

Ljubljana, 05. 12. 2016

Za
Dr. Milan Brglez
Predsednik Državnega Zbora

ZSSS ZA NIČELNO TOLERANCO DO NASILJA NA DELOVNEM MESTU, V ZASEBNI SFERI IN V JAVNOSTI

V ZSSS, tako kot vsako leto, tudi letos obeležujemo Svetovni dan človekovih pravic. Vse človekove pravice izvirajo iz pravice do človekovega dostojanstva. Splošna deklaracija o človekovih pravicah prepoveduje vse oblike diskriminacije in uveljavlja pravico vsakega človeka do življenja, dostojanstva, svobode in varnosti ter določa, da nihče ne sme biti žrtev mučenja, krutega, nečloveškega ali ponižujočega ravnanja ali kaznovanja. Prav tako imajo vsi zaposleni pravico do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev, ki vključujejo tudi **varna in zdrava delovna mesta brez nasilja, nadlegovanja in trpinčenja**.

V ZSSS opažamo, da se je število primerov nasilja na delovnem mestu v času krize povečalo, tako znotraj podjetij kot tudi nasilje s strani tretjih oseb (npr. kupcev do prodajalcev, strank do zaposlenih v gostinstvu, bolnikov do zaposlenih v zdravstvu, itd.).

Nasilje na delovnem mestu povzroča resne socialne in ekonomske posledice. Kaže se v različnih pojavnih oblikah, najpogosteje govorimo o trpinčenju, spolnem in drugem nadlegovanju. Vsakršno nasilje povzroča škodo žrtvam, delodajalcem in celotni družbi. Škoda, ki jo povzroča nasilje zajema nižjo učinkovitost, manjšo ustvarjalnost, zmanjšanje kakovosti opravljenega dela, bolniške odsotnosti, slabše zdravje žrtev, pravnne stroške, odpravnine, odškodnine, poslabšan odnos s strankami, zamajan ugled organizacij in stroške storitev javnega sektorja (zdravstvo, stroški pravosodja, nadomestila za brezposelnost, ...). Škoda je mnogokrat nepopravljiva, posledice za žrtve doživljenjske. Nasilju na delovnem mestu smo lahko izpostavljeni vsi, ne glede na naš položaj v organizaciji in ne glede na spol, starost, izobrazbo. Praksa kaže, da so v Sloveniji organizacije, ki k temu vprašanju pristopajo strokovno tako z vidika preprečevanja kot obravnave, žal v manjšini. Večina delodajalcev si zatiska oči in se težav loteva stihijsko, ko nasilje eskalira do te mere, da ogroža delovanje organizacije.

Ničelna strpnost do katerekoli pojavnih oblik nasilja je nujna, če želimo izkoreniniti te pojave in ustvarjati zdrava delovna okolja. Pri tem ne sme biti pomembno, kdo nasilje

izvaja in kako visoko v hierarhiji organizacije je ta oseba. Storilke in storilce nasilja moramo obravnavati kot nesposobne, saj s svojimi dejanji motijo delovne procese in znižujejo učinkovitost ter škodijo zdravju zaposlenih. Ne glede na to kdo je storilec morajo organizacije ukrepati in sankcionirati nezakonito in škodljivo vedenje.

Kaj kažejo podatki?

Trpinčenju oz. nadlegovanju je bilo po raziskavi¹ Eurofounda (za leto 2015) v zadnjih 12 mesecih v sodelujočih državah izpostavljenih 5 % zaposlenih. Podrobnejši podatki za posamezno državo niso dostopni, je pa bilo leta 2005 v Sloveniji temu pojavu izpostavljenih 7,4 % zaposlenih (povprečje drugih držav: 5 %), leta 2010 pa 4,8 % (povprečje drugih držav 4 %). Raziskava Urada za enake možnosti in sodelujočih sindikatov (2007) je razkrila, da je vsaka tretja ženska žrtev verbalnega spolnega nadlegovanja, vsaka šesta pa žrtev fizičnega spolnega nadlegovanja. Najpogostejši storilci so sodelavci, ki jim sledijo neposredno nadrejene osebe in zaposleni na menedžerskih pozicijah ter tretje osebe (stranke, uporabniki ipd.). Slovenska nacionalna raziskava (KIMDPŠ, 2008) je pokazala, da je bilo v zadnjih šestih mesecih 1,5 % zaposlenih trpinčenju izpostavljenih večkrat na teden ali vsak dan. Ženske so bile pogostejše žrtve kakor moški (63 % ženske, 37 % moški). Raziskava, pri kateri je sodeloval SVIZ (opravljena med zaposlenimi na področju vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture) (Robnik, 2013) je pokazala, da je bilo trpinčenju izpostavljenih 8,0 % (ženske 8,4 %, moški 6,2 %) zaposlenih v teh poklicih.

Potrebne sistemske spremembe

Ne glede na to, da Zakon o delovnih razmerjih obravnava trpinčenje, spolno in drugo nadlegovanje, da vse te pojave prepoveduje in delodajalcu nalaga dolžnost zagotavljanja delovnega okolja, v katerem noben zaposleni ni izpostavljen tem pojavom, kot tudi da mora delodajalec sprejeti ukrepe za zaščito zaposlenih, jih o tem pisno obvesti, v primerih spora pa je dokazno breme na strani delodajalca se število teh primerov v praksi povečuje.

1. Na področju nasilja na delovnem mestu

Ne glede na to, da je osnovna zakonodaja na področju spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v Sloveniji dobra, pa bi bilo potrebno uvesti spremembe in dodelave. Prioriteta bi morala biti uvedba večjega nabora sankcij za storilce tovrstnega nasilja. Ker te teme pri pogajanjih z delodajalci redko predstavljajo prioriteto, bi bilo učinkovitejše, da se širši nabor disciplinskih sankcij in drugih ukrepov opredelili že v delovnopravni zakonodaji, med drugim:

¹ Na ravni Evropske unije nimamo primerljive raziskave, ki bi področju trpinčenja na delovnem mestu namenjala posebno pozornost. Edina raziskava, ki se tega vprašanja dotakne, je periodična raziskava Eurofounda o delovnih pogojih.

- trajno ali začasno premestitev storilca na drugo delovno mesto,
- na željo in s soglasjem žrtve njena trajna ali začasna premestitev na drugo delovno mesto,
- nujen angažma delodajalca pri nudenju psiho-socialne pomoči žrtvi,
- napotitev storilcev na treninge socialnih veščin,
- uvedba obveznega izobraževanja in usposabljanja vodstev (na vseh ravneh) ter zaposlenih na področju prepoznavanja, preprečevanja nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu,
- prepoved uporabe mediacije v primeru nasilja na delovnem mestu (mediacija kot metoda temelji na načelu deljene odgovornosti. Na tak pristop, ko gre za nasilje ne moremo pristati, saj je za nasilje odgovoren zgolj in izključno tisti, ki ga izvaja),
- dodatni dnevi plačanega dopusta za žrtev, da si po prenehanju nasilja opomore,
- zaposleni, ki je bil v bolniškem staležu zaradi trpinčenja, diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja, kar ugotovi uprava s sklepom oziroma sodišče s pravnomočno sodbo, ima pravico do 100% nadomestila plače za čas tega bolniškega staleža.

2. Na področju nasilja v zasebni sferi

Tudi nasilje v zasebni sferi je povezano z delovnim mestom. Negativne posledice nasilja, ki se dogaja v intimni sferi doma se namreč odražajo na delovnem mestu ter vplivajo na delo in zaposlovanje žrtev. Tuje raziskave kažejo, da nasilje v družini vpliva na produktivnost in varnost zaposlenih pri delu. Žrtev partnerskega nasilja pa lahko nadleguje tudi na delovnem mestu in tako ogroža varnost žrtve kot tudi varnost sodelavcev žrtve ter strank oziroma uporabnikov. Prav tako so žrtve nasilja pogosteje bolniško odsotne z dela, bodisi zaradi okrevanja od fizičnih ali psihičnih poškodb, iskanja zdravniške pomoči ali udeležbe na civilnih in kazenskih postopkih. Pogosto so žrtve v iskanju varnosti zase in za svoje otroke primorane prekiniti delovno razmerje in se preseliti. To pa ogroža ekonomsko varnost žrtev in njihovih otrok.

Na tem področju predlagamo, da se uvede:

- ureditev sofinanciranja programov, raziskav in projektov na tem področju,
- plačani dopust za žrtve nasilja v zasebni sferi po vzoru ureditve materinskega dopusta, v obliki fleksibilne možnosti izrabe v kosu ali po dnevih in urah,
- davčne olajšave za tista podjetja in organizacije, ki podpirajo zaposlene, ki so žrtve nasilja v zasebni sferi (nudenje denarne pomoči, možnost začasne nastanitve, ipd.).

Mag. Andreja Poje, l.r.
Izvršna sekretarka ZSSS

Mag. Dušan Semolič, l.r.
Predsednik ZSSS