

vodič za zaposlene  
A WORKERS GUIDE

Queensland  Council of Unions

  
**Commerce Queensland**  
QUEENSLAND'S CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

  
Queensland  
Working Women's  
Service

  
**Queensland  
Government**  
Department of  
Industrial Relations

## Što je izživljavanje na radnom mjestu?

Iživljavanje na radnom mjestu je "uzastopno potcjenjivački tretman jedne osobe od strane neke druge osobe ili osoba na radnom mjestu, što može biti smatrano neosnovanom I neprikladnom radnom praksom."

Drugim riječima, izživljavanje je ponašanje što ponižava, vrijeđa, omalovažava ili posramljuje u prisustvu radnika, klijenata i mušterija.

Do izživljavanja može doći između:

- radnika i upravitelja (ili nadglednika)
- radnika
- radnika i druge osobe na radnom mjestu, studenta npr.

Ponašanje izživljavanja može biti dio radne kulture (npr. ponekad je cilj toga "iniciranje"), ali ako vas takvo ponašanje vrijeđa, onda to nije na svom mjestu.

Povremena razmimoilaženja u mišljenju, neki sukobi i problemi su sastavni dio radnog života. Ali kad ponašanje postane bezrazložno te vas vrijeđa i ponižava, tad to zovemo izživljavanjem i to ne treba tolerirati.

Važno je ne kriviti sebe zato što se netko nad vama izživljava.

## Vrste izživljavanja

Iživljavanje na radnom mjestu je vrsta nasilnog pona. Šanja koje se može kretati od vrlo suptilnog do lako prepoznatljivog, a može uključiti:

- izderivanje, vrištanje, nasilje, nasilan rječnik, vrijeđanje, neprimjerene komentare o vašem izgledu, osobnom životu i stilu života, klevatanje vas ili vaše obitelji.
- ponižavajuće mišljenje ili stalan kriticizam
- izoliranje radnika ili njihove uobičajene radne prakse, obrazovanja i napredovanja
- previše rada, neophodan pritisak, prekatno vrijeme za završavanje posla
- premalo rada, stvaranje osjećaja neupotrebitosti
- potcjenjivanje radnih mogućnosti, namjerno zadržavajući informacije u svezi s poslom, ili davanje pogrešnih informacija
- neobjašnjene promjene u poslu, besmisleni radni zadaci, zadaci iznad vaših mogućnosti, izostanak priznanja kad je zaslužen
- miješanje vaše osobne stvari ili radnu opremu
- zazivanje i regularno zbijanje šale na vaš račun
- izlaganje pisanih i slikovnih materijala koji vas degradiraju ili vrijeđaju
- besmislene "administrativne sankcije", npr. nepotrebno odugovlačenje u procesu prijavljivanja za obrazovanje, odmor ili isplatu plaće.

Tamo gdje izživljavanje uključuje nasilje ili prijetnju nasiljem to može postati slučaj za policiju – za više informacija pogledajte Nasilje na radu (Violence at Work Guide) (detalji su na kraju ove brošure).

## Kakva su djelovanja na vas?

Djelovanja izživljavanja na radnom mjestu na vas uključuju:

- visoku razinu stresa, umor, nesanica, itd. (za informaciju o upravljanju stresom na radu pogledajte Stres na radu (Stress At Work Guide) za poslodavce – detalji su na kraju brošure).
- loše zdravlje, krajnja iscrpljenost, napade panike, nesposobnost donošenja odluka, itd.
- nesposobnost za rad, gubitak samopouzdanja i samopoštovanja, osjećaj socijalne izoliranosti na radu, smanjen radni učinak i radne mogućnosti.

Cijene za organizaciju uključuju: smanjenu djelatnost, nesiguran radni okoliš, povećano odsustvovanje, slab moral, pojačani zahtjevi za novčanim naknadama (“workers compensation”) i građanska djelovanja.

## Što možete učiniti protiv izživljavanja na radnom mjestu

Vodite dnevnik o izživljavanju na radnom mjestu

Ponekad je izživljavanje teško definirati i dokazati. Zato je važno voditi dnevnik događanja, uključujući:

- incidenti, s što je moguće više detalja
- imena i naslovi ljudi spremnih poduprijeti vaše tvrdnje

Ovaj dnevnik može biti upotrijebljen kasnije pripomažući vam u dokazivanju vaših navoda i može biti upotrijebljen kao vrijedan dokaz prigodom suđenja.

### Pristupanje osobi koje se navodno izživljava

Ponekad, ako se direktno obratite osobi koja se izživljava i kažete joj kako doživljavate njezino ponašanje i zamolite je da prestane s takvim ponašanjem, to će riješiti problem.

Možete zamoliti i veznu osobu – vaš poslodavac može imati osobu naimenovanu za problem izživljavanja na radnom mjestu – ili nekog drugog, da pristupi osobi koja se navodno izživljava u vaše ime.

Ako su gore navedeni pokušaji bezuspješni trebate učiniti slijedeće.

## Provjerite svoja prava

Provjerite svoja zakonska prava sa svojim sindikatom, vladom ili drugim službama izlistanim na kraju ove brošure.

Prema Zakonu o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu iz 1995:

- vaš je poslodavac dužan osigurati zdravlje i sigurnost svih radnika. Iživljavanje na radnom mjestu može narušiti zdravlje i sigurnost radnika, i zato je vaš poslodavac dužan osigurati radno mjesto gdje nema izivljavanja.
- Vi također imate obavezu poduzeti mjere opreza pri radu. To uključuje slijeđene instrukcija dobijenih od vašeg poslodavca u odnosu na aspekte zdravlja i sigurnosti glede izivljavanja na radnom mjestu, na prijer: prijavljivanje izivljavanja na radnom mjestu.

Tamo gdje izivljavanje uključuje ponašanje kao što je seksualno napastvovanje i diskriminacija, prijava može biti uložena prema Queenslandskom zakonu o antidiskriminaciji iz 1991 (Queensland Anti-discrimination Act 1991).

Ako ste otpušteni zato što ste prigovorili možete uložiti prijavu prema Zakonu o nepravednom otkazivanju iz Industrial Relations Act 1999.

### Provjerite policu o izivljavanju na radnom mjestu

Provjerite da li vaš poslodavac ima policu i ustanovljenu proceduru za slučaj izivljavanja na radnom mjestu. Informacija o izivljavanju na radnom mjestu na vašem radnom mjestu može biti:

- uključena u indukcione programe, kurseve o svjesnosti, novinama vašeg preduzeća
- izloženo na oglasnoj ploči
- prodiskutirano na sastancima zaposlenih i kraćim sastancima timova
- raspoloživo na jezicima zajednice

### Pritužbeni postupci

Provjerite pritužbeni postupak:

- na vašem radnom mjestu
- u vašoj presudi - mnoge presude sadrže postupak koji trebate slijediti u cilju rješavanja situacije.

Ako mislite da se možete sučeliti s neprijatnim posljedicama možete:

- prići veznoj osobi tražeći savjet, podršku i pripomoć ako osjetite da se netko nad vama izivljava
- informirajte svog predpostavljenog i pokušajte zajednički riješiti problem
- ako se to ne pokaže uspješnim, ili je vaš predpostavljeni/a dio problema, pristupite njegovom/njenom predpostavljenom/joj
- zatražite posredovanje, npr. od Centra za rješavanje sporova (Dispute Resolution Centre) (pogledajte poledinu ove brošure).

Možda biste željeli uložiti pismeni prigovor ukoliko su se ostali pristupi pokazali bezuspješnima, ili su optužbe tako ozbiljne da su drugi načini neprikladni.

Vaš poslodavac može provesti istražni postupak glede navodnog izivljavanja na radnom mjestu. Ovo su mogući ishodi jedne takve istrage:

- odbacivanje prigovora ukoliko je neosnovan
- potvrđivanje navodnog izivljavanja
- disciplinski postupak protiv osobe koja se izivljavala

## Savjetovanje i rehabilitacija

Moguće je da ćete htjeti zatražiti savjetovanje i/ili rehabilitaciju.

## Osobni razvoj

Možda ćete se htjeti upisati na neki kurs dodatnog obrazovanja koji će vam pripomoći u lakšem suprotstavljanju izživljavanju dok se problem ne riješi.

Ovo su neki od kurseva:

- poboljšanje komunikacijskih sposobnosti
- razrješenje sukoba
- upravljanje stresom
- samouvjerenost i samopoštovanje

## Gdje naći informacije:

### **Informacije i prijave**

- > Queensland Council of Unions, OHS Unit
- > Beyond Bullying Association
- > Centrecare
- > Dispute Resolution Centre
- > Division of Training
- > Division of Workplace Health and Safety
- > Legal Aid Queensland
- > Queensland Anti-discrimination Commission
- > Commerce Queensland
- > Queensland Industrial Relations Commission
- > Relaxation Centre of Queensland
- > Translating and Interpreting Service
- > Wageline
- > Workers Medical Centre
- > Working Women's Service (Queensland)

### **Vodiči**

- > Stress at Work: Information for Employers, Division of Workplace Health and Safety
- > Violence at Work: A Workplace Health and Safety Guide, Division of Workplace Health and Safety
- > Workplace Bullying: Employers' Guide, Division of Workplace Health and Safety

### **Knjige i članci**

- > Adams, A. (1992) Bullying at Work, Virago Press, London.
- > Downing J. (1995) Finding Your Voice, Allen & Unwin, Sydney.
- > Gorman, P. (1997) The Duty of Good Faith as Against Bullying, The Inaugural Roberta Morgan Memorial Lecture, Queensland University of Technology.
- > McCarthy, P., Sheehan, M., Wilkie, S., and Wilkie W. (eds) (1998) Bullying: Causes, Costs and Cures, Beyond Bullying Association Inc.
- > Randall, P. (1997) Adult Bullying: Perpetrators and Victims, Routledge, London.
- > Spry, M. (1998) Workplace Harassment: What is it and What Should You Do About it? 40(2) Journal of Industrial Relations, pp 232-246.

### **Video vrpce**

- > BBC (1994) Bullying at Work: Combating Offensive Behaviour in the Workplace.
- > Video Communications (1995) Workplace Harassment (Qld Distributors: Boyd, Faye & Associates)