

# *Negatívne taktiky a postupy na pracoviskách – ich identifikácia a prevencia.*

*Bratislava 18. novembra 2008*

*spracoval - © Mgr. Jozef Rajzinger, PhD, Mgr. Elena Rajzingerová*



## Právo na ochranu života a zdravia je základným právom ľudskeho jedinca.

- V uplynulom období došlo k prudkým zmenám v pracovnom prostredí. Znižujú sa počty zamestnancov, nastupuje globalizácia, pritvrďuje sa **konkurenčný boj**, ženy sa dostávajú do čela mužských tímov. Toto **prispieva k negatívnym taktikám boja o prežitie**, ktoré sa označujú ako psychoteror na pracovisku.
- **Násilie na pracovisku – mobbing** (taktiež označované ako týranie, dotieravosť, zastrašovanie) je definované ako opakované bezdôvodné správanie sa **nasmerované proti zamestnancovi, alebo skupine zamestnancov, ktoré ohrozuje ich zdravie a bezpečnosť**



**Spoločnosť vníma a chápe násilie na pracovisku v širšom rámci ako je definované v Zákone č.300/2005 Z.z. - Trestný zákon v znení neskorších predpisov:**

- 155 Ublíženie na zdraví – Kto inému spôsobí ťažkú ujmu na zdraví.
- 156 Kto inému úmyselne ublíži na zdraví.
- 157 Kto inému z nedbanlivosti spôsobí ťažkú ujmu na zdraví, potrestá sa.
- 359 Násilie proti skupine obyvateľov a proti jednotlivcovi – Kto sa skupine obyvateľov vyhráža smrťou, ťažkou ujmom na zdraví alebo inou ťažkou ujmom alebo spôsobením škody veľkého rozsahu alebo kto použije násilie proti skupine obyvateľov.

**Ako násilie vnímame každú formu ubližovania, prejavu nadvlády, vyhrážania sa, zneužívania moci, fyzického, psychického a sexuálneho nátlaku.**

- **Obt'azovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrážujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneúčťujúceho alebo urážajúceho prostredia, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.** - 2a ods. 4 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).

- Násilie a zastrašovanie môže mať veľmi vážne následky pre obe strany - “zasiahnutých”, aj ich organizácie (zamestnávateľov).
- Negatívne vplyvy na organizáciu sa odrazia vo zvyšujúcej sa absencii pracovníkov, klesajúcej motivácii, zníženej produktivite, zhoršení pracovných vzťahov.
- **Násilie na pracovisku je zrovnateľné s terorizmom – najostrejšou formou boja o moc a preto je potrebné ho včas rozpoznať a uplatňovať proti nemu preventívne opatrenia.**
- **Prevenciu, v prípade týrania a zastrašovania na pracovisku, chápeme ako predchádzanie nežiadúcim javom, ochranu jednotlivcov a skupín už pri náznakoch výskytu takýchto javov.**



## **Pracovisko môžu nepriaznivo ovplyvňovať rôzne formy obt'azovania a násilia.**

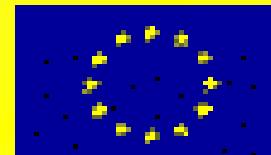
Tieto môžu:

- byť telesné, duševné alebo sexuálne,
- byť jednorázové alebo môže ísť o sústavnejšie vzory správania,
- byť medzi kolegami, medzi nadriadenými a podriadenými alebo z tretej strany, napríklad zo strany klientov, zákazníkov, pacientov, žiakov atď.,
- mať rôznu podobu, **od drobných prípadov hrubosti až po závažnejšie činy, vrátane trestných činov, ktoré vyžadujú zásah verejného orgánu.**





# EURÓPSKY SPRAVODAJ

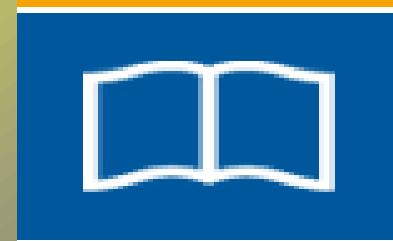
## 11. ročník Číslo 5/2007



- **Generálni tajomníci organizácií európskych sociálnych partnerov podpísali dňa 26. apríla 2007 v Bruseli, za prítomnosti komisára Vladimíra Špidlu, už tretiu vzájomnú autonómnu rámcovú dohodu – **Dohodu o obt'azovaní a násilí na pracovisku.****
- Povinnosť naplniť ju majú národní sociálni partneri, rovnako ako predchádzajúce podobné dohody – dohodu o práci na diaľku a dohodu o strese spojenom s prácou.
- *Konečný termín pre jej implementáciu na národnej úrovni je 10. apríl 2010.*

## Spoločná úloha zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov v prevencii násilia a obťažovania na pracovisku.

- Zamestnávatelia aj zástupcovia zamestnancov si musia uvedomovať rizikové faktory, spojené s násilím a zavražďovaním na pracovisku.
- **Signály násilia môže najskôr získať orgán zastupujúci zamestnancov – ZO, KRPŽaM , , OZ a ďalšie**
- Organizácie musia mať, vo svojich riadiacich dokumentoch, definované a implementované preventívne opatrenia vhodné na kontrolovanie takýchto rizík, ktoré zahŕňajú metódy identifikácie, postupy nápravy, núdzové stavy v prípade incidentov a podobne.





# Postup prevencie násilia a obt'azovania na pracovisku

- Pri prijímaní opatrení proti násiliu na pracoviskách je potrebné vychádzať zo zásady, že prvým krokom je izolácia prejavov násilia a nie ich živenie.



# 1. Uvedomenie si rizika psychického násilia a následkov na jednotlivcov a skupiny.

- V rámci školení a tréningov preberať identifikačné znaky, ako rozpoznať včas násilie, zastrašovanie a aké sú ich následky.
- Ide teda o násilie medzi subjektami :
- na rovnakej úrovni – kolegami na pracovisku,
- keď je agresor vo vyššom postavení alebo naopak.
- Pomocou dotazníkovej akcie je vhodné zistiť, aké správanie na pracovisku zamestnanci považujú za agresívne a neprijateľné zo strany kolegov, nadriadených ako aj externé násilie tretej strany (napr. Dodávatelia, odberatelia a pod.)

## **2. Podpora takého štýlu riadenia, ktorého výstupy budú zrozumiteľné pre každého člena kolektívu a požadovať vyhodnotenie kladných a záporných dopadov riadiacich aktov, na jednotlivé štruktúry organizácie**

- Presadzovať tímovú prácu a riadenie, s aktívnou účasťou zamestnancov, zabezpečovať efektívnu komunikáciu medzi vedúcimi zamestnancami a ostatnými zamestnancami.
- Zabezpečiť jasné definovanie a popis úloh v rámci organizácie. Určiť kritériá a zásady pre povýšenie, odmeny pracovníkov a pod.
- Podporovať takú kultúru práce, v ktorej bude záväzné zabezpečovanie pracovnej pohody pre všetkých zamestnancov, zdôrazňovanie bezpečných pracovných podmienok. Vyhýbať sa neočakávaným organizačným zmenám.
- Menovať v organizácii osoby, ktoré sa budú prípadmi obťažovania a násilia na pracovisku zaoberať.

### **3. V rámci hodnotenia rizík uvažovať vždy aj s faktormi, ktoré by mohli viesť k násiliu a obťažovaniu zamestnancov.**

- Pri identifikácii nebezpečenstiev, ohrození by mali byť dôkladne preskúmané všetky faktory, ktoré môžu viesť k násiliu a obťažovaniu. Pri hodnotení akceptovateľnosti rizika uviesť, za akých podmienok sú preventívne opatrenia efektívne a dostatočné. Hodnotenie rizík by malo byť zaznamenávané a pri jeho realizácii by sa mali aktívne podieľať zamestnanci:
- Hodnotenie rizík – ich akceptovateľnosti by malo zahŕňať príčiny a následky všetkých známych nežiadúcich udalostí, v súvislosti so zlyhaním ľudského faktoru. Posúdenie adekvátnosti existujúcich preventívnych, ako aj kontrolných opatrení.

## 4. Technické a organizačné bariéry, zabezpečujúce možnosti predchádzať násiliu

- vstupy do objektov a miestností na základe príslušných kódov, bariéra (stôl, pult, okienko) medzi zamestnancom a kontaktnou osobou, dostatočné osvetlenie, signalizačný systém, monitorovanie kritických miest,
- pravidelné a pravdivé informovanie všetkých osôb (interných aj externých), zúčastňujúcich sa na aktivitách organizácie, úprava pracovného času s ohľadom na zamestnancov a zákazníkov, informačná služba a zabezpečenie sprevádzania návštev v organizácii, venovanie pozornosti zamestnancom, ktorí pracujú sami alebo na odlúčenom pracovisku,
- určenie a dodržiavanie služobných postupov v organizácii pri styku medzi nadriadenými a podriadenými, kooperujúcimi subjektami, cudzími osobami,
- určenie sankčných opatrení pre tých, čo páchajú násilie

## **5. Popis metód, postupov a tréning vhodného správania sa v prípade obťažovania a násilia.**

- Zabezpečiť, aby v pracovných poriadkoch danej organizácie boli uvedené zásady postupu v prípade pocitu ohrozenia a výskytu násilia na pracovisku ( jedná sa o prípady násilia a obťažovania zo strany vlastných zamestnancov, ako aj zákazníkov a iných subjektov). S týmto by mali byť oboznámení všetci zamestnanci v rámci školení a tréningov. Uplatňované zásady by mali byť pravidelne preskúmané, rovnako aj prípady, ak dôjde k násiliu a obťažovaniu na pracoviskách, prípadne mimo nich, ak majú súvis s prácou.
- Zásady metód a postupov, v prípade násilia na pracovisku, by mali byť prerokované so zástupcami zamestnancov a deklarované, ako postoj vrcholového manažmentu organizácie.

## **6. Sledovanie efektívnosti riešenia problematiky násilia a informovanie o postupoch, ktoré boli realizované v konkrétnych podmienkach.**

- Toto by malo zahŕňať dokumentáciu o prípadoch násilia, či sú všetky prípady nahlasované, a tiež riešenia konkrétnych situácií. Príklady dobrej praxe vo vlastnej organizácii alebo iných organizáciách. Uverejnenie – prístupnosť zdroja kontaktných osôb alebo organizácií, pre prípad výskytu násilia.
- Prijatie opatrenia na elimináciu nežiadúceho správania sa jednotlivca alebo skupiny. Pri tomto nehľadať ospravedlnenie nežiadúcich javov, ale východisko.
- Prípadnému násiliu sa musia určiť hranice, za ktoré nemôže ísť. Hranice určujú sociálni partneri a celá spoločnosť.

**Človek spravidla nemôže sám zastaviť priebeh psychického teroru. Väčšinou sa to podarí len s pomocou druhých.**



- Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce - 13, zákaz diskriminácie, tj. 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.
- Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov umožňuje jednotlivcom ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou, **prostredníctvom mediácie** (zákon č. 420/2004 Z.z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov).



**Problém obt'azovania a násilia na pracoviskách sa sám od seba nevyrieši a jeho význam pre ekonomickú prosperitu podnikov bude, s rastúcim tlakom na existenčné istoty, narastať.**

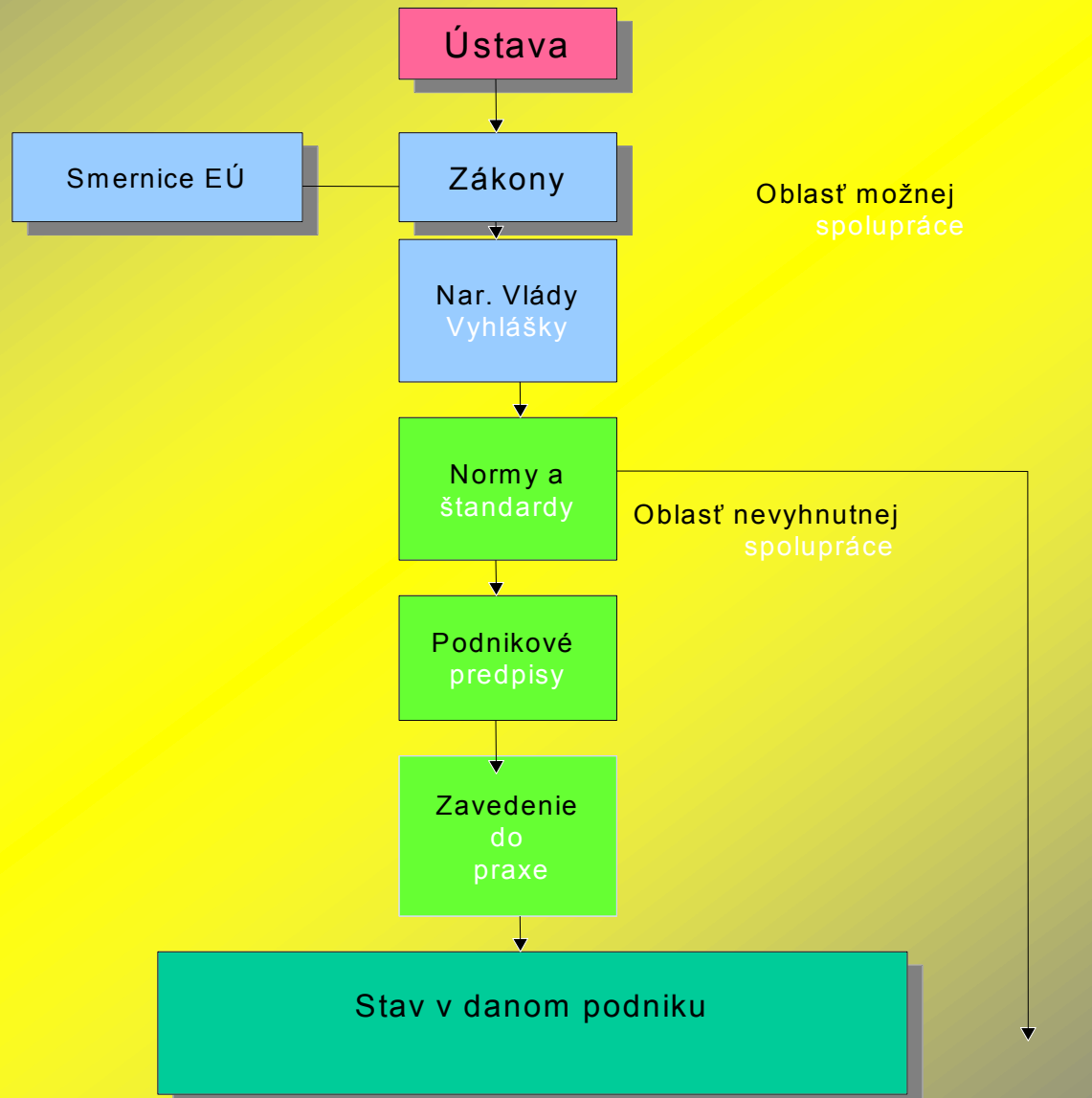
- Sociálne vzťahy nesú znaky kultúrnej úrovne danej spoločnosti
- Všetci si želáme, aby úroveň vzťahov na pracoviskách, v európskom ekonomickom priestore, mala vysoko kultivovanú úroveň.



Projekt vytvára podmienky na riešenie problémov v oblasti sexuálneho obťažovania a obťažovania na základe pohlavia. Počas tohto projektu už sú vytvorené dve kancelárie, v Bratislave a vo Zvolene. V týchto poradniach poskytujú psychologické, sociálne a právne poradenstvo skúsení odborníci v oblasti psychológie, práva a sociálneho poradenstva. Poradenské služby sú poskytované osobne alebo dištančnou formou (telefonicky, elektronicky a písomne). Všetky údaje o klientoch a poradenský proces sú prísne dôverné. Poradenstvo sa zrealizuje spôsobom, ktorý si zvolíte. Miesto a čas osobnej konzultácie je potrebné si vopred dohodnúť

viac na doméne : [www.zvolen.sk](http://www.zvolen.sk)

# Oblasti spolupráce s odbormi pri prevencii negatívnych taktík a postupov



## • Použitá literatúra:

- - Zákon č. 311/2001 Zákonník práce
- - Zákon č. 365/2004 Z.z., Antidiskriminačný zákon
- - Ústava Slovenskej republiky
- - Autonómna rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o obťažovaní a násilí na pracovisku, Brusel - 26.04.2007
- - Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu, členov UNICE/UAPME, CEEP a ETUC 08.10.2004
- Výsledky výskumu „Negatívne taktiky a postupy na pracoviskách – ich identifikácia a prevencia“.



*Ďakujem za pozornosť a teším  
sa na ďalšiu spoluprácu.*

**Mgr.Jozef Rajzinger, PhD.**

Odborový zväz Chémia SR

Osadná 6

831 03 Bratislava 3

Tel : 0905 641 091

e-mail.[jrajznger@zoznam.sk](mailto:jrajznger@zoznam.sk)