

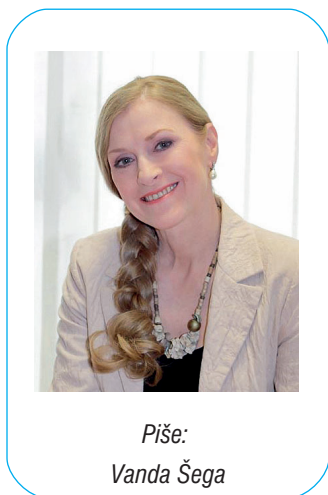
pristojnih sodelavcev Izobraževalnega središča in Službe za mednarodno sodelovanje v najkrajšem času pripravijo **cikel predavanj in izobraževanj** o modelih samoregulacije ter meji med javnim in zasebnim na družbenih omrežjih, ki veljajo na drugih javnih radiotelevizijah v EBU. Skupaj z varuhinjo pravic gledalcev in poslušalcev

smo ob izteku leta 2017 **izdali brošuro**, kjer so zbrani najpomembnejši dokumenti in zakoni, ki bi jih morali poznati zaposleni na RTV Slovenija.

### Namesto zaključka

RTV Slovenija smo ljudje, zato se bo Svet delavcev RTV Slovenija še naprej boril,

da bodo zaposleni v našem javnem zavodu, ki imajo edini v Sloveniji svet delavcev, kateri lahko deluje neposredno po določilih ZSDU, slišani in motivirani za ustvarjanje kakovostnega programa.



Piše:  
Vanda Šega

## Skupni odbor za prepoznavanje in preprečevanje mobinga na RTV SLO

# Komunikacija na delovnem mestu ali podobe agresije (nasilja), ki ga imenujemo mobing?

*Še pred dobrim desetletjem smo o mobingu govorili kot o novem pojavu, o eni od oblik nasilja, ki se dogaja na delovnem mestu in v zvezi z delom. Danes je to pogost družbeni pojav, bolj rečeno – problem. Kot bi bil nalezljiv. Kaj se je zgodilo med prvimi obravnavami pojava mobinga in množičnostjo? In zakaj?*

Odgovor in obenem resnica je neke vmes. Človek je od nekdaj živel v odnosu z drugim človekom. V prijateljstvu ali v sovraštvu. Razlog je bila vedno korist, pa naj si je šlo za zemljo, živino, naravna bogastva ali kasneje, za denar. Vedno je bila pomembna moč. In tekma. In zmaga. Danes ni nič drugače. Spremenile so se le **oblike pritiska – močnejših nad šibkejšimi, bogatih nad revnimi**, ... Spremenile so se družbene razmere, menjale ali izgubile so se nekdanje vrednote, spoštovanje, ... Spremenile so se oblike sporazumevanja, obveščanja, učenja, ...

### Vsak konflikt na delovnem mestu še ni mobing

Tudi razlog za mobing, kot **neetično, neprimerno, sovražno ravnanje na delovnem mestu** je gotovo v prepletu številnih dejavnikov – novih oblik organizacije dela, diktata kapitala po doseganju hitrih, opaznih, donosnih rezultatov poslovanja, korenitih pretresov na trgu dela (v Sloveniji in širše), številnih družbenih sprememb, ki so v vsakdanje življenje posameznikov prinesle negotovost, odrinjenost, in na drugi strani tekmovalnost.

V resnici ne gre za neka nova, neznanu ravnanja. Tudi v preteklosti so obstajali spori, nesporazumi, kršitve predpisov, a so se reševali prek disciplinskih postopkov, ki jih je imel na voljo delodajalec. Večino omenjenih kršitev bi lahko poimenovali **konflikt, ki pa ga ne gre enačiti z mobingom**. Lahko pa *nerešeni konflikti pripeljejo do trpinčenja*, šikaniranja, pritiskov, žalitev, ponižanja, razvrednotenja delavčevega dela, zlonamernega širjenja laži, nenehnih kritik, skratka do agresivnega vedenja, ..., *in do posledic, ki jih takšna ravnanja puščajo na žrtvah*.

Pogosto je potrebno iskati rešitve na različnih področjih, podobno, kot na različnih področjih, v različnih obdobjih, temeljijo tudi razlogi za nastanek konflikta, zamer, zapostavljenosti, doživljanja občutka manjvrednosti, izoliranosti, nesprejetosti, neenakosti in podobno.

### Nerešeni problemi ne izgubijo moči in ostrine

S strani prijaviteljev, potencialnih žrtev, so večinoma zatrjevana različna, **a vsa neprimerna, nedopustna ravnanja**, kot so:

krivična obravnava znotraj skupine, podcenjevanje, šikaniranje, ignoriranje, delo pod pritiskom, načrtno prikrivanje informacij s ciljem oteževanja dela, zahrbtnost, žalitve, delo v strahu, v stresu in podobno.

Vsak primer je, tako kot prijavitelj in povzročitelj, **edinstven**. V vsakem od primerov je moč najti skupek dejavnikov, od osebnostnih lastnosti domnevnega povzročitelja in prijavitelja »konflikta«, do razmer v delovnem okolju, od velikosti skupine/sluzbe/ uredništva do kakovosti odnosov znotraj njih, od pretoka informacij, transparentnosti vodenja delovnega procesa, *predvsem pa od posluha in znanja in čustvene inteligence posameznikov, ki jim je zaupano vodenje sodelavcev*.

Sčasoma se nereseni problemi znova pokažejo, enaki, ali v kombinaciji z drugimi dejavniki prekvalificirani obliki. Zato je *opuščanje dolžnih ravnaj vodje*, da ne sporazume, konflikte, ..., pusti v nemar, v veri, da bodo prešli ali se pozabili, torej jih ne reši, *enako odgovorno, kot njihovo neustrezno reševanje*.

Posameznih primerov ne smemo in ne moremo **le matematično sešteti**, še manj

pa med seboj primerjati. Skrbno obravnavani pa so lahko zgovoren pokazatelj na nekatere razloge, ki so morda sprožili, povzročili, pogojevali, ali celo izzvali nastanek posameznih težav.

## Pojav mobinga je resen problem

Pojav mobinga je resen problem za vse vpletene – za povzročitelja, prijavitelja in delodajalca. Vedno gre za **moteč, nezaželen, škodljiv pritisk**, ki hromi komunikacijo, zmanjšuje delovno učinkovitost in zadovoljstvo na delovnem mestu. Vsak primer je specifičen in enkraten, zato **vsak posebej zahteva tudi posebno obravnavo**. Razen v primerih, kjer gre za kršenje predpisov ali internih aktov (v smislu načrtovanja dela, obračunavanja posameznih dodatkov in podobno), gre za individualno doživljanje situacije, ki jo domnevna žrtev zaznava kot trpinčenje, kot načrtno, zoper njo uperjeno neprimerno in nevšečno ravnanje.

Natančen opis mnogih prijav domnevnega mobinga bi se bral kot zanimiva, poučna zgodba, iz katere bi se lahko učili o nedoumljivi in neobvladljivi sposobnosti človekovega mišljenja, vedenja in čustvovanja.

Zaskrbljujoči so podatki, da mnogi izberejo beg pred problemi, pred nerešenimi konflikti in pritiski in se zatečejo v **bolniško odsotnost (absentizem)**. Večina teh primerov ni nikoli prijavljena pooblaščenki ali skupnemu odboru za prepoznavanje in preprečevanje mobinga, niti ne neposredno delodajalcu. Na drugi strani niso redki primeri (prezentizma), prihajanja na delo kljub slabemu počutju. Pri slednjem ne gre toliko za pritisk nadrejenih, kot za bojazen, da ne bodo dovolj dobri, da ne bodo ustrezno ocenjeni, da jih bodo uvrstili na seznam za upokojitve in podobno. Tako enemu kot drugemu pojavu pa botrujejo: nezadostna ali neustrezna komunikacija, okrnjena samopodoba, neprijetna klima v delovnem okolju in morda še kaj. Seštevek več dejavnikov pa pomeni **stisko posameznika, ki ima lahko na daljši rok tudi škodljive zdravstvene posledice**.

Nov obraz že poznamim oblikam trpinčenja so dodala družbena omrežja. Odprla so neskončno pokrajino, kjer je mogoče o vseh in vsem razpravljati iz varne razdalje, **ne oziraje se na to, kako prizadet je »predmet« obravnave**. Ob tem, da so mediji tisti, ki nastavljajo ogledalo družbi in dogajanjem v njej, so obenem sami (njihovi

ustvarjalci) neprestano pod drobnogledom drugače, pogosto zlonamerno mislečih. Tu stopijo na plan svoboda govora, lažne novice, sovražni govor in ...

Kako torej zavarovati te žrtve? In ohraniti svobodo govora, pravico do izražanja mnenj, ...? Smo kot družba dovolj zreli, da bi znali in zmogli postaviti meje nedopustnega?

Tem nekaj mislim in pomislekom o mobingu velja dodati dva poudarka:

*Do nasilja, trpinčenja, vseh oblik neetičnih, neprimernih, sovražnih ravnanj na delovnem mestu mora veljati ničelna toleranca, ob morebitnih pojavih pa hitro, profesionalno odzivanje in ukrepanje.*

Bolj kot odpravljanje posledic povzročanih konfliktov ali drugih elementov mobinga, je potrebno ustvarjati pogoje, da do takšnih ravnanj sploh ne prihaja. **Delodajalec in svet delavcev**, kot podpisnika dogovora o preprečevanju in odpravljanju mobinga ali drugega ustreznega dokumenta **lahko storita največ z ozaveščanjem zaposlenih in z izobraževanjem** – tako vodij kot zaposlenih – o pojavih, oblikah, postopkih prijave in obravnave ter posledicah neprimernih ravnanj.

## Dogovor o preprečevanju in odpravljanju mobinga

V RTV Slovenija sta delodajalec in svet delavcev maja 2008, podpisala **Dogovor o preprečevanju in odpravljanju mobinga v javnem zavodu RTV Slovenija**.

**Osnovno vodilo** je zapisano v prvem členu:

- »*Poslovna kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za uspeh delodajalca.*
- *Mobing pomeni kršitev človekovega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in pomeni nedopusten odmik od uveljavljenih standardov obnašanja pri delodajalcu, zato izvajanje mobinga pomeni hujšo kršitev delovnih obveznosti.*

V drugem členu pa piše:

- »*Delodajalec in svet delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in se*

*zavezujeta, da mobinga pri delodajalcu ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov.*«

Dogovor opredeljuje namen preprečevanja nedopustnih ravnanj v zavodu in pristojnosti organov, ki jim je to področje skrbi za varno delovno okolje zaupano – to sta *pooblaščenec za preprečevanje mobinga* in *Skupni odbor za prepoznavanje in preprečevanje mobinga* v RTV Slovenija.

Pogovore s prijavitelji opravlja **pooblaščenka za preprečevanje mobinga**, ki nudi strokovne nasvete, kako pripraviti dokumentacijo, kadar se domnevna žrtev odloči za postopek prijave mobinga. Pooblaščenka lahko vodi tudi postopke neformalnih rešitev (mediacije), kadar prijavitelj da za to soglasje. Takšne rešitve so gotovo najboljše, saj odpravijo razloge za nesporazume **tam, kjer so nastali**, predvsem pa je rešitev hitra in z najmanj škode za vse udeležence.

Kadar pride do uradne prijave mobinga in uvedbe postopka ugotavljanja dejanskega stanja, skupni odbor po izvedenem postopku izda končno poročilo, v katerem opredeli ugotovljena dejstva in delodajalca napoti k ustreznemu ukrepanju. Z ustreznim poročilom **je seznanjen tudi svet delavcev**.

Enako kot dobra, odprta, konstruktivna komunikacija, v vseh smereh delovanja organizacije, lahko potekajo tudi njene negativne, nedopustne in neprimerne izpeljanke. Mobing zato lahko pričakujemo povsod, kjer prihaja do nesporazumov, nejasnosti, predvsem pa šumov v komunikaciji. Le-ti lahko **zelo hitro onesnažijo delovno vzdušje** in prerastejo v eno od oblik trpinčenja. Ne glede na hierarhično vlogo povzročitelja in prijavitelja (žrtve), so neprimerna ravnanja veliko breme za vse vpletene, saj je postopek ugotavljanja dejanskega stanja neprijeten, obenem pa predstavlja opazno motnjo v delovnem procesu in v vzdušju med zaposlenimi.

## Komunikacije med ljudmi ni mogoče ne načrtovati, ne predpisati, ne prepovedati

V vsak odnos, dveh ali več udeležencev, komunikacija vnese osebnostne, socialne, čustvene in številne druge karakteristike, ki pomembno vplivajo na kakovost komuniciranja v delovnem okolju.

Lahko pa delodajalec jasno in nedvoumno sporoči vsem zaposlenim, da nasilja – neprimernega vedenja na delovnem

mestu, ne bo toleriral, in bo, v primeru njegovega pojava, nemudoma ukrepal. Vsak **posameznik je dragocen člen v prepletu številnih delovnih aktivnosti**, zato mu mora delodajalec zagotavljati varno delovno okolje, v katerem bo uspešno opravljal svoje delo, razvijal svoj ustvarjalni potencial in sledil kariernemu načrtu, ki naj bi ga na razvojnih letnih pogovorih skupaj postavljala delavec in njegov vodja.

*Vsak nesporazum, nezadovoljstvo, nestrinjanje, izrečena grda beseda, ... še ni*

*mobing!! Dokazan mobing pa je kaznivo dejanje, ki ga noben skrben in odgovoren delodajalec ne sme dopuščati in se mu zoperstavi z vsemi ukrepi, ki so mu na voljo.*

## V razmislek

Hitro bomo kos novim tehnologijam in možnostim, ki jih le-te prinašajo. Še dolgo, ali pa nikoli, ne bomo povsem kos »delovanju« človeka – njegovim mislim, neomejenim in nepredvidljivim. Zato z vidika or-

ganizacije velja veliko pozornosti nameniti kakovosti odnosov v delovnem procesu, v vseh smereh delovanja. In ravnati z ljudmi skrbno, kot z neprecenljivim kapitalom.

Misli, ki jo je zapisal Lev Nikolajevič Tolstoj: »Brez ljubezni smemo sekati les, klesati kamen, kovati železo, toda samo z ljubeznijo smemo ravnati z ljudmi!«, ni kaj dodati.

## Sporočilo za javnost

# Združenje svetov delavcev Slovenije za uresničitev pravice delavcev do soodločanja v zavodih

*Ljubljana, 15. februarja (STA) – Člani Združenja svetov delavcev Slovenije so na današnjem študijskem srečanju na RTV Slovenija sprejeli pobudo vladi za normativno ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju zavodov po skrajšanem postopku. S tem bi po njihovem mnenju odpravili "eno najtežjih in nedopustno dolgo trajajočih protiustavnosti".*

\*\*\*

Kot so zapisali v izjavi za javnost, ustava v 75. členu določa, da "delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon". A medtem ko je bila za delavce v gospodarskih družbah ustavna pravica realizirana že leta 1993 s sprejetjem zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), sodelovanje delavcev pri upravljanju zavodov po več kot 25 letih še vedno ni ustrezno normativno urejeno ne v ZSDU ne v zakonu o zavodih ne v morebitnem posebnem zakonu o soupravljanju v zavodih.

"Po vsem tem času je torej več kot 100.000 delavcev s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, znanosti, kulture, športa, socialnega varstva in drugih negospodarskih javnih služb v Sloveniji še vedno brez ene od elementarnih ustavnih pravic," so opozorili.

Takšna rešitev je za zdaj uveljavljena le v posebnem Zakonu o RTV Slovenija. "Skozi konkretno prakso v tem javnem zavodu se je izkazalo, da je rešitev zelo učinkovita in zato v osnovi povsem primerna za uporabo tudi v vseh ostalih zavodih. Svet delavcev RTV Slovenija je eden bolj uspešnih svetov delavcev v Sloveniji in to dokazuje, da je uvajanje sodobne delavske participacije zaposlenih tako v gospodarskih kot v negospodarskih organizacijah načeloma povsem enako," je še ob sprejetju pobude povedal generalni sekretar Združenja svetov delavcev Slovenije Mato Gostiša.

Ob tem so v združenju spomnili, da je ustavno sodišče o tem vidiku uresničevanja 75. člena ustave odločalo že dvakrat, leta 1994 v povezavi z ustavno presojo zakona o zavodih in leta 2005 v zvezi z

ustavno presojo zakona o RTV Slovenija in "ugotovilo težjo protiustavnost takšnega stanja".

V združenju pričakujejo, da bo v duhu besed premierja Marjana Šarca, da je odločbe ustavnega sodišča treba spoštovati, uresničena tudi ustavna pravica po delavskem soupravljanju. "V omenjeni pobudi vladi smo predlagali konkretne rešitve, in sicer splošno določitev smiselne (analogne) uporabe veljavnega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju tudi za zavode," je ob robu današnjega srečanja pojasnil Gostiša.

**Vir: Slovenska tiskovna agencija (STA)**

<https://www.sta.si/2606497/zdruzenje-svetov-delavcev-slovenije-za-uresnicitev-pravice-delavcev-do-soodlocanja-v-zavodih>

