



ŠIKANA V PRÁCI



Úvod

Agentura vydává řadu informačních listů, které mají pomoci vypořádat se se stresem souvisejícím s prací (WRS) a jeho některými klíčovými spouštěcími mechanismy. Šikana je úzce propojena s WRS. Tyto informační listy poskytují informace a návrhy pro ty, kteří chtějí podniknout praktické kroky k vypořádání se s šikanou při práci. Na konci je oddíl „Další informace“, kde Agentura uvádí podrobné údaje o zdrojích informací, včetně dalších informačních listů.

Šikana v práci představuje závažný problém na evropském trhu práce. Jak pro pracovníky tak pro organizace představuje značné náklady. Kromě toho by šikana měla být považována za neetické, despotické chování a tudíž v pracovním prostředí nepřijatelné. Prevence šikany v práci je jedním z úkolů Sdělení Evropské komise (1) o nové strategii pro zdraví a bezpečnost při práci.

Co je šikana?

Neexistuje jediná mezinárodně uznaná definice šikany. Příkladem možné definice je:

Šikana na pracovišti je opakované iracionální chování, namířené proti zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců, které představuje riziko pro jeho/jejich zdraví a bezpečnost.

V rámci této definice:

Jako „iracionální chování“ označujeme takové chování, kdy je vyrovnaná osoba („normální“, přiměřeně hodnotící situaci) s přihlédnutím ke všem okolnostem, schopná pronásledování, ponižování, podkopávání autority a vyhrožování jiné osobě;

„chování“ zahrnuje akce jednotlivců i skupin. Systém práce může být užíván jako prostředek pronásledování, ponižování, podceňování a vyhrožování;

„riziko pro zdraví a bezpečnost“ zahrnuje i riziko pro duševní a fyzické zdraví zaměstnanců.

součástí šikany je často i využívání moci nebo její zneužívání, v takových případech mohou mít oběti šikany velké potíže se ubránit.

Při šikaně se mohou objevovat jak verbální, tak fyzické útoky, stejně tak jako lehčí formy útoků jako je devalvace práce druhých nebo sociální izolace. V souvislosti se šikanou se setkáváme jak s fyzickým tak s psychologickým násilím. Tento informační list se zaměřuje na zastrašování ve vztazích mezi spolupracovníky. Násilím mezi lidmi v mimopracovním prostředí se zabývá informační list číslo 24.

Jak velkým problémem je šikana a koho postihuje

Každý pracovník v organizaci může být obětí šikany. Výsledky průzkumu EU (2) ukazují, že 9% pracovníků v Evropě, tj. 12 milionů lidí, udává, že bylo vystaveno šikaně po dobu více než 12 měsíců v roce 2000. Nicméně existuje široká variabilita prevalence šikany v jednotlivých členských státech EU. Tato různorodost by neměla být vztahována pouze k rozdílům ve výskytu problému, ale také ke kulturním odlišnostem, které mají vliv na to, jaká pozornost se věnuje šikaně a jak se o ní informuje.

Šikana je nejvíce rozšířena v zaměstnáních s vysokými nároky a nízkým stupněm individuálního řízení, což má za následek velkou úzkost.

Proč se šikana objevuje?

Rozlišujeme dva typy šikany:

1. důsledek stupňujícího se interpersonálního konfliktu;
2. konflikt se netýká oběti, ale oběť je náhodou v situaci, kdy pachatel uplatní svou agresi. Příkladem tohoto typu šikany je „obětí beránek“.

Mezi faktory zvyšující pravděpodobnost šikany patří:

- kultura organizace, kde se promíjí šikanující chování nebo selhává schopnost rozpoznat toto chování jako problém;
- náhlé organizační změny;
- nejisté zaměstnání;
- špatné vztahy mezi zaměstnanci a vedením podniku, malá spokojenost s vedením;
- špatné vztahy mezi kolegy;
- extrémní pracovní nároky;
- chyby v personální politice a nedostatečné společné hodnoty;
- obecně se zvyšující úroveň WRS;
- konflikt rolí.

Mimo to se šikana může stupňovat na základě individuálních nebo situačních faktorů jako je diskriminace, intolerance, osobní problémy a užívání drog nebo alkoholu.

Jaké jsou následky?

U obětí šikany se mohou objevovat závažné následky. Jsou prokázány fyzické, duševní a psychosomatické zdravotní symptomy např. stres, deprese, snížená sebeúcta, sebeobviňování, fobie, poruchy spánku, trávící obtíže a poruchy muskuloskeletárního systému. U obětí šikany se také často objevuje posttraumatická stresová porucha s podobnými příznaky jaké se objevují po jiných traumatických událostech, jako jsou katastrofy a přepadení. Tyto symptomy mohou přetrvávat ještě několik let po události. Dalšími následky mohou být sociální izolace, rodinné problémy a finanční potíže způsobené absencí nebo propuštěním z práce.

(1) Sdělení komise: Přízpůsobení se změnám práce a společnosti. Nová strategie Komise v ochraně zdraví a bezpečnosti při práci 2002-2006. European Commission, 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

(2) Třetí Evropská studie pracovních podmínek 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2000. Luxembourg, 2001. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>



Na organizační úrovni může šikana vést k častější nepřítomnosti v práci a fluktuaci zaměstnanců, snížení efektivnosti a produktivity, což má dopad nejenom na oběti šikany, ale i na jejich spolupracovníky, kteří trpí vlivem negativního psychosociálního klimatu v pracovním prostředí. Zákonné odškodné přiznávané v případech šikany může být také vysoké.

Legislativa

Evropská komise zavedla opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví pracovníků. Směrnice Rady z roku 1989 (89/391) obsahuje základní ustanovení pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci a stanovuje zaměstnavatele odpovědnými za to, aby zaměstnanci nebyli poškozeni prací, včetně následků šikany. Členské státy EU implementovaly tuto Směrnici do své legislativy a některé státy navíc připravily metodická doporučení pro prevenci šikany. Pokud vycházíme z přístupu daného Směrnicí tak by se zaměstnavatelé, po poradě se svými zaměstnanci a jejich zástupci, měli k eliminaci nebo omezení šikany zaměřit na:

- prevenci šikany;
- hodnocení rizika šikany;
- podniknutí přiměřených kroků k prevenci poškození.

Doporučení k použití hodnocení rizika a prevence WRS jsou uvedena v Informačním listě č. 22, tato doporučení pomohou i u šikany.

Šikana je zmíněna v Doporučení Evropské komise týkající se WRS (1). Kromě toho Evropský Parlament schválil návrh rezoluce o obtěžování na pracovišti.

Parlament EU:

„Vyzývá členské státy se záměrem působit proti šikaně a sexuálnímu obtěžování (2) při práci, aby přezkoumaly a pokud bude třeba doplnily existující legislativu a aby přezkoumaly a standardizovaly definici šikany.“

Doporučuje, aby:

- členské státy zaručily, že soukromé i státní organizace a sociální partneři zavedou účinné preventivní politiky;
- byl vybudován systém pro výměnu zkušeností;
- byly specifikovány postupy řešící problematiku obětí obtěžování a prevenci jakéhokoliv opakování šikany;
- v soukromém i veřejném sektoru je třeba vybudovat systém předávání informací a výchovy zaměstnanců, managerů, sociálních partnerů a pracovních lékařů.

V současné době několik Evropských států přijalo zvláštní legislativu týkající se šikany v práci. V řadě zemí je legislativa projednávána nebo připravována a některé země uskutečnily regulační kroky prostřednictvím chart, doporučení a rezolucí.

Jak předcházet šikaně na pracovišti?

Prevence šikany je klíčovým prvkem při zlepšování pracovního života a zabránění vyloučení šikanovaného ze společnosti. Důležité je přijmout včas opatření proti destruktivnímu pracovnímu prostředí, zaměstnavatelé by neměli čekat až si oběti začnou stěžovat. Někdy však může být obtížné odlišit šikanu od interpersonálních konfliktů. Nejúčinnější by měla být strategie na dvou úrovních, zahrnující jak specifické úsilí namířené proti šikaně, tak snahu o zdokonalení psychosociálního pracovního prostředí. Pro úspěšnost této strategie je rozhodující zapojení pracovníků a jejich zástupců.

Psychosociální pracovní prostředí lze obecně zlepšit tak, že (více je uvedeno v Informačním listě č. 22 věnovaném prevenci stresu souvisejícího s prací a v Informačním listě č. 13 týkajícím se úspěšného řízení prevence nehod):

- dejte jednotlivým pracovníkům možnost zvolit si, jak chtějí vykonávat svoji práci;
- omezte monotónní a opakující se práce;
- zvyšte informovanost o tom jaké jsou cíle;
- rozvíjejte způsob vedení; a
- vyvarujete se nejasných úloh a popisů úkolů.

Rozvoj kultury organizace spolu se standardy a morálními normami proti šikaně:

- je potřeba, aby si všichni byli vědomi toho, co je šikana;
- výzkum rozsahu a povahy problému;
- formulace politiky (viz níže);
- účinná distribuce standardů a morálních norem organizace na všech stupních organizace např. prostřednictvím příručky (manuálu) pro zaměstnance, informačních setkání, bulletinu;
- zajistit, aby standardy a morální normy organizace znali a podle nich postupovali všichni zaměstnanci;
- zvýšit odpovědnost managementu a zlepšit jeho kompetence pro řešení konfliktů a při komunikaci;
- vytvořit nezávislý kontakt se zaměstnanci; a
- zapojit zaměstnance a jejich zástupce do hodnocení rizika a prevence šikany.

Formulace politiky s jasnými doporučeními pro pozitivní sociální interakce zahrnuje:

- etické závazky zaměstnavatelů a zaměstnanců k podpoře vzniku prostředí bez šikany;
- nástin toho co je a co není vhodný postup;
- stanovení následků porušení standardů a morálních norem organizace a od toho se odvíjejících sankcí;
- poukázání na to kde a jak může oběť šikany získat pomoc;
- závazné ujištění, že je možné si stěžovat bez následných postihů;
- vysvětlení postupu pro podání stížnosti;
- vyjasnění role managera, supervisory, kontaktních/ podporujících kolegů, zástupců odborů;
- podrobné informace o poradenství a podpůrných službách dosažitelných pro oběť a pachatele a;
- zachování důvěrnosti.

Důležité informace

Další informace o psychosociálních s prací souvisejících tématech, včetně stresu a šikany jsou k dispozici na <http://osha.eu.int/ew2002/>. Tento zdroj je průběžně aktualizován a rozvíjen. Jsou zde také k dispozici další informační listy z této řady.

Agenturní webová stránka je <http://agency.osha.eu.int>

(1) Metodické doporučení: Stres související s prací - „Kofení života nebo políbek smrti?“ European Commission, 1999 http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

(2) Nyní je k dispozici nová Směrnice, která definuje sexuální obtěžování a na zaměstnavateli bude vyžadováno, aby zavedl preventivní opatření proti tomuto obtěžování.