviskách a hlavne na nevyhnutnosť upozornenia na takéto správanie a potrebu riešenia týchto problémov tak zo strany obeť, ako aj a najmä zo strany spoločnosti bez ohľadu na to, či sa tak deje v malom alebo väčšom rozsahu, či v súkromnej, štátnej alebo verejnej sfére.

Teoretická časť bola východiskom k empirickému prieskumu, ktorého cieľom bolo zistiť či sa vyskytujú negatívne praktiky násillného správania fyzického či psychického charakteru na vybraných pracoviskách. Na základe osobných výpovedí respondentov sme zistili, že mobbing sa na vybraných pracoviskách vyskytuje v značnej miere a je potrebné na tento fakt nielen poukazovať, ale ho aj riešiť.

Prieskum ukázal, že je viac prejavov psychického než fyzického násilia, že sa ho dopúšťajú viac riadiaci pracovníci ako kolegovia obetí, že sú násilným prejavom, vrátane neželanej sexuálnej pozornosti, vystavené viac ženy ako muži.

To, že sa násilné konanie a mobbing vyskytuje, je podľa nášho názoru aj dôsledok nedostatočnej legislatívy, ako aj benevolencie ľudí, najmä tých, ktorí môžu takéto konanie ovplyvniť z pracovnej pozície, ktorú na pracovisku zastávajú. Možno by bolo účinné schváliť zákon, ktorý by mobbing vymedzoval ako trestný čin. Ešte dôležitejšie je dosiahnuť, aby ochrana zamestnanca v prípade nahlásenia mobbingu bola na vysokej úrovni a aby sa takýto človek nemusel následne báť o svoje postavenie, či dokonca o zamestnanie. Toto však nezaručia iba zákony, ale i preventívne a výchovné opatrenia, ktoré ovplyvnia postoje ľudí k takémuto konaniu.

Aby sme ale nemuseli riešiť následky mobbingu, navrhovali by sme skvalitniť prevenciu. Keďže v SR neexistuje žiadna oficiálna inštitúcia, ktorá by sa špeciálne zaoberala problematikou násilia na pracovisku, navrhovali by sme riešiť tento problém aj preventívnymi, výchovnými, prípadne kárnymi opatreniami, ktoré by mohli byť konkretizované v kolektívnej zmluve. Napríklad, umožniť či priamo nariadiť kompetentným pracovníkom absolvovať odborné psychologické školenia, zabezpečiť priamo vo firme školenia asertívneho správania a komunikácie, dbať na firemnú kultúru, ktorá bude zabraňovať vzniku mobbingu.

Na základe zistených skutočností budeme odporúčať riadiacim pracovníkom obidvoch spoločností, v ktorých sme prieskum realizovali, aby v nasledujúcom období zamerali zreteľ na sledovanie prejavov mobbingu na ich pracoviskách, a následne urobili opatrenia, ktoré by mohli myslenie zamestnancov spoločnosti ovplyvniť natoľko, že by svoje konanie zmenili.

Zmeniť svoje postoje by mali rovnako obeť, páchatel' i prípadní svedkovia takýchto udalostí. Zo skúseností vieme, že dosiahnuť želaný stav nie je jednoduché ani časovo ani finančne, no v konečnom dôsledku môže mobbing spôsobiť obrovské škody nielen aktérom, ale i okoliu v pracovnom a rodinnom prostredí, nevynímajúc samotnú organizáciu, v ktorej sa to môže prejaviť na celkovej atmosfére i v ekonomických výsledkoch.

Na záver teda konštatujeme, že s mobbingom sa zrejme môžeme stretnúť v pracovnom procese v každom type organizácie. Nie je podstatné či ide o súkromnú spoločnosť alebo štátnu firmu, verejnú správu alebo neziskovú organizáciu či zdravotnícke alebo školské zariadenie. Rovnako sa môže vyskytovať v malej, strednej či veľkej spoločnosti. Nie je podstatné kde pracujeme, ale s kým pracujeme. Samotnému mobbingu však nahráva často veľká byrokratická štruktúra, ktorú praktizujú hlavne väčšie spoločnosti.

Násiliu na pracoviskách by sa mala venovať aj väčšia vedecko – výskumná pozornosť. Výsledky nášho prieskumu, získané kombinovanou kvantitatívnou i kvalitatívnou metodikou môžu slúžiť ako predvýskum k realizácii väčšej výskumnej štúdie.

ZOZNAM POUŽITÉJ ČESKEJ LITERATURY A PRAMĚŇOV

BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel*. Brno: Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

Gender centrum FSV, Masarykova univerzita Brno. *Příručka Rovné příležitosti žen a mužů*. 2001.

HARTL, P. HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80 – 71 – 78 – 303 – X.

Informačná štúdia oddelenia Gender & Sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuálně obťažování v českém systéme pracovních vztahů, oddelenie Gender sociologie,[online] [citovane 2011-02-05] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>

JANOUSEK, V. *Co je to bossing?* [online][cit.2004-02-24], Dostupný z <<http://www.zenain.cz/rubrika.asp?idc=8603&id=2>>.

JANOUSEK, V. *Důsledky šikanování v zaměstnání* [online][cit.2004-03-02].Dostupný z <<http://www.zenain.cz/rubrika.asp?idc=8666&id=2>>

JINDRA, P. I. *Odvolání skončilo plichtou* [online] [cit.2007-09-17] Dostupné z:<http://home.tiscali.cz/asopraha/030916tereza.html>

KRATZ, H-J. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha : Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

KOLÁŘ, M. *Skrytý svět šikanování ve školách*. 1.vyd. Praha : Portál, 1997. 128s. ISBN 80-7178-123-1.

MATYÁŠEK, P. Sexuální obtěžování. - In: Právník. - Roč. 137, č. 8,1998

SPURNÝ, J. *Psychologie násilí : o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. 1. vyd. Praha : Eurounion, 1996. ISBN 8085858304.

SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou : Mobbing-skrytá hrozba*. Praha : Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠIMKO, L. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, [online][cit.2010-8-22] Dostupná z: <http://is.muni.cz/th/137046/esf_m/Diplomova_praca_Ladislav_Simko.txt>

ŠEBESTOVÁ, J. *Fakty a mýty o sexuálním obtěžování* [online].
[cit.2010-12-6] Dostupné z
www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602.

VÝROST, J. SLAMENÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II*.
1. vyd. Praha : Grada Publishing, spol. s r.o., 2001. ISBN 80-
247-0042-5.

ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV

Agresia. [online] [cit.2011-05-12].Dostupné z <<http://referaty.aktuality.sk/agresia/referat-19167>>

Aj takto vyzerá sexuálne obťažovanie.[online][cit. 2008-04-08]. Dostupné z <<http://zena.atlas.sk/aj-takto-vyzera-sexualne-obtazovanie/kariera/zamestnanie/539895.html>>

Antidiskriminačný zákon [online][cit.2011-12-04]. Dostupné z <http://babetko.rodinka.sk/mudrosti/slovensko-pre-rodinu/antidiskriminacny-zakon>

Článok je spracovaný v rámci riešenia projektu APVV „Konštitucionalizácia a zákonodarstvo v podmienkach SR ako čl. štátu EÚ so zreteľom na formovanie právneho štátu a právnej praxe“ na Ústave štátu a práva SAV. [online] [cit. 01-06-2011] <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/669>

GOSSÁNYI, V. *Problém mobingu je v človeku.* Hospodárske noviny. 1. marca 2007. Príloha: Kariéra.

HIRIGOYENOVÁ, M. F. *Psychické týranie.* Bratislava : Sofa, 2001. ISBN 80-89033-02-4.

HORVÁTH, G. *Agresivita a šikanovanie v našej spoločnosti.* - In: Rodina a škola. - ISSN 0231-6463. - Roč. 47, č. 8 (1999).

HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovisku.* Martin : Neografie, 1995. 144 s. ISBN 80-85186-61-6.,

CHALUPOVÁ, A. Hospodárske noviny. *Mobbing – šikanovanie na pracovisku* [online] [cit. 01-03-2011] Dostupné z <http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kočke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842?detail=1>

CHALUPOVÁ, A. *Mobbing – len malé špinavé tajomstvo.* In: Hospodárske noviny, 2005, č. 33.

Ide v poradi už o tretie formálne upozornenie Komisie EÚ. Tá už predtým upozornila Slovenskú republiku v dvoch formálnych oznámeniach podľa čl. 226 Zmluvy ES (porušenie zmluvy) na nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu rasovej smernice a rámcovej smernice v antidiskriminačnom zákone. V dôsledku formálnych oznámení prebehli dve novelizácie

antidiskriminačného zákona s cieľom odstrániť vyčítané nedostatky. [online] [cit.01-03-2011]. Dostupné z <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/669>

KUBÁNI, V. *Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku* [online][cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf>

KUBÁNI, V. *Psychologická revue II Diskriminácia, Mobbing, Bullying, v pracovnom procese*, 2007 Prešov, [online] [cit. 04-06-2011]. Dostupné z <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf>

KUBÁNI, V. *Psychologická revue II Diskriminácia, Mobbing, Bullying, v pracovnom procese*, [online] [cit.2011-12-15] dostupné z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/koncekova.pdf>

KUBANI, V. *Analýza výskytu negatívnych prejavov správania na pracovisku* [online] [cit.2011-09-26] Dostupné z WWW <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/kubani.pdf>

KUBÁNI, V. *Prieskum mobbingu u pracovníkov troch slovenských miest*, [online] [cit.2010-11-15] dostupné z WWW http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/koncekova.pdf

LEYMANN, H. 2006. *Mobbing – encyklopedia, bullying, whistleblowing* [online] [cit.10.3.2006]. Dostupné z <http://www.leymann.se/deutsch/00002d.html>.

LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia* [online]. 1992, file 00005e [cit. 2009-02-09]. URL: <www.leymann.se/English/frame.html>.

Mobbing [online][cit.2012-01-03] <<http://www.rimavskasobota.sk/slovenske-narodne-stredisko-pre-ludske-prava.phtml?id3=26543>>

Obťažovanie v práci môže vyjsť draho. [online][cit. 2008-03-02]. Dostupné z <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A080302_140622_sk_pkariera_p01#ixzz1cwbO9xqs>.

ONDREJKOVIČ, P. *Sociálna patológia*, Bratislava : Veda, 2002. ISBN 80-224-0689-0.

PAČAIOVÁ, H., FEČÍKOVÁ, I. *Formy psychického násillia a obťažovania na pracovisku.* - In: Bezpečnosť práce. - Roč. 10/2007, ISSN 1335-4078.

PAČAIOVÁ, H; FEČÍKOVÁ, I. *Prevencia násillia a obťažovania na pracovisku* [online] [cit.2011-05-12]. Dostupné z

http://osha.europa.eu/sk/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/slovakia/state_of_play.pdf>

Sexuálne obťažovanie na pracovisku. [online][cit.11-08-29] Dostupné z http://www.pp.sk/6612/Sexualne-obtazovanie-na-pracovisku_A-PAM31143.aspx>

Ústredný portál verejnej správy Slovenskej republiky. *Sexuálne obťažovanie* [online] [cit.2012-02-05]. Dostupné z <http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=506>

VARGOVÁ, M. *Mobbing*. In.: *Bezpečná práca*, roč.31, č.2, 2003. s.14. [online] [cit. 02-05-2011]. Dostupné z <http://www.employment.gov.sk/zamestnanost/zasady-koncepcie-statnej-politiky>

Zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov [online] [cit.2011-03-11]. Dostupné z. <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=210114&FileName=zz2011-00048-0210114&Rocnik=2011>

Zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. [online][cit.2011-01-03] Dostupné z <http://www.vzory-zmluv-zadarmo.sk/zakonik-prace>>

ŽIAKOVÁ, K. et al. *Ošetrovatelstvo : teória a vedecký výskum*. 2. prepracované vyd. Martin : Vydavateľstvo Osveta, 2009. 323. S. ISBN 80-8063-304-2.

Zoznam tabuliek a grafov

Zoznam tabuliek

Tab. 1: Odpovede na prvú časť dotazníka.....73

Tab. 2: Odpovede na druhú časť dotazníka.....76

Zoznam grafov

Graf 1: Stali ste sa obeťami mobbingu v práci.....78

Graf 2: Pracovné pozície, na ktorých boli ľudia mobbovaní.....79

Graf 3: Kto bol páchatelom mobbingu.....80

Graf 4: Kto bol obeťou mobbingu.....81

Graf 5: Myslíte si že, vek obeť je rozhodujúci pre výskyt mobbingu.....85

Graf 6: Boli ste svedkom mobbingu počas posledných 5 rokov 86

Zoznam príloh

Príloha A - Dotazník.....I

PRÍLOHA A

DOTAZNÍK

(Správny údaj zakrúžkujte)

Pohlavie: a) Muž
b) Žena

Vek: a) do 25 rokov
b) od 26-40 rokov
c) od 41-55 rokov
d) 56 a viac

Pracovná pozícia: a) radový zamestnanec,
b) stredný manažér,
c) vyšší manažér

1. Zadržovanie informácií, ktoré sú potrebné na plnenie Vašich úloh a ovplyvňujú Váš výkon.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

2. Neželaná sexuálna pozornosť.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

3. Ponižovanie a zosmiešňovanie v súvislosti s Vašou prácou.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

4. Prideľovanie úloh, ktoré sú pod úrovňou Vašich kompetencií (schopností, možností).

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

5. Presunutie kľúčových oblastí Vašej zodpovednosti na bezvýznamné a nepríjemné úlohy

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

6. Šírenie klebiet a rečí o Vašej osobe.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

7. Ignorovanie, vylúčenie, prerušenie kontaktov s Vami zo strany kolegov.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň

e/ denne

8. Útočné a urážlivé poznámky na Vašu adresu, Vaše zvyky, postoje, Váš súkromný život.

a/ nikdy

b/ občas

c/ raz za mesiac

d/ raz za týždeň

e/ denne

9. Pokrikovanie, nadávky a prejavy spontánneho hnevu (zlosti) voči Vám.

a/ nikdy

b/ občas

c/ raz za mesiac

d/ raz za týždeň

e/ denne

10. Zastrášovanie rôznymi gestami, napr. ukazovaním prstom, vstupovaním do osobného priestoru, strkaním (sácaním), zablokovaním cesty (zabránením v ceste).

a/ nikdy

b/ občas

c/ raz za mesiac

d/ raz za týždeň

e/ denne

11. Narážky a signály od iných kolegov, že by ste mali opustiť svoju prácu.

a/ nikdy

b/ občas

c/ raz za mesiac

d/ raz za týždeň

e/ denne

12. Hrozba fyzického násilia alebo zneužívania.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

13. Opakované pripomínanie Vašich chýb alebo omylov.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

14. Ignorovanie alebo agresívne nepriateľské reakcie, keď sa pokúšate priblížiť k niektorým kolegom.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

15. Neustála kritika Vašej práce a úsilia.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

16. Ignorovanie Vašich názorov a stanovísk.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

17. Útoky prostredníctvom výhražných správ, telefonátov, e-mailov.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

18. Ľudia, s ktorými nevychádzate, si robia vtipy (kanadské žartíky) na Vašu adresu (uťahujú si z Vás).

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

19. Systematické vyžadovanie plnenia úloh, ktoré evidentne nespádajú do Vašej pracovnej náplne (napr. súkromný poslíček).

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

20. Poverovanie úlohami, ktoré majú nesplniteľné ciele alebo nereálne termíny.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

21. Šírenie nepodložených tvrdení, ktoré sú zamerané proti Vám.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

22. Prehnané kontrolovanie Vašej práce.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

23. Útočné poznámky alebo správanie, týkajúce sa Vašej rasy, etnického pôvodu.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

24. Vyvíjanie nátlaku, aby ste nepožadovali veci, na ktoré máte nárok (praceneschopnosť, nárok na dovolenku, hradenie cestovných nákladov).

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

25. Ste objektom prehnaného vtípkovania, uťahovania si, sarkazmu.

- a/ nikdy
- b/ občas

- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

26. Vyhrážanie sa sťažením Vášho života, napr. nadčasovou prácou, nočnou prácou, nepopulárnymi úlohami.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

27. Pokusy (snaha) nájsť chyby na Vašej práci.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

28. Vystavovanie nezvládnuteľnej pracovnej záťaži.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

29. Presúvanie a premiestňovanie proti Vašej vôli.

- a/ nikdy
- b/ občas
- c/ raz za mesiac
- d/ raz za týždeň
- e/ denne

Definícia výrazu Mobbing

„Mobbing definujeme ako situáciu, keď jeden alebo viacerí jednotlivci nepretržite počas určitého obdobia pociťujú, že sú terčom negatívnych činov od jednej alebo viacerých osôb,

pričom je pre nich ťažké brániť sa voči takémuto správaniu. Za mobbing nepovažujeme, ak sa takáto situácia či konanie vyskytla iba raz“.

30. Využijúc túto definíciu vyjadrite sa, či ste sa za posledných 6 mesiacov stali obeťou takéhoto správania na pracovisku.

- a) Nie (pokračujte otázkou č. 35)
- b) Áno, veľmi zriedka, výnimočne
- c) Áno, občas, z času na čas
- d) Áno, niekoľkokrát za mesiac
- e) Áno, niekoľkokrát za týždeň
- f) Áno, denne

31. Kedy mobbing začal?

- a) počas posledných 6 mesiacov
- b) pred 6-12 mesiacmi
- c) pred 1-2 rokmi
- d) pred viac ako 2 rokmi

32. Kto bol páchatelom mobbing (môžete uviesť viac možností)?

- a) priamy nadriadený
- b) kolega
- c) podriadený
- d) klient, zákazník, študent...

33. Kto bol obeťou mobbingu?

- a) Iba ja sám
- b) Ja a niekoľkí ďalší kolegovia
- c) Každý v našej pracovnej skupine

34. Myslíte si že, vek obeť je rozhodujúci pre výskyt mobbingu?

- a) Nie, nikdy
- b) Áno, výnimočne
- c) Áno, vždy

d) Neviem

35. Boli ste niekedy obeťou mobbingu na pracovisku počas posledných 5 rokov?

a) Áno

b) Nie

36. Boli ste niekedy svedkom mobbingu na pracovisku počas posledných 5 rokov?

a) Áno

b) Nie

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Dušan Prachár

Odbor: Andragogika

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Formy násilia na pracovisku(Mobbing, Bossing, Sexual harassment)

Rok: 2012

Počet strán: 81

Celkový počet strán príloh: 9

Počet titulov literatúry a prameňov: 29

Počet internetových zdrojov: 15

Vedúci práce: PhDr. Eva Živčicová, PhD.