



**UDRUGA ZA PODRŠKU ŽRTVAMA I SVJEDOCIMA**

Varaždin, 2020.

**IZDAVAČ:** UDRUGA ZA PODRŠKU ŽRTVAMA I SVJEDOCIMA

**ZA IZDAVAČA:** Miren Špek

**UREDNICI:** Lara Ježić, mag.psych., Barbara Oreški, mag.iur.

**DIZAJN I TISAK:** Realize IT, Varaždin

**NAKLADA:** 75 komada

Dopušteno je prenošenje teksta uz navođenje izvora.

Varaždin, kolovoz 2020. godine.

Ova brošura tiskana je zahvaljujući sredstvima **Grada Varaždina**.



Sadržaj brošure isključiva je odgovornost Udruge za podršku žrtvama i svjedocima i ni pod kojim okolnostima ne može se smatrati kako odražava stav donatora.

## Sadržaj

UVOD .....	2
METODA .....	3
Sudionici .....	4
Instrumenti.....	4
Postupak .....	5
REZULTATI .....	5
Napadi na mogućnost izražavanja.....	7
Napadi na društvene kontakte .....	8
Napadi na ugled.....	9
Napadi na kvalitetu životne i radne sredine.....	10
Napadi na zdravlje.....	12
Seksualno uznemiravanje .....	13
Diskriminacija na radnom mjestu .....	14
Počinitelji.....	14
Poduzeti koraci i zadovoljstvo ishodom .....	15
RASPRAVA .....	17
ZAKLJUČAK .....	20
LITERATURA .....	21

## UVOD

„Mobbing“ označava oblik ponašanja na radnom mjestu u kojem pojedinac ili skupina osoba sustavno, tijekom dužeg vremena, psihički zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja ljudskog dostojanstva, integriteta, ugleda i časti (Leymann, 1990). Posljedice zlostavljačkog ponašanja u radnom okruženju, osim u radnoj organizaciji i efektivnosti rada, vide se posebno u zdravstvenom stanju radnika koji je žrtva. Takvo ponašanje nerijetko dovodi do pojave različitih psihičkih i psihosomatskih reakcija kao na primjer anksiozno-depresivne simptomatike, sindroma izgaranja, te reaktivnih psihotičnih stanja (Francišković i Radovančević, 2006). Slijedom navedenog, isto utječe i na društvo i gospodarstvo u cjelini (porast izdataka za liječenje i bolovanja, porast broja prijavljenih na zavode za zapošljavanje, pad motiviranosti radnika, pad broja sati efektivnog rada i tako dalje).

Termin „mobbing“ nije uveden u hrvatsku radnu regulativu, već se putem termina „zlostavljanje na poslu“ obrađuje u Kaznenom zakonu (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19). U Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) spominje se kršenje dostojanstva radnika koje je povezano s diskriminacijom, odnosno isključivo je priznato ako se može povezati s jednom od diskriminacijskih osnova (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12) od kojih su neke spol, dob, rasa i etnicitet. Također, kroz obvezno pravo (Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18) regulirana je zaštita od kršenja prava osobnosti u koju se po domaćoj, iako malobrojnoj, sudskoj praksi može svrstati i povreda prava radnika na dostojanstvo. Dakle, zaštita se radniku može pružiti kroz kazneni, radni i građanski spor.

Do danas ne postoji općeprihvaćena definicija mobbinga, a u stručnoj literaturi pronalazimo različite formulacije u službi sinonima. Na području europskih zemalja najčešće se upotrebljavaju nazivi "mobbing" i "bullying". "Mobbing" često označava kolektivne oblike, a "bullying" individualne slučajeve uznemiravanja (Gović Penić, Koić, Vasiljević i Vinković, 2018). Vodeći se time, u ovom radu odlučili smo koristiti izraz uznemiravanje na radnom mjestu. Koliko su žrtve uznemiravanja na

radnom mjestu sposobne prepoznati pojavne oblike istog i jesu li spremne poduzeti određene korake s ciljem njegova sprečavanja bila su pitanja koja su nas potaknula na pisanje i provedbu ovog projekta.

Cilj projekta, „Da rad ne bude jad!“ financiranog sredstvima Grada Varaždina provedenog od strane Udruge za podršku žrtvama i svjedocima, bio je provesti ispitivanje sudionika o uznemiravanju na radnom mjestu s ciljem stjecanja uvida u njegovu pojavnost na geografskom području provedbe projekta obzirom da do sada ne postoji ni jedno takvo istraživanje na kritičnom području koje bi dalo točne i precizne podatke. Paralelno su prikupljene informacije o najčešćim počiniteljima, te informacije o najčešće poduzetim koracima po doživljenom uznemiravanju i diskriminaciji na radnom mjestu.



## METODA

### Sudionici

Istraživanjem smo željeli zahvatiti radno aktivno stanovništvo na području Varaždinske županije starosne dobi od 18 do 65 godina. Sudjelovalo je 260 ispitanika od kojih je 79.6% žena (207) i 20.4% muškaraca (53).

### Instrumenti

Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je upitnik kojim je ispitivana zastupljenost pojavnih oblika uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu. Izrađen je u elektronskom obliku, a osobne informacije nisu tražene ni u jednom dijelu upitnika kako ne bi narušili anonimnost zaposlenika i poslodavca. U prvom dijelu upitnika od ispitanika su zatraženi socio-demografski podaci, zatim smo ispitivali učestalost pojavnih oblika uznemiravanja na radnom mjestu koja je identificirao Leymann. Sukladno navedenom, uključili smo pet kategorija ponašanja koje mogu s ponovljenim proživljavanjem narušiti mentalno zdravlje pojedinaca. Navedene kategorije su sljedeće: napadi na mogućnost izražavanja, napadi na društvene kontakte, napadi na ugled, napadi na kvalitetu životne i radne sredine, te napadi na zdravlje (Gović Penić i sur., 2018). Učestalost navedenih kategorija ispitivana je Likertovom skalom od 1 do 5, pri čemu 1 označava uvijek, a 5 nikada. Zatražili smo od ispitanika podatke o doživljavanju seksualnog uznemiravanja te pojedinih oblika diskriminacije. U zadnjem se dijelu upitnika nekolicina pitanja referira na poduzete korake po doživljenom uznemiravanju na radnom mjestu, zadovoljstvo istima te posljedicama vezanim uz počinitelja. Pouzdanost upitnika iznosi  $\alpha = 0,97$ .



## Postupak

Po izradi upitnika, konstruirana je lista primatelja u kojoj smo zahvatili 390 poslodavaca iz različitih sektora i gospodarskih djelatnosti Varaždinske županije. Upitnik je poslan elektronskim putem na javno objavljene e-mail adrese, dostupne na stranicama poslodavaca, a kako bi ga oni potom prosljedili svojim zaposlenicima na ispunjavanje. Istovremeno je upitnik distribuiran putem društvenih mreža. Na početku upitnika dana je uputa u kojoj je opisana njegova svrha te naglašena anonimnost ispitanika. Ispunjavanje upitnika u prosjeku je trajalo 15 minuta. Podaci su prikupljeni tijekom lipnja 2020. godine.



## REZULTATI

Ispitivanjem najviše razine postignutog stupnja obrazovanja utvrđeno je kako je, 46.5% ispitanika završilo diplomski studij, 20.4% ispitanika završilo je srednju školu, 15% ispitanika završilo je magisterij, 12.3% ispitanika završilo je višu školu, 4.6% ispitanika završilo je preddiplomski studij, 0.8% ispitanika je doktoriralo te je 0.4% ispitanika završilo osnovnu školu.

Većina ispitanika zaposlena je na trenutnom radnom mjestu više od 20 godina (29.6%), potom od jedne do tri godine (19.2%), od četiri do sedam godina (15.4%), od 11 do 15 godina (12.7%), od 16 do 20 godina (8.8%), od osam do deset godina (7.3%), te je najmanje ispitanika zaposleno na trenutnom radnom mjestu do jedne godine (6.9%).

Na pitanje smatraju li se sudionici žrtvom uznemiravanja na radnom mjestu 23.8% ispitanika odgovorilo je kako se smatra žrtvom uznemiravanja na radnom mjestu.

*Tablica 1. Prikaz statističke značajnosti razlike među ispitanicima ovisno o tome jesu li se deklarirali kao žrtve*

	$\chi^2$	df	Kruskal-Wallis H
<i>Napadi na mogućnost izražavanja</i>	<i>103.440</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>
<i>Napadi na društvene kontakte</i>	<i>98.273</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>
<i>Napadi na ugled</i>	<i>84.540</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>
<i>Napadi na kvalitetu životne i radne sredine</i>	<i>106.373</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>
<i>Napadi na zdravlje</i>	<i>50.497</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>
<i>Seksualno uznemiravanje</i>	<i>21.590</i>	<i>1</i>	<i>0.000</i>

Napomena:  $p < .05$

Iz prethodne tablice možemo vidjeti da postoji statistički značajna razlika između skupine ispitanika koja je označila kako se smatra žrtvom na radnom mjestu te skupine koja je označila kako se ne smatra žrtvom na radnom mjestu.



## Napadi na mogućnost izražavanja

U kategoriji napada na mogućnost izražavanja ispitivali smo učestalost kontinuiranog prekidanja u obavljanju posla, učestalost uskraćivanja mogućnosti izražavanja od pretpostavljenog ili kolege, učestalost psovanja i vikanja, učestalost kritiziranja obavljenog posla, učestalost kritiziranja privatnog života, učestalost uznemiravanja preko telefona, učestalost zaprimanja usmenih prijetnji, učestalost zaprimanja pismenih prijetnji, učestalost upućenih omalovažavajućih gesta ili pogleda, te učestalost odbijanja komuniciranja. Navedena ponašanja ne moraju pravno promatrano biti kvalificirana kao uznemiravanje na radnom mjestu, ali svakako predstavljaju podlogu za razvoj istog, posebice ako se sustavno proživljavaju.

Tablica 2. Učestalost pojedinih oblika napada na mogućnost izražavanja

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Prekidanje rada</i>	260	3.43	1.13
<i>Mogućnost izražavanja</i>	260	3.98	1.18
<i>Psovanje</i>	260	4.71	0.72
<i>Vikanje</i>	260	4.42	0.88
<i>Kritiziranje rada</i>	260	3.93	1.06
<i>Kritiziranje privatnog života</i>	260	4.35	1.01
<i>Telefonsko zastrašivanje</i>	260	4.70	0.73
<i>Usmene prijetnje</i>	260	4.58	0.85
<i>Pismene prijetnje</i>	260	4.77	0.59
<i>Geste i pogledi</i>	260	4.33	1.03
<i>Odbijanje komuniciranja</i>	260	4.34	1.06

Napomena: N: ukupan broj ispitanika; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija

U tablici možemo uočiti relativno stabilnu situaciju u području učestalosti doživljavanja napada na mogućnost izražavanja. Najzastupljeniji oblik u predmetnoj kategoriji je prekidanje rada, gdje je 2.7% ispitanika označilo kako ga uvijek doživljava, 21.5% ispitanika kako ga često doživljava, 27.3% ispitanika kako ga ponekad doživljava, 26.9% ispitanika kako ga rijetko doživljava, te 21.5%

ispitanika kako ga nikad ne doživljava. Sljedeći oblik napada na mogućnost izražavanja je učestalost kritiziranja rada, gdje je 2.3% ispitanika označilo kako ga uvijek doživljava, 8.8% ispitanika kako ga često doživljava, 19.6% ispitanika kako ga ponekad doživljava, 32.3% ispitanika kako ga rijetko doživljava, te 36.9% ispitanika kako ga nikad ne doživljava. Uskraćivanje mogućnosti izražavanja treći je najzastupljeniji oblik napada na mogućnost izražavanja, gdje je 3.5% ispitanika označilo kako ga doživljava uvijek, 11.5% ispitanika kako ga doživljava često, 15% kako ga doživljava ponekad, 23.5% kako ga doživljava rijetko, te 46.5% kako ga nikad ne doživljava. Rezultati na našem uzorku pokazali su kako se ostali navedeni oblici napada na mogućnost izražavanja događaju uglavnom rijetko.

### Napadi na društvene kontakte

U sklopu kategorije napada na društvene kontakte ispitivali smo učestalost premještanja suradnika od ispitanika, učestalost zabranjivanja komuniciranja s ispitanicima i učestalost ignoriranja ispitanika. Navedena ponašanja ne moraju pravno promatrano biti kvalificirana kao uznemiravanje na radnom mjestu, ali svakako predstavljaju podlogu za razvoj istog, posebice ako se sustavno proživljavaju.

*Tablica 3. Učestalost pojedinih oblika napada na društvene kontakte*

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Premještanje od suradnika</i>	<i>260</i>	<i>4.67</i>	<i>0.82</i>
<i>Zabrana komuniciranja</i>	<i>260</i>	<i>4.72</i>	<i>0.76</i>
<i>Ignoriranje</i>	<i>260</i>	<i>4.43</i>	<i>1.05</i>

Napomena: N: ukupan broj ispitanika; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija

Prilikom ispitivanja učestalosti pojedinih oblika napada na društvene kontakte, u tablici možemo vidjeti kako se oni doživljavaju uglavnom rijetko ili nikad na području Varaždinske županije. Najzastupljenije je doživljavanje ignoriranja na radnom mjestu, gdje je 2,7% ispitanika označilo kako su uvijek ignorirani, 6,2% ispitanika označilo je kako su često ignorirani, 7,7% ispitanika

označilo je kako su ponekad ignorirani, 11,9% ispitanika označilo je kako su rijetko ignorirani, te je 71,5% ispitanika označilo kako nikada nisu ignorirani na radnom mjestu.

## Napadi na ugled

U kategoriji napada na ugled ispitivali smo učestalost ogovaranja, ismijavanja, optuživanja za psihičko oboljenje, učestalost prisiljavanja na psihijatrijsko liječenje, ismijavanja hendikepa, oponašanja, napadanja političkih i vjerskih uvjerenja, ismijavanja privatnog života, ismijavanja nacionalne pripadnosti ili podrijetla, prisiljavanja na obavljanje poslova koji narušavaju razinu samopouzdanja radnika, preispitivanje odluka, te pogrdnog oslovljavanja. Navedena ponašanja ne moraju pravno promatrano biti kvalificirana kao uznemiravanje na radnom mjestu, ali svakako predstavljaju podlogu za razvoj istog, posebice ako se sustavno proživljavaju.

Tablica 4. Učestalost pojedinih oblika napada na ugled

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Ogovaranja</i>	260	3.57	1.11
<i>Ismijavanje</i>	260	4.20	1.02
<i>Optuživanje za psihičko oboljenje</i>	260	4.77	0.68
<i>Prisiljavanje na liječenje</i>	260	4.93	0.30
<i>Ismijavanje hendikepa</i>	260	4.79	0.63
<i>Oponašanje</i>	260	4.65	0.70
<i>Napadanje političkih i vjerskih uvjerenja</i>	260	4.68	0.75
<i>Ismijavanje privatnog života</i>	260	4.68	0.79
<i>Ismijavanje nacionalne pripadnosti ili podrijetla</i>	260	4.86	0.52
<i>Prisiljavanje na poslove koji narušuju razinu samopouzdanja</i>	260	4.59	0.83
<i>Preispitivanje odluka</i>	260	4.02	1.13
<i>Pogrdno oslovljavanje</i>	260	4.67	0.81

Napomena: N: ukupan broj ispitanika; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija

Kao što je vidljivo u tablici iznad, ogovaranje na radnom mjestu najzastupljeniji je oblik napada na ugled na ovom uzorku. Vezano uz predmetni oblik, 4,2% ispitanika označilo je kako ih uvijek ogovaraju, 11,5% ispitanika označilo je kako ih često ogovaraju, 31,9% ispitanika označilo je kako ih ponekad ogovaraju, 27,7% ispitanika označilo je kako ih rijetko ogovaraju, te je 24,6% ispitanika označilo kako ih nikad ne ogovaraju. Sljedeći najučestaliji oblik napada na ugled je preispitivanje odluka, gdje je 3,5% ispitanika označilo kako ga doživljava uvijek, 8,1% ispitanika označilo je kako ga doživljava često, 16,9% ispitanika označilo je kako ga doživljava ponekad, 25,8% ispitanika označilo je kako ga doživljava rijetko, te 45,8% ispitanika označilo je kako ga nikada ne doživljava. Po učestalosti slijedi ismijavanje na radnom mjestu, gdje je 1,9% ispitanika označilo kako ih uvijek ismijavaju, 6,2% ispitanika označilo je kako ih često ismijavaju, 14,2% ispitanika označilo je kako ih ponekad ismijavaju, 25% ispitanika označilo je kako ih rijetko ismijavaju, te 52,7% ispitanika kako ih nikada ne ismijavaju. Što se tiče ostalih oblika, uočeno je kako se oni većinom doživljavaju rijetko ili nikada.

## Napadi na kvalitetu životne i radne sredine

U sklopu kategorije napada na kvalitetu životne i radne sredine ispitivali smo učestalost namjernog nedodjeljivanja radnih zadataka, nekorektnog ocjenjivanja rada unatoč njegovoj kvaliteti, oduzimanja radnih zadataka, dodjeljivanja besmislenih zadataka, dodjeljivanja radnih zadataka ispod razine znanja, dodjeljivanja zadataka iznad razine znanja, zatrpavanja radnim zadacima, dodjeljivanja uvredljivih radnih zadataka, oduzimanja sredstva za rad, podmetanja i falsificiranja dokumenata, namjernog dodjeljivanja monotoni i rutinskih zadataka, potiskivanja radnih postignuća, dodjeljivanja zasluga za rad drugima, te zadavanja zadataka koji premašuju fizičke mogućnosti. Navedena ponašanja ne moraju pravno promatrano biti kvalificirana kao uznemiravanje na radnom mjestu, ali svakako predstavljaju podlogu za razvoj istog, posebice ako se sustavno proživljavaju.

Tablica 5. Učestalost pojedinih oblika napada na kvalitetu životne i radne sredine

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Ne dodjeljivanje radnih zadataka</i>	260	4.56	0.78
<i>Nekorektno ocjenjivanje rada</i>	260	4.20	1.13
<i>Oduzimanje radnih zadataka</i>	260	4.74	0.71
<i>Dodjeljivanje besmislenih zadataka</i>	260	4.24	1.06
<i>Dodjeljivanje radnih zadataka ispod razine znanja</i>	260	4.37	0.98
<i>Dodjeljivanje radnih zadataka iznad razine znanja</i>	260	4.64	0.72
<i>Zatrpavanje radnim zadacima</i>	260	3.86	1.22
<i>Dodjeljivanje uvredljivih radnih zadataka</i>	260	4.67	0.82
<i>Oduzimanje sredstava za rad</i>	260	4.58	0.86
<i>Podmetanje i falsificiranje dokumenata</i>	260	4.80	0.62
<i>Namjerno dodjeljivanje monotonih i rutinskih zadataka</i>	260	4.64	0.80
<i>Potiskivanje radnih postignuća</i>	260	4.13	1.22
<i>Dodjeljivanje zasluga za rad drugima</i>	260	4.06	1.18
<i>Dodjeljivanje zadataka koji premašuju fizičke mogućnosti</i>	260	4.37	0.99

Napomena: *N*: ukupan broj ispitanika; *M*: aritmetička sredina; *SD*: standardna devijacija

U prethodnoj tablici uočeno je pozitivno stanje vezano uz doživljavanje pojedinih oblika napada na kvalitetu životne i radne sredine. Najzastupljeniji oblici predmetne kategorije su zatrpavanje radnim zadacima, te dodjeljivanje zasluga za rad drugima. Vezano uz zatrpavanje radnim zadacima 4.6% ispitanika označilo je kako to uvijek doživljava, 12.7% ispitanika označilo je kako to često doživljava, 16.5% ispitanika označilo je kako to ponekad doživljava, 24.6% ispitanika označilo je kako to rijetko doživljava, te je 41.5% ispitanika označilo kako nikad ne doživljavaju zatrpavanje radnim zadacima. Malo više od pola ispitanika označilo je kako nikad ne doživljava da se njihove zasluge pripisuju drugima, dok to rijetko doživljava 19.6% ispitanika, 15.8% ispitanika označilo je kako to ponekad doživljava, 9.2% ispitanika označilo je kako to često doživljava, te je 3.8% ispitanika označilo kako to uvijek doživljava.

## Napadi na zdravlje

U sklopu kategorije napada na zdravlje ispitivali smo učestalost prisiljavanja na obavljanje poslova koji štete zdravlju, upućenih prijjetnji fizičkim nasiljem, primjene sile, fizičkog zlostavljanja, uzrokovanja financijskih troškova, nanošenja fizičke štete na radnom mjestu, te nanošenja fizičke štete u domu.

Tablica 6. Učestalost pojedinih oblika napada na zdravlje

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Prisiljavanje na obavljanje zadataka koji štete zdravlju</i>	260	4.47	0.93
<i>Prijetnje fizičkim nasiljem</i>	260	4.89	0.45
<i>Primjena sile</i>	260	4.87	0.47
<i>Fizičko zlostavljanje</i>	260	4.92	0.35
<i>Financijski troškovi</i>	260	4.57	0.81
<i>Nanošenje fizičke štete na radnom mjestu</i>	260	4.88	0.43
<i>Nanošenje fizičke štete u domu</i>	260	4.91	0.36

Napomena: N: ukupan broj ispitanika; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija

U prethodnoj tablici prikazani su rezultati doživljavanja pojedinih oblika napada na zdravlje, iz koje je očito kako je većina ispitanika označila da ih doživljava rijetko ili nikada. Najzastupljenija kategorija je prisiljavanje na obavljanje zadataka koji štete zdravlju, gdje je 1,5% ispitanika označilo kako to doživljava uvijek, 3,1% označilo je kako to doživljava često, 12,3% ispitanika označilo je kako to doživljava ponekad, 13,5% ispitanika označilo je kako to doživljava rijetko, te je 69,6% ispitanika označilo kako to nikada ne doživljava. Sljedeća najzastupljenija kategorija je izazivanje financijskih troškova, gdje je 0,4% ispitanika označilo kako im uvijek uzrokuju financijske troškove, 3,1% ispitanika označilo je kako im često uzrokuju financijske troškove, 8,5% ispitanika označilo je kako im ponekad uzrokuju financijske troškove, 15,8% ispitanika označilo je kako im rijetko uzrokuju financijske troškove, te je 72,3% ispitanika označilo kako im nikada ne uzrokuju financijske troškove.

## Seksualno uznemiravanje

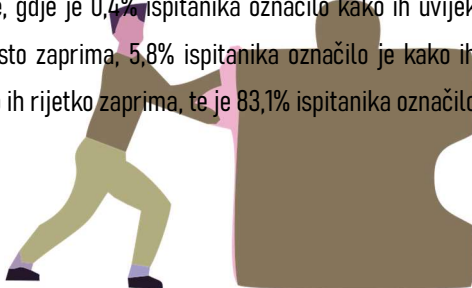
U sklopu ispitivanja učestalosti seksualnog uznemiravanja uvrstili smo pitanja o zaprimanju seksualnih ponuda, o upućenim prijedlozima ili ucjenama zahtijevajući seksualne odnose, o upućenim šalama sa seksualnim konotacijama, o neželjenom dodirivanju intimnih dijelova tijela, o zahtijevanju od zaposlenika da se izazovno oblače, te o mogućnosti postavljanja slika ili postera koji aludiraju na seks.

Tablica 7. Učestalost doživljavanja seksualnog uznemiravanja

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Seksualne ponude</i>	260	4.75	0.63
<i>Seksualni napadi</i>	260	4.86	0.46
<i>Prijedlozi ili ucjene zahtijevajući seksualne odnose</i>	260	4.92	0.34
<i>Šale sa seksualnim konotacijama</i>	260	4.55	0.82
<i>Neželjeno dodirivanje intimnih dijelova tijela</i>	260	4.92	0.34
<i>Izazovno odijevanje</i>	260	4.92	0.39

Napomena: N: ukupan broj ispitanika; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija

Rezultati prikazani u prethodnoj tablici ukazuju kako većina ispitanika doživljava pojedine oblike seksualnog uznemiravanja rijetko ili nikada. Najzastupljenije su šale sa seksualnim konotacijama, gdje je 0,8% ispitanika označilo kako ih zaprima uvijek, 3,1% ispitanika označilo je kako ih često zaprima, 6,9% ispitanika označilo je kako ih ponekad zaprima, 18,8% ispitanika označilo je kako ih rijetko zaprima, te je 70,4% ispitanika označilo je kako ih nikada ne zaprima. Sljedeća najzastupljenija kategorija su seksualne ponude, gdje je 0,4% ispitanika označilo kako ih uvijek zaprima, 0,8% ispitanika označilo je kako ih često zaprima, 5,8% ispitanika označilo je kako ih ponekad zaprima, 10% ispitanika označilo je kako ih rijetko zaprima, te je 83,1% ispitanika označilo kako ih nikada ne zaprima.



## Diskriminacija na radnom mjestu

Tablica 8. Prikaz odgovora o prisutnosti diskriminacije na radnom mjestu

	<i>Različite plaće prema spolu</i>	<i>Različite plaće manjinama</i>	<i>Poseban prilaz</i>	<i>Vjerska obilježja</i>	<i>Rasističke uvrede</i>	<i>Seksističke uvrede</i>	<i>Homofobne uvrede</i>
<i>n</i>	37	7	185	19	1	11	5
<i>%</i>	14.2	2.7	71.2	7.3	0.4	4.2	1.9

U prethodnoj tablici prikazani su odgovori ispitanika o pojedinim oblicima diskriminacije na radnom mjestu, kako slijedi: 14.2% ispitanika označilo je kako su muškarci i žene na njihovom radnom mjestu različito plaćeni; 2.7% ispitanika označilo je kako su na njihovom radnom mjestu manjine različito plaćene; 71.2% ispitanika označilo je kako na njihovom radnom mjestu ne postoji poseban prilaz za osobe s invaliditetom; 7.3% ispitanika označilo je kako je na njihovom radnom mjestu ograničeno nošenje vjerskih obilježja; 0.4% ispitanika označilo je kako im upućuju rasističke uvrede na radnom mjestu; 4.2% ispitanika označilo je kako im upućuju seksističke uvrede na radnom mjestu; 1.9% ispitanika označilo je kako im upućuju homofobne uvrede na radnom mjestu.

## Počinitelji

Tablica 9. Prikaz počinitelja uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu

	<i>Kolega</i>	<i>Nekolicina kolega</i>	<i>Nadređeni</i>	<i>Nadređeni i kolege</i>
<i>n</i>	22	32	30	48
<i>%</i>	16.7	24.2	22.7	36.4

U prethodnoj tablici prikazano je tko je bio počinitelj uznemiravanja ili diskriminacije na radnom mjestu u slučajevima naših ispitanika. U najviše slučajeva počinitelji su nadređeni i kolege, zatim slijedi nekolicina kolega, u nešto manje slučajeva počinitelj je bio samo nadređeni, te je u najmanjoj mjeri počinitelj samo jedan kolega.



U sklopu ovog pitanja ponuđena je i opcija za označavanje kako se ni jedna od prethodno navedenih tvrdnja nije odnosila na ispitanike. Svrha te opcije bila je isključiti pojedince koji nisu doživljavali pojavne oblike uznemiravanja na radnom mjestu iz daljnje analize i vidjeti u kojoj mjeri se poklapa broj ispitanika koji je prethodno označio kako se ne smatra žrtvom uznemiravanja na radnom mjestu te broj ispitanika koji je označio da se ni jedna navedena tvrdnja ne odnosi na njih. Prilikom provođenja analize uočili smo kako je 63.6% ispitanika (n=126) od cjelokupnog broja ispitanika koji su označili kako se ne smatraju žrtvom uznemiravanja na radnom mjestu, označilo kako se ni jedna tvrdnja nije odnosila na njih. Ostalih 36.4% ispitanika (n=72) od skupine koja je označila kako se ne smatra žrtvom uznemiravanja na radnom mjestu, svejedno je označilo kako je doživjelo pojedine pojavne oblike uznemiravanja na radnom mjestu.

### Poduzeti koraci i zadovoljstvo ishodom

Prilikom istraživanja poduzetih koraka po doživljenom uznemiravanju ili diskriminaciji na radnom mjestu, uključeni su samo pojedinci koji su označili da doživljavaju pojedine oblike uznemiravanja na radnom mjestu.

*Tablica 10. Prikaz poduzetih koraka po doživljenom uznemiravanju i diskriminaciji na radnom mjestu*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nema poduzetih koraka</i>	<i>59</i>	<i>44.7</i>
<i>Zamolba za prestankom</i>	<i>76</i>	<i>57.6</i>
<i>Prijava nadređenom</i>	<i>23</i>	<i>17.4</i>
<i>Pomoć psihijatra, psihologa ili psihoterapeuta</i>	<i>26</i>	<i>19.7</i>
<i>Pomoć suradnika</i>	<i>68</i>	<i>51.5</i>
<i>Zamolba za premještajem</i>	<i>11</i>	<i>8.3</i>
<i>Pravno mišljenje</i>	<i>28</i>	<i>21.2</i>
<i>Pomoć prijatelja i obitelji</i>	<i>62</i>	<i>47</i>

<i>Otkaz</i>	<i>8</i>	<i>6.1</i>
<i>Nadležne institucije</i>	<i>8</i>	<i>6.1</i>

U prethodnoj tablici možemo uočiti kako je 44.7% ispitanika označilo kako nije ništa poduzelo po pitanju doživljenog uznemiravanja na radnom mjestu. Nešto više od polovice ispitanika označilo je kako je zamolilo počinitelja za prestankom. Nadređenom ili imenovanoj osobi za zaštitu dostojanstva radnika prijavilo je svoj slučaj 17.4% ispitanika. 19.7% ispitanika potražilo je pomoć psihijatra, psihologa ili psihoterapeuta. Približno pola ispitanika potražilo je pomoć suradnika. 8.3% ispitanika označilo je kako su zatražili premještaj sa svrhom udaljavanja od počinitelja. Pravno mišljenje zatražilo je 21.2% ispitanika. Nešto manje od polovine ispitanika obratilo se obitelji i prijateljima za pomoć. Zaključno, 6.1% ispitanika označilo je kako su dali otkaz te prijavili svoj slučaj nadležnim institucijama.

Od ukupnog broja ispitanika koji su svoj slučaj prijavili nadležnim institucijama, samo dvoje ispitanika smatra kako su poduzete adekvatne mjere.

U nastavku istraživanja uključeni su samo ispitanici koji su prijavili svoj slučaj uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu nadležnim institucijama.

*Tablica 11. Prikaz posljedica za počinitelja po prijavi*

	<i>Nema posljedica</i>	<i>Usmena opomena</i>	<i>Disciplinska kazna</i>	<i>Prisilan premještaj</i>	<i>Novčana kazna</i>
<i>n</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>%</i>	<i>62.5</i>	<i>12.5</i>	<i>25</i>	<i>25</i>	<i>12.5</i>

Vežano uz posljedice za počinitelja po prijavi uznemiravanja ili diskriminacije na radnom mjestu, na prethodnoj tablici možemo uočiti kako je najviše ispitanika označilo da nije bilo nikakvih posljedica za počinitelja. Po učestalosti slijedi broj usmenih opomena, a zatim izrečena disciplinska kazna i prisilni premještaj unutar firme. Samo jednoj osobi izrečena je usmena opomena i jednoj osobi izrečena je novčana kazna. Ni jedan ispitanik nije označio da je počinitelju bila izrečena mjera zabrane približavanja, uznemiravanja i uhođenja, jednako kao i kazna zatvora.

## RASPRAVA

Mobbing, stigmatizirajuće i uznemiravajuće aktivnosti mogu uključivati brojne aktivnosti koje, u slučajevima normalne interakcije, ne moraju upućivati na agresiju i eksplozivnost. Ukoliko su predmetne aktivnosti primjenjivane svakodnevno i dugotrajno, njihova svrha može prerasti u stigmatiziranje osobe prema kojoj su usmjerene. Ispitivane kategorije uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu mogu biti usmjerene na žrtvu s ciljem kažnjavanja ili osvete. U većini slučajeva glavna karakteristika predmetnih ponašanja je agresivna manipulacija (Herriot, Zapf i Leymann, 1996). Pola ispitanika označilo je kako se navedene tvrdnje u upitniku nisu odnosile na njih, a od preostalih ispitanika većina je označila da im se opisane situacije dešavaju rijetko, što ukazuje na pozitivno stanje. Preostali ispitanici koji su označili kako doživljavaju pojavne oblike uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu ponekad, često ili uvijek u većem su riziku od razvoja pojedinih psihičkih poteškoća. Važno je napomenuti kako uznemiravanje na radnom mjestu ne oštećuje samo žrtvu, njenu obitelj i bliske osobe, već i samog poslodavca putem razvoja nezdrave organizacijske klime, porasta demotiviranosti žrtve za radom, te povećanja učestalosti korištenja bolovanja. Ono utječe i na državu putem porasta izdataka za liječenja i bolovanja, smanjenja ukupne radne produktivnosti i smanjenja radnih sati.

Pola ispitanika koji su doživjeli pojedine oblike uznemiravanja na radnom mjestu zatražilo je pomoć od suradnika, prijatelja i obitelji, dok nije toliko ustaljeno traženje pomoći od strane psihijatra, psihologa ili psihoterapeuta. Pravno mišljenje zatraženo je od skoro trećine ispitanika koji su doživjeli pojedine oblike uznemiravanja na radnom mjestu.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku iz 2017, a neovisno o članku 89. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), muškarci i žene različito su plaćeni u svim kategorijama nacionalne klasifikacije djelatnosti na području Republike Hrvatske. Shodno podacima iz 2017. godine na području Varaždinske županije zabilježene su razlike u plaći u svim kategorijama nacionalne klasifikacije djelatnosti, a samo u području građevinarstva žene su više plaćene od muškaraca, dok su u svim ostalim kategorijama muškarci više plaćeni od žena (Državni zavod za statistiku

[DZS], 2019) S obzirom na navedene podatke, rezultati dobiveni u ovom istraživanju pokazuju bolju sliku ravnopravnosti u raspodjeli plaća na radnom mjestu na području Varaždinske županije.

Prema Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina (NN 155702, 47/10, 80/10, 93/11), pripadnici istih ostvaruju sva prava i slobode jednako kao i drugi građani Republike Hrvatske, te se svaki oblik diskriminacije zabranjuje sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije. U skladu s navedenim, pripadnici nacionalnih manjina trebali bi biti jednako plaćeni za ekvivalentan rad kao i ostali građani Republike Hrvatske. Velika većina ispitanika označila je kako je na njihovom radnom mjestu spomenuto pravo ostvareno.

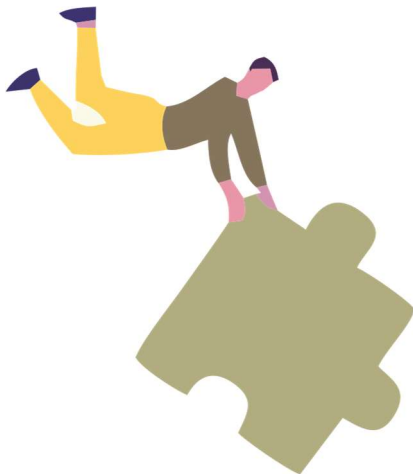
U Republici Hrvatskoj, sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), zabranjena je diskriminacija na vjerskoj osnovi te bi svi pripadnici vjerskih zajednica trebali biti slobodni nositi svoja vjerska obilježja po želji. Iz naših rezultata vidljivo je da je većina ispitanika označila kako je to pravo ostvareno, dok su uočene indikacije za postojanjem nekolicine radnih mjesta gdje to nije slučaj.

Sukladno obvezama članka 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), a koji nalaže osiguravanje potrebne i odgovarajuće prilagodbe i podešavanja od strane poslodavaca, koje ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje. Također, prema članku 8. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broj zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju. Većina ispitanika označila je kako ne postoji poseban prilaz za osobe s invaliditetom, što može upućivati na kršenje obveza propisanih navedenim zakonom.

Činjenica da je veći broj ispitanika označio kako se ne smatra žrtvom, nego što je kasnije odabralo opciju da se ni jedna tvrdnja nije odnosila na njih, može upućivati na postojanje određenih nejasnoća vezano uz ponašanja koja obuhvaća uznemiravanje na radnom mjestu.

Zabilježen je manji broj prijava uznemiravanja ili diskriminacije na radnom mjestu nadređenom ili imenovanoj osobi za zaštitu dostojanstva radnika, što može biti povezano s činjenicom da je većina ispitanika označila kako su vršitelji istog bili i nadređeni i kolege.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske u 2017. godini podneseno je 44 prijave zlostavljanja na radnom mjestu od kojih je 38 odbačeno, neposredno su podnesene četiri optužnice bez kaznenog naloga, te su neposredno podnesene dvije optužnice uz kazneni nalog (DZS, 2018). Tijekom 2018. godine prijavljeno je 29 slučajeva zlostavljanja na radnom mjestu od kojih je 25 odbačeno, neposredno su podnesene tri optužnice bez kaznenog naloga, te je neposredno podnesena jedna optužnica uz kazneni nalog (DZS, 2019). U 2019. godini prijavljeno je 27 slučajeva zlostavljanja na radnom mjestu od kojih je 23 odbačeno, neposredno su podnesene tri optužnice bez kaznenog naloga, te je neposredno podnesena jedna optužnica uz kazneni nalog (DZS, 2020). Osmero ispitanika našeg istraživanja označilo je kako je njihov slučaj prijavljen nadležnim institucijama, od kojih je dvoje označilo kako su poduzete adekvatne mjere po prijavi. Vezano uz posljedice za počinitelje uznemiravanja na radnom mjestu, prema svim ispitanim oblicima, uočeno je kako ih u većini slučajeva nije bilo.



## ZAKLJUČAK

Mobbing, odnosno opetovano uznemiravanje na radnom mjestu, često narušava mentalno zdravlje žrtva te utječe na njihovu radnu motiviranost i produktivnost. Iz rezultata ovog istraživanja možemo vidjeti kako vlada stabilno stanje po pitanju uznemiravanja na radnom mjestu, dok svejedno postoje ispitanici koji ga doživljavaju. Diskriminacija na radnom mjestu također nije pretjerano zastupljena, osim osiguravanja posebnog prilaza za osobe s invaliditetom. Važna je spoznaja o postojanju nejasnoća vezano uz koja sve ponašanja uključuje uznemiravanje na radnom mjestu, što ukazuje na potrebu za dodatnim educiranjem radnika i poslodavaca s ciljem uspostavljanja kvalitetne organizacijske klime unutar pojedinih organizacija. Problematična je i činjenica da se većina ispitanika odlučila ništa ne poduzeti po pitanju doživljavanja uznemiravanja na radnom mjestu te minorne posljedice za počinitelja po prijavi uznemiravanja. Povećanje djelovanja po tom pitanju moglo bi dovesti do ozbiljnijeg shvaćanja predmetne problematike od strane pravosuđa te do povećane zaštite radnika.



## LITERATURA

- Državni zavod za statistiku (2018). Punoljetni počinitelji kaznenih djela, prijave, optužbe i osude u 2017. Zagreb: Državni zavod za statistiku. <[https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2018/SI-1627.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/SI-1627.pdf)>. Pristupljeno 15. srpnja 2020.
- Državni zavod za statistiku (2019). Punoljetni počinitelji kaznenih djela, prijave, optužbe i osude u 2018. Zagreb: Državni zavod za statistiku. <[https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/SI-1650.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/SI-1650.pdf)>. Pristupljeno 15. srpnja 2020.
- Državni zavod za statistiku (2019). Zaposlenost i plaće u 2018. Zagreb: Državni zavod za statistiku. <[https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/SI-1648.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/SI-1648.pdf)>. Pristupljeno 15. srpnja 2020.
- Državni zavod za statistiku (2020). Punoljetni počinitelji kaznenih djela, prijave, optužbe i osude u 2019. Zagreb: Državni zavod za statistiku. <[https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2020/SI-1671.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/SI-1671.pdf)>. Pristupljeno 31. srpnja 2020.
- Franišković, T.; Radovančević, Lj.; Psihijatrijski aspekti mobbinga; Mobbing : zbornik radova / Bodiroga Vukobrat, N. ; Franišković, T. ; Pernar, M. (ur.), Rijeka: Društvo psihologa Primorsko goranske županije, 2006. str. 117-123.
- Gović Penić, I., Koić, E., Vasiljević, S. i Vinković, M. (2018). Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu. Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva.
- Herriot, P., Zapf, D. i Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (2), 161-164.
- Kazneni zakon. Narodne novine, br. 125 od 2011, 144 od 2012, 56 od 2015, 61 od 2015, 101 od 2017, 118 od 2018, 126 od 2019.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina. Narodne novine, br. 155 od 2002, 47 od 2010, 80 od 2010, 93 od 2011.
- Zakon o obveznim odnosima. Narodne novine, br. 35 od 2005, 41 od 2008, 125 od 2011, 78 od 2015, 29 od 2018.
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Narodne novine, br. 157 od 2013, 152 od 2014, 39 od 2018, 32 od 2020.
- Zakon o radu. Narodne novine, br. 93 od 2014, 127 od 2017, 98 od 2019.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije. Narodne novine, br. 85 od 2008, 112 od 2012.



Udruga za podršku žrtvama i svjedocima

Ured Varaždin

Graberje 33/II

+385 95 1160 066

[varazdin@pzs.hr](mailto:varazdin@pzs.hr)