



Evropská unie Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Komparační analýza o reálném stavu ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí

Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě
CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_025/0007507



Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.
Mgr. Adéla Vobořilová

2019

DP | důstojné pracovní
ve veřejné správě

Obsah

Seznam zkratk	3
Úvod a cíle zprávy	4
1. Metodologie	5
2. Vymezení základních pojmů spojených s tématem násilí na pracovištích	6
2.1. Německo	6
2.2. Švédsko	8
2.3. Česká republika	8
2.4. Závěr	10
3. Ukazatele	11
3.1. Ekonomická situace sledovaných zemí	11
3.1.1. Německo	11
3.1.2. Švédsko	11
3.1.3. Česká republika	12
3.2. Stav šikany na pracovišti	12
3.2.1. Německo	12
3.2.2. Švédsko	13
3.2.3. Česká republika	13
3.3. Závěr	15
4. Praxe v prevenci a eliminaci násilí na pracovištích	17
4.1. Německo	17
4.2. Švédsko	18
4.3. Česká republika	19
4.4. Závěr	20
Závěr	21

Seznam tabulek

Tabulka 1: Úroveň šikany na pracovišti ve Švédsku.....	13
Tabulka 2: Přehled výzkumů v oblasti šikany na pracovišti včetně základních výsledků.....	14
Tabulka 3: Komparace sledovaných indikátorů v Německu, Švédsku a České republice.....	22

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	Nestátní nezisková organizace
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
VOP	Veřejný ochránce práv

Úvod a cíle zprávy

Zpráva, kterou čtete, je analytickým výstupem projektu „Důstojné pracoviště ve veřejné správě“. **Cílem projektu bylo vytvořit a podpořit dlouhodobě udržitelný systém rozvoje kompetencí pracovníků veřejné správy v oblasti jejich ochrany před násilím na pracovišti a dále implementovat tento systém do praxe.**

Projekt metodicky nastavil a realizoval vzdělávací aktivity vedoucí k rozvoji kompetencí pracovníků veřejné správy (státní správy a samospráv) – personalistů, vedoucích a řadových pracovníků v oblasti ochrany na vlastních pracovištích jako osob, které mohou být obětí či svědkem násilí na vlastním pracovišti, nebo mají v popisu práce zajistit ochranu svých kolegů.

Dílčí cíle projektu byly:

- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí řadových pracovníků veřejné správy jako těch, kteří jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí vedoucích pracovníků veřejné správy jako těch, kteří na jedné straně jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti, na straně druhé zastupují zájmy organizace veřejné správy jako zaměstnavatele.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí personalistů veřejné správy jako těch, kteří pracují s lidskými zdroji na každodenní bázi a nositeli procesních a interpersonálních změn v organizaci.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí systémových pracovníků jako těch, které charakterizuje schopnost a zákonná povinnost systémově nastavit ochranu pracovníků před násilím na pracovišti.

Partnery projektu byly Kancelář veřejného ochránce práv a Státní úřad inspekce práce.

Projekt je realizován na celém území České republiky.

Cílovou skupinou projektu jsou:

- řadoví pracovníci, vedoucí pracovníci a personalisté organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, obcí, měst a krajů (Cílová skupina I),
- pracovníci MPSV, SÚIP a VOP (Cílová skupina II).

Cílem této zprávy je komparace praktického pojetí prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německé spolkové republice a Švédsku se situací v České republice prostřednictvím popisu současného stavu násilí na pracovištích a jeho vývoje v posledních letech. Dalším cílem je zachycení praxe v přístupu k oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích, s důrazem na oblast veřejné správy.

Vlastní text zprávy se nejprve stručně věnuje užití metodologii, poté přehledně popisuje definice nejdůležitějších pojmů spojených s oblastí prevence a eliminace násilí. Dále se text zabývá popisem základních charakteristik Německa, Švédska a Česka prostřednictvím ukazatelů. Následuje sumarizace poznatků z praxe a prevence a eliminace šikany v každé zemi, spolu s popisem rozvoje kompetencí pracovníků v této oblasti. Každá z kapitol je zakončena shrnutím, jež obsahuje komparaci daného tématu ve sledovaných zemích, přičemž poslední kapitola sumarizuje dílčí závěry do komparační matice a přehledně tak předkládá výsledky komparace.

1. Metodologie

Komparační studie přímo navazuje na analýzy o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích, jež jsou shrnuty ve zvláštních zprávách a jsou samostatnými výstupy projektu. Konkrétně se jedná o výstupy:

- **Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v ČR**
autorem Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D. (eds.), RNDr. Barbora Večerková, Mgr. Michaela Švejdová
- **Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v Německu**
autorem Georgia Strati LL.M.
- **Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích ve Švédsku**
autorem Patrik Edgren

Většina z prezentovaných informací jsou citace výše vyjmenovaných zpráv a nejsou tak v textu citovány. Pro podrobnější vhléd proto čtenáře odkazujeme právě na tyto zprávy.

Komparace neboli srovnání je jednou z nejužívanějších vědeckých metod práce a v této studii jsou konkrétně srovnány systémy prevence a eliminace násilí ve Švédsku a Německu se situací v České republice. Cílem je nejen nalézt rozdíly a podobnosti, ale také možnou inspiraci pro doporučení pro další efektivní rozvoj oblasti v Česku. Výsledky komparace jsou sumarizovány do přehledné matice, obsahující srovnání v následujících aspektech:

1. **Základní ekonomické ukazatele** – pohled na základní ukazatele, jež charakterizují danou zemi z ekonomického hlediska:
 - a) Míra zaměstnanosti
 - b) Míra nezaměstnanosti
 - c) Typická odvětví
2. **Ukazatele šikany** – prevalence šikany:
 - a) Podíl osob, které se setkaly se šikanou
3. **Praxe** – charakteristika nástrojů prevence a eliminace šikany užívaných v praxi subjekty:
 - a) Vzdělávání – zda a jakým způsobem probíhá vzdělávání v této oblasti
 - b) Další praktické nástroje – příklady dobré praxe v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích

2. Vymezení základních pojmů spojených s tématem násilí na pracovištích

Kapitola stručně popisuje základní pojmy spojené s problematikou násilí na pracovišti v Německu, Švédsku a České republice. Definice budou vycházet z chápání šikany na pracovišti z hlediska odborného diskurzu, nikoliv dle právního řádu (toto vymezení nalezne čtenář ve výstupech projektu *Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR, Německu a Švédsku*). Závěr bude věnován srovnání pojmů se zodpovězením otázky, jaká vymezení se v jednotlivých zemích spojují s fenoménem šikany na pracovišti.

2.1. Německo

Problematika šikany na pracovišti je v Německu odborníky i širokou veřejností označována termínem „mobbing“, jenž je zapůjčený z anglosaského slovesa „to mob“. Ačkoli pojem jako takový nemá konzistentní teoretický rámec, nejvíce užívanou definici vytvořil Heinz Leymann v 90. letech 20. století takto: „...v posledních letech se objevil problém týkající se pracovního prostředí, jehož existence a rozsah nebyl dosud znám. Tento jev se nazývá mobbing (spolčení se proti někomu, psychický teror). Má podobu rozkolu ve skupině, kde je oběť systematicky stigmatizována mimo jiné i zásahem do jejích práv, což může mít po několika letech za následek to, že dotyčná osoba nemůže najít zaměstnání ve svém oboru. Za tento osud mohou být zodpovědní buď spolupracovníci, nebo vedoucí pracovníci.“ Dle jiné definice je mobbing na pracovišti charakterizován systematickým psychologickým nátlakem nebo ponižováním oběti jednotlivcem nebo skupinou, s cílem poškodit jeho pověst, čest, lidskou důstojnost a integritu.

Dle německých výzkumníků musí jednání splňovat určité předpoklady (viz níže), aby mohlo být označeno za šikanu na pracovišti:

1. Jednání pachatele by se mělo skládat z několika událostí, v delším časovém období, s cílem pronásledovat a obtěžovat oběť.
2. Jednání musí vykazovat znaky porušení práv nebo zákonných zájmů oběti.
3. Jednání by mělo být prováděno jednostranně. V případě vzájemných urážek se nejedná o šikanu na pracovišti.

Druhy šikany na pracovišti jsou rozmanité a variabilní. V Německu se rozlišuje, zda k jednání došlo ze strany manažera (může se jednat o pokárání, odmítnutí povýšení, zadání nerealistických pokynů apod.), nebo jednání souvisí s mezilidskými vztahy a je vedeno ze strany kolegů (může se jednat o sociální vyloučení, urážky, útoky, ublížení na zdraví apod.). Praktiky, které si představíme při běžném hovorovém použití slova mobbing asociální a nepřátelské jednání, se z právního hlediska nemusí vždy považovat za šikanu na pracovišti.

K nejtypičtějším případům šikany na pracovišti ve veřejném sektoru patří v Německu obtěžování z rasových důvodů, etnického původu, sexuální orientace, pohlaví a náboženství. Může se projevovat formou pomluv a fám, nesprávného hodnocení profesionálního výkonu, posměšků a podobných druhů urážlivého chování.

V praxi se v Německu k rozlišení druhů šikany na pracovišti setkáváme s těmito pojmy:

- **Mobbing**, který v užším smyslu označuje šikanu mezi spolupracovníky, kteří jsou na stejné úrovni hierarchie pracovního prostředí.

- **Bossing**, který označuje situaci, kdy zaměstnavatel nebo nadřízený šikanuje podřízeného zaměstnance.
- **Staffing**, k němuž dochází v případě, že podřízený šikanuje zaměstnavatele nebo nadřízeného.

Nejběžněji se oběti šikany střetávají s mobbingem a bossingem. Staffing je spíše výjimečnou záležitostí.

Mezi další pojmy, s kterými v Německu odborníci v oblasti šikany na pracovišti operují, patří:

Viktimizace

Diskriminace někoho kvůli jeho účasti na diskriminační stížnosti, buď jako svědek nebo osoba, která podala stížnost, nebo jedinec, který byl v minulosti obviněn a shledán vinným z obtěžování.

Participace

Pojem participace se týká mechanismů, které slouží k zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů managementu jinými prostředky, než informacemi a konzultací.

Kvalita práce

Podpora pro zlepšování životních a pracovních podmínek.

Důstojná práce

Hlavní strategický koncept politiky ILO, který se zaměřuje na vymýšlení sociálních a ekonomických systémů, které mají za úkol zajistit základní bezpečnost, zaměstnanost a schopnost adaptace na rychle se měnící podmínky na vysoce konkurenčním globálním trhu.

Diskriminace

Rozdílné zacházení s jednotlivci nebo skupinami, založené na předsudcích nebo dle kritérií, jako je pohlaví, rasa, náboženství, věk, rodinný stav, zdravotní postižení, sexuální orientace, politické názory, sociálně-ekonomické pozadí, členství v odborech a jiné aktivity.

Násilí a obtěžování na pracovišti

Nepříjemné chování jedince nebo skupiny lidí. Jednání může mít mnoho různých podob, některé jednání lze identifikovat snadno, jiné velmi obtížně. K obtěžování dochází, když je opakovaně jeden nebo více pracovníků či manažerů úmyslně zneužíváno, ohrožováno nebo ponižováno v souvislosti s pracovními záležitostmi. K násilí dochází v případě, že je jeden nebo více pracovníků nebo manažerů napadeno v souvislosti s pracovními záležitostmi. Obtěžování a násilí může být prováděno jedincem nebo skupinou manažerů či pracovníků za účelem narušení důstojnosti manažera nebo pracovníka, může zapříčinit jeho smrt nebo způsobit nepřátelské pracovní prostředí.

Stres v práci

Stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými nebo sociálními obtížemi nebo dysfunkcemi, a který je výsledkem pocitu neschopnosti překonávat požadavky nebo očekávání, která se na pracovníka kladou. Stres není nemoc, ale dlouhodobější vystavení stresu může snížit pracovní efektivitu a způsobit zdravotní problémy.

Ochrana Whistblowera

Účinná ochrana osob, které nahlašují (v rámci dotyčné organizace nebo externímu orgánu) nebo zveřejňují informace o přestupcích v zaměstnání, aby bylo možno předejít škodám a aby odhalily veřejnosti hrozby nebo škody, které by jinak mohly zůstat skryté.

Kyberšikana

Jedná se o kolektivní označení forem šikany prostřednictvím elektronických médií (internet, mobilní telefony apod.), které slouží k agresivnímu a záměrnému poškození uživatele těchto médií.

2.2. Švédsko

Ve Švédsku se v souvislosti s šikanou na pracovišti setkáme nejběžněji s termínem „bullying“ nebo mobbing. Koncept šikany je ve Švédsku velmi široký. Kromě jednání, které je běžně označováno jako bullying/mobbing, zahrnuje také jednání, které lze považovat za obtěžování nebo sexuální obtěžování.

Podle švédských výzkumníků existují různé definice pojmu šikana, všechny však obvykle zahrnují tyto tři složky:

1. negativní jednání zaměřené na jedince
2. vyskytující se opakovaně v určitém období
3. oběť je při tomto jednání zřetelně v nedůstojné pozici.

Šikana je akt vědomého, záměrného, systematického a opakujícího se narušování hodnoty a důvěry člověka. O šikanu se nejedná, pokud jsou v konfliktu dvě stejně silné strany, které řeší, jak by měla být práce dokončena.

Švédský úřad pro pracovní prostředí definuje mobbing jako „negativní jednání v určitém časovém úseku, zaměřené na jednotlivce nebo skupinu.“

Ačkoli se v souvislosti s šikanou na pracovišti pravděpodobně objevují i další termíny, nebudou nyní popsány, jelikož komparační analýza vychází ze *Zprávy o systému ochrany na pracovišti před násilím ve Švédsku*, která se zaměřovala především na legislativní uchopení definic šikany na pracovišti.

2.3. Česká republika

Násilí na pracovišti je v České republice, stejně jako ve Švédsku či Německu, nejčastěji spojováno s pojmem šikana nebo výrazem převzatým z anglosaského světa mobbing¹. I když v odborném diskursu neexistuje jedna užívaná definice, lze říci, že za šikanu/mobbing můžeme dle výzkumníků považovat systematické agresivní jednání, uskutečňované s cílem získat pocit převahy či výhod, namířené proti jednotlivci či skupině, kteří se nemohou situaci vyhnout nebo se bránit. Jedná se o negativní společenské chování s projevy diskriminace a nerovného zacházení, které později přechází ve viktimizaci daných osob. Dotýká se osobního i rodinného života, celkového pracovního prostředí, bezpečnosti práce i osobního výkonu. Představuje riziko pro duševní a fyzické zdraví.

V odborném diskursu zatím nebyla stanovena jednoznačná definice o destruktivních projevech na pracovišti. Vymezení se v současnosti soustřeďuje především na jednotlivé formy násilí, jako je mobbing, bossing, staffing, sexuální obtěžování a podobně.

Z hlediska frekvence a doby trvání šikanózního chování se většinou za šikanu považuje stav, kdy je toto chování evidováno přibližně 6 měsíců alespoň 1x týdně, aby byly vyloučeny další působící vlivy (např. nesnadná životní situace, náhlé řešení firemní krizové komuni-

1 Nutno však podotknout, že v anglosaském světě je nejčastěji za ekvivalent slova šikana užíván bullying.

kace a zvýšení tlaku, úmrtí v rodině a následná reakční podrážděnost apod.). Což však neznamená, že nemůže být šikana rozpoznána dříve.

Mezi výzkumníky často užívané pojmy v souvislosti s násilím na pracovišti v České republice patří²:

Mobbing

Šikana ze strany kolegů. Cílené a opakované útoky na určitou osobu ve skupině, která je druhými pomlouvána, kritizována, vyčleňována z kolektivu, čímž dochází k postupné likvidaci osobnosti dotčeného. V ČR je mobbing používán také jako ekvivalent šikany na pracovišti. V anglicky mluvících zemích se používá spíše označení bullying. Dle Leymanna je rozdíl mezi bullyingem a mobbingem především v tom, že mobbing je spíše destruktivní komunikace, která nemá typické znaky šikany, ale je uskutečňována sofistikovaně, se silně stigmatizujícím efektem.

Bossing

Šikana ze strany nadřízeného. Jde o praktiky vedoucího pracovníka, který vyvíjí tlak na podřízeného, aby si vynutil přízpusobení, poslušnost nebo ho vypudil z pracovního místa.

Staffing

Šikana ze strany podřízených směrem k nadřízenému. Neférové útoky vůči jedinci ve vedoucí funkci, které mají poškodit jeho, případně jeho pracovní tým či firmu.

Defaming a shaming

Otevřený a neférový útok na pověst jednotlivce, skupiny nebo organizace.

Chairing

Boj o křeslo. Šikana mezi dvěma vedoucími pracovníky, kdy se jeden snaží zabránit druhému získat lepší či jeho vlastní pozici.

Sexuální obtěžování

Fyzické i verbální napadání se sexuálním podtextem (sexuálně podbarvené vtipy, narážky a poznámky týkající se vzhledu a sexuálního života apod.).

Dissen, diskriminace a nerovné zacházení

Napadání osoby kvůli rozdílům rasového charakteru, náboženského a politického přesvědčení, pohlaví, věku apod. Utiskování určitých jednotlivých členů tím, že jsou jim upírána občanská práva nebo snižovány šance na uplatnění se ve společnosti. Často vychází z předsudků a může být i projevem rasismu. Na pracovišti je šikana ve formě dissen používána například mezi mužským kolektivem, kam je zařazena pracovnice opačného pohlaví a naopak, návrat do pracovního procesu po mateřské dovolené či věkové rozdíly a odlišnosti například ve stylu oblékání, práce i vědomostí.

Kyberšikana

Šikana prostřednictvím elektronických médií. Agresivní a záměrné poškozování uživatele elektronických médií jako je internet nebo telefon. Stejně jako tradiční šikana zahrnuje opakované chování a nepoměr sil mezi agresorem a obětí. Záměrem je oběť poškodit, zdiskreditovat v pracovním i soukromém životě a ublížit jí. Ohrožena je ztráta soukromí, osobních údajů a pocitu bezpečí. Důsledky jsou stejné jako u klasické šikany.

2 BEŇO, Pavel: Můj šéf, můj nepřítel? Šlapanice: Era, 2003.

Psychoteror

Systematické a dlouhodobé duševní násilí, nátlak, týrání, ponižování a dehonestace.

Důstojná práce / ILO³

„Důstojná práce zahrnuje příležitosti pro práci, která je produktivní a zajišťuje férový příjem, zabezpečuje jistotu zaměstnání a sociální zabezpečení pro pracovníky a jejich rodiny. Důstojná práce poskytuje příležitosti pro osobní rozvoj, posiluje sociální integraci, umožňuje vyjádřit svobodně své námitky, skloubit rodinný a pracovní život a garantuje rovné příležitosti a rovné zacházení pro všechny.“ To je definice konceptu důstojné práce, Mezinárodní organizace práce (ILO), *ILO Toolkit*, 2007.

Vznik konceptu důstojné práce podnítily negativní efekty trhu práce, jako je nedosta tečné ohodnocení pracovního výkonu, nedodržování bezpečnosti práce, rizikové pracovní podmínky, nelegální zaměstnávání, stres při práci, nedostatečné sociální jistoty a nemožnost skloubit pracovní a rodinný život. Koncept je založen na všeobecných základních hodnotách a principech.

Cílem je vyvážit systém tak, aby byly základní podmínky vyrovnané a nevyklučovaly participaci vybraných rizikových skupin, mezi které patří například nekvalifikovaní pracovníci, nelegálně zaměstnávání pracovníci včetně cizinců, agenturní pracovníci, dlouhodobě nezaměstnaní a zdravotně postižení.

2.4. Závěr

Chápání šikany na pracovišti z hlediska odborného diskurzu je ve všech zemích velmi podobné. V souvislosti s šikanou na pracovišti se v Německu, Švédsku i České republice běžně užívá termín mobbing, případně bullying. Šikana na pracovišti je ve všech zmiňovaných zemích definována jako negativní či agresivní jednání, poškozující osobu, ke kterému dochází opakovaně a v delším časovém úseku. V Německu i České republice se s šikanou na pracovišti pojí stejné termíny jako je bossing, staffing, kyberšikana, důstojná práce.

3 VÚPS: *Důstojná práce v ČR. Národní zpráva pro ILO* [online]. VÚPS, 2008 [Cit. 12.9.2019]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf

3. Ukazatele

V kapitole ukazatele se nejprve popisuje ekonomická situace v jednotlivých zemích, další část se věnuje ukazatelům šikany na pracovišti optikou výzkumů týkající se problematiky mobbingu provedených v Německu, Švédsku a České republice. Závěr shrnuje závěry z komparace České republiky s Německem a Švédskem.

3.1. Ekonomická situace sledovaných zemí

3.1.1. Německo

Německá ekonomika prezentuje se svým HDP ve výši 2 307,20 mld. eur největší ekonomiku v Evropě a čtvrtou největší ekonomikou na světě. V oblasti hospodářství a technologií se Německo řadí mezi světově nejrozvinutější země. Německo se stejně jako Česká republika řadí ke kontinentálnímu modelu sociálního státu.

Hospodářství v Německu kvůli relativně malému množství surovinových nalezišť cílí především na sekundární a terciální sektor. Ačkoli je velká část státu zemědělsky využita, v zemědělství pracují pouze 2–3 % zaměstnanců.

V posledních letech se Německo vyznačovalo v mezinárodním srovnání svým podprůměrným hospodářským růstem, k čemuž mimo jiné přispěly trvalé problémy s integrací spolkových zemí bývalého východního bloku (NDR). Růst HDP byl v roce 2018 0,6 %⁴. Mezi typická odvětví patří služby, automobilový, elektrotechnický, strojírenský a chemický průmysl.

Celkový počet zaměstnanců v Německu tvoří 32 164 973⁵, s počtem 17 273 293 mužů a 14 891 680 žen. Celkový počet zahraničních zaměstnanců je pak 3 470 146. Ve věku 20–64 let⁶ pak byla míra zaměstnanosti v roce 2018 79,9 %, z toho u mužů 83,9 % a žen 75,8 %. Celková míra nezaměstnanosti tvořila v Německu v roce 2018 3,2 %, z toho činila 4,12 % u žen a 3,3 % u mužů.

3.1.2. Švédsko

Švédská ekonomika je založená na smíšeném hospodářství. Švédsko patří mezi jednu z nejvíce na exportu závislých zemí na světě. Vývoz tvořil v posledních letech více než 50 % HDP. V roce 2017 činilo HDP 455 000 SEK na obyvatele. V roce 2018 byl růst HDP 2,2 %. Služby představují v zemi asi 70 % HDP, zemědělství pak jen 2 % HDP. Stěžejní průmyslová odvětví ve Švédsku představují služby, telekomunikace, lesnictví, průmysl, těžba železa a zemědělství. Vysoké daně umožnily ve Švédsku vytvořit velkorýsý sociální systém.

Ekonomické nástroje používá švédská vláda především k financování svých vlastních orgánů. Například po kampani #metoo 2017 poskytla vláda Úřadu pro pracovní prostředí, ombudsmanovi a dalším orgánům miliony SEK a nařídila jim informovat zaměstnavatele o preventivní práci proti šikaně na pracovišti. Vláda také v roce 2018 přispěla do Státních fondů pro regionální zástupce bezpečnosti částkou 15 milionů SEK. Vláda dále financuje práci antidiskriminačních agentur.

4 Themes [online]: Statistisches Bundesamt (Destatis) © 2020. [Cit. 07.10.2019]. Dostupné z: https://www.destatis.de/EN/Themes/_node.html

5 Tamtéž.

6 Eurostat [online]: Eurostat © 2020. [Cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

Míra nezaměstnanosti⁷ činila v roce 2018 6,8 %, z toho u mužů 6,4 % a žen 6,2 %. Celkové procento zaměstnaných žen činilo 48 %, mužů 52 %. Celková míra zaměstnanosti byla v roce 2018 2,4 %, u mužů 84,4 % a žen 80,2 %. 73% lidí ve Švédsku pracuje ve věku mezi 15–74 lety. V prosinci 2018 bylo zaměstnáno 77,9 % žen ve věku mezi 20–64 lety a 80,3 % mužů (téhož věkového rozpětí).

Přestože je země známá pro svou rovnost mezi pohlavím, Švédsko patří mezi evropské země, které mají nejvíce genderově segregovaný trh práce. Ženy a muži dávají přednost práci v různých profesích. Proto je obtížné změnit kvantitativní rovnost v organizaci. V organizacích bez rovnosti pohlaví jsou vyšší rizika pro šikanu na pracovišti.

3.1.3. Česká republika

Česká ekonomika je založena na smíšeném ekonomickém systému, respektive se vyznačuje sociálně tržním hospodářstvím, jež užívá evropský sociální model. Základ české ekonomiky tvoří průmysl (cca 35 %) a služby (cca 60 %); zemědělství je v České republice zastoupeno velmi slabě (méně než 5 %). Hlavními pilíři průmyslu jsou automobilová výroba, elektronika, strojírenství, high-tech technologie, výroba oceli, dopravní zařízení, chemická výroba a léčiva. Přírůstek hrubého domácího produktu vzrostl v roce 2018 o 3 % s nominální hodnotou 5 329 mil Kč, průměrná inflace byla 1,8 %⁸.

Míra zaměstnanosti dosahovala v roce 2018 79,9 %, u žen činila 72,2 % a u mužů 87,4 %⁹. Průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství v roce 2018 dosáhl 5 293,8 tis. osob, při zastoupení 55,7 % mužů a 44,3 % žen. Zaměstnanost v primárním sektoru dosahovala meziletočně v roce 2018 148,3 tis. osob. Tento sektor představoval 2,8 % celkové zaměstnanosti. V sekundárním sektoru (průmysl vč. stavebnictví) pracovalo 1 984,9 tis., což činí 37,5 %. Podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti dosáhl 59,7 %, a pracovalo v něm na 3 160,3 tis. osob.

Míra nezaměstnanosti za rok 2018 činila 2,0 %, přičemž u žen dosahovala hodnoty 2,8 % a u mužů 1,8 %. Česká republika je tak v posledních letech jednou ze zemí Evropské unie s nejnižší nezaměstnaností. V roce 2018 bylo na úřadech práce registrováno 231,5 tis. osob.

3.2. Stav šikany na pracovišti

3.2.1. Německo

V Německu téměř neexistují statistická data o obecných formách neetického chování, jako je šikana na pracovišti, obtěžování nebo sexuální obtěžování. Data mapující výskyt šikany na pracovišti v Německu chybí téměř úplně. Informace o problematice násilí na pracovišti můžeme čerpat pouze z údajů zveřejněných Spolkovým statistickým úřadem (Statistisches Bundesamt, Destatis), z kterých vyplývá, že 5 % dotázaných zaměstnanců, kteří zažili obtěžování (harassment) na pracovišti, měli zkušenosti i s šikanou.

7 Eurostat [online]: Eurostat © 2020. [Cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

8 Vývoj HDP [online]: Kurzy.cz, Copyright © 2000 – 2020. [Cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/?G=3&A=2&page=1>

9 MPSV: Analýza vývoje zaměstnanostní a nezaměstnanosti v roce 2018 [online]. MPSV, 2019 [Cit. 12.9.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee-935b7e>.

Poslední reprezentativní studie je z roku 2002. Jedná se o tzv. Zprávu o mobbingu. Šetření prokázalo, že 5,5 % dotazovaných německých zaměstnanců zažilo v roce 2000 šikanu na pracovišti.

3.2.2. Švédsko

Ačkoli je velmi obtížné odhadnout skutečný rozsah obtěžování, sexuálního obtěžování a dalších forem viktimizace na pracovišti, můžeme se opírat zejména o data poskytnutá Švédským statistickým úřadem (Swedish Bureau of Statistics, SCB), který provádí každý druhý rok v rámci Úřadu pro pracovní prostředí (Work Environment Authority, AMV) průzkum pracovního prostředí. Šetření se týká všech aspektů pracovního prostředí, zahrnuje písemné dotazníky a telefonické rozhovory se 4–12 tis. osobami. Průzkum z roku 2017 čítá odpovědi od zhruba 8 700 osob.

Výzkum ukázal, že v roce 2017 byl přibližně jeden z deseti zaměstnanců vystaven hrubému jednání, jako je hrubá komunikace a hrubé chování ze strany vedoucích pracovníků nebo kolegů. Podíl 10 % platí jak pro muže, tak pro ženy prakticky všech věkových skupin, stejné procento se vyskytuje již od roku 2009.

V oblasti sexuálního obtěžování ze strany manažerů nebo kolegů bylo v roce 2017 mezi oběťmi asi 1 % mužů a 4 % žen. Tento podíl je nejvyšší u mladých žen ve věku 16–29 let, kde činí 10 %. Pokud zahrneme i ty, kteří byli vystaveni sexuálnímu obtěžování od ostatních osob (např. klientů, zákazníků, pacientů, žáků nebo spolucestujících), podíl všech zaměstnanců se zvýší z 1 % na 10 % a na 30 % ve skupině mladých žen ve věku 16–29 let. Podíl mužů, kteří byli vystaveni sexuálnímu obtěžování ze strany vedoucích pracovníků nebo kolegů, je od roku 2017 konstantní přibližně na 1 %. Mezi ženami zaznamenává Úřad pro pracovní prostředí mírný nárůst z 2 % (rok 2013) na 4 % v roce 2017.

Průzkum pracovního prostředí poskytuje cenná data, jelikož se výzkumný vzorek skládá ze sektorově i věkově diferenciováných skupin zaměstnanců. Výsledky šetření tak mohou ukázat různé typy problémů, souvisejících s pracovním prostředím napříč sektory, věkem a pohlavím.

Nicméně můžeme předpokládat, že existuje i velké procento nenahlášených případů, zejména kvůli nedostatku informací o obtěžování a sexuálním obtěžování a neochotě tyto záležitosti hlásit.

Dle průzkumu Eurostatu o osobách vystavených rizikovým faktorům, které mohou nepříznivě ovlivnit duševní zdraví, zažilo v roce 2007 obtěžování nebo viktimizaci jedno procento dotazovaných. V roce 2013 jedno procento švédské populace ve věku 15–64 let uvedlo, že bylo za posledních 12 měsíců na svém pracovišti vystaveno viktimizaci nebo obtěžování. Ženy tvořily většinu (80 %) oznámených situací. Více než polovina z těchto žen pracovala v sektoru zdravotnictví a sociálních služeb.

Tabulka 1: Úroveň šikany na pracovišti ve Švédsku

2002	2003	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2014	2016
0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,6 %	0,7 %

Zdroj: Eurostat

3.2.3. Česká republika

V České republice zatím nebylo provedeno mnoho výzkumů v oblasti šikany na pracovišti. Tímto tématem se zabývají především výzkumné agentury Data Collect, GfK Czech a STEM/MARK (pod vedením Barbory Večerkové coby autorky šetření), které poskytují opakovaná a tudíž srovnatelná šetření. Tyto průzkumy mají charakter základního monitoringu daného tématu v rámci obecné reprezentativní populace.

Stěžejní publikovaný průzkum autora Panajotise Cakirpaloglu a kolektivu v oblasti šikany na pracovišti uskutečnila Univerzita Palackého v Olomouci. Toto šetření bylo prováděno metodikou online ankety, která může závěrečné výsledky určitým způsobem zkreslovat.

Dané problematice se dále věnují dílčím způsobem různé pracovní servery, které průběžně publikují výsledky. Tato data však mají kvůli zvolené metodice a formě otázek, zařazených do dotazování, spíše orientační charakter.

Dalšími subjekty, které poskytují údaje ohledně výskytu šikany na pracovišti, jsou studenti v rámci svých diplomových prací. Tato šetření, podobně jako výzkumy pracovních serverů, většinou postrádají reprezentativní metodiku, mají omezený výběr respondentů i velikost vzorku a nedostatečné množství specifických otázek popisujících dotazované téma.

Nicméně z uvedených šetření vyplývá, že šikana na pracovišti není okrajovou záležitostí naší společnosti, ale poměrně závažným problémem, který se dotýká řady jedinců.

Následující tabulka přináší shrnutí nejdůležitějších výsledků relevantních průzkumů.

Tabulka 2: Přehled výzkumů v oblasti šikany na pracovišti včetně základních výsledků

	osoby vystavené některé z forem šikany	nejvíce šikanovaná cílová skupina	šikana alespoň 1x týdně	šikana déle než 1 rok
2001 (GfK)	16 %	ženy, osoby do 29 let, osoby s nižším stupněm vzdělání	38 %	58 %
2003 (GfK)	28 %	do 29 let, osoby s nižším stupněm vzdělání	25 %	54 %
2005 (GfK)	17 %	ženy ve věku 30–44 let	33 %	47 %
2007 (GfK)	16 %	ženy ve věku 45 a starší	31 %	45 %
2009 (STEM/MARK)	27 %	ženy, osoby do 29 let, pracující padesátníci	40 %	42 %
2011 (STEM/MARK)	19 %	ženy, osoby do 29 let	45 %	59 %
2013 (STEM/MARK)	21 %	všichni rovnoměrně	55 %	63 %
2015 (STEM/MARK)	23 %	ženy	43 %	54 %
2017 (GfK)	19 %	ženy, osoby 40–49 let	41 %	34 %

	osoby vystavené některé z forem šikany	nejvíce šikanovaná cílová skupina	šikana alespoň 1x týdně	šikana déle než 1 rok
2019 (Data Collect)	36 %	osoby do 29 let	46 %	42 %
2015 UPOL	20 % (v posledních 6 měsících)	kolem 40 let, vyšší vzdělání, státní sektor		
2017/leden (LMC)	38 %, 16 % – opakovaně			
2017/říjen (LMC)	16 % opakovaně zažilo nefér jednání			

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků vyplývá:

- šikana na pracovišti postihuje v průběhu let okolo jedné pětiny osob
- obecně jsou častěji šikanovány ženy
- v minulosti byly ohroženy šikanou převážně osoby s nižší úrovní vzdělání, v posledních letech se šikana dotýká i zaměstnanců se středoškolským a vysokoškolským vzděláním
- nejmladší věkové kategorie patří k nejohroženějším skupinám
- z údajů UPOL vyplývá, že problematika šikany se nejvíce vyskytuje ve veřejném (státním) sektoru
- pracovníci jsou nejčastěji šikanováni ze strany svých nadřízených, případně ze strany svých kolegů

3.3. Závěr

Z hlediska ekonomiky má nejsilnější ekonomické postavení z komparovaných zemí Německo, které představuje zemi s největší ekonomikou v Evropě. Česká republika i Německo se zaměřují především na sekundární a terciární sektor, Švédsko pak převážně na terciární. Zemědělství hraje ve všech zemích spíše vedlejší úlohu. Česká republika i Švédsko se vyznačují smíšeným hospodářstvím. Švédsko má ze všech komparovaných zemí nejsilněji vybudovaný sociální model státu. V oblasti celkové míry nezaměstnanosti se Česká republika s 2,0 % řadí mezi země s nejnižší nezaměstnaností Evropské unie.

Oblast výzkumů šikany a násilí na pracovišti není příliš rozvinuta v Německu ani v České republice. O problematice násilí na pracovišti můžeme v Německu čerpat data pouze z údajů zveřejněných Spolkovým statistickým úřadem nebo z tzv. Zprávy o mobbingu (2002). Z obou šetření vyplývá, že šikanu na pracovišti zažilo okolo 5,5 % německých pracovníků. Česká republika poskytuje o něco rozšířenější data, která vycházejí především z šetření výzkumných agentur a pracovních serverů. Tyto průzkumy však mají charakter pouze základního monitoringu daného tématu. Výzkumy dokazují, že šikana na pracovišti postihuje v průběhu let zhruba jednu pětinu osob, šikanovány jsou obecně více ženy. Šikana se nejvíce objevuje ve veřejném sektoru a nejčastěji je vedena ze strany nadřízených, případně kolegů. Ve Švédsku je šikana na pracovišti díky řadě eliminačních a preventivních nástrojů nejméně

rozšířeným jevem. Dle šetření průzkumu Eurostatu a švédských statistik je v průběhu let vystaveno obtěžování nebo viktimizaci 1 % švédské populace (ve věku 15–64 let), přičemž 80 % případů tvoří ženy. Více než polovina žen pracovala v sektoru zdravotnictví a sociálních služeb. Nicméně pokud bychom se zaměřili i na hrubé jednání ze strany vedoucích či pracovníků, procento postižených by se dle průzkumu pracovního prostředí, provedeným Švédským statistickým úřadem, zvýšilo na 10 %.

4. Praxe v prevenci a eliminaci násilí na pracovištích

V kapitole prevence a eliminace násilí na pracovištích jsou popsány nejužívanější preventivní a eliminační postupy a nástroje subjektů, užívané v praxi. Závěr se věnuje shrnutí a porovnání jednotlivých nástrojů a postupů v Německu, České republice a Švédsku.

4.1. Německo

Ačkoli Německo nedisponuje speciálním systémem, který by se zabýval rozvojem kompetencí v prevenci a eliminaci násilí na pracovištích, v praxi se subjekty v oblasti prevence a eliminace šikany na pracovištích často opírají například o tyto nástroje:

- **Řízení pracovní integrace**
Zaměstnavatelé jsou v soukromém i veřejném sektoru povinni dle Sociálního zákona IX, § 5 odst. 1 písm. 167 odstavec, nabízet zaměstnancům, kteří čerpali pracovní neschopnost déle než šest týdnů během jednoho roku, tzv. Řízení pracovní integrace. Řízení pracovní integrace může být nápomocné, pokud pracovní neschopnost souvisela s šikanou na pracovišti, protože zaměstnavatel má dle zákona povinnost nejen zajistit snadnou integraci pracovníka, ale i zjistit, jaký druh pomoci je potřebný k tomu, aby se v budoucnu pracovní neschopnost neopakovala. Celý proces řízení pracovní integrace může potenciálně, nejen ad hoc, odhalit případ šikany na pracovišti.
- **Úloha rady zaměstnanců, compliance**
Stěžejním pilířem úkolů rady zaměstnanců je povinnost zajistit dodržování pravidel platných pro zaměstnance. Dle zákona o spolkovém zastupování zaměstnanců, § 2 odst. 1 písm. 68 odst. 1 písm. 1, ve veřejné správě, patří mezi obecné úkoly rady zaměstnanců i povinnost zajistit dodržování pravidel, která se vztahují na zaměstnance.
- **Zakládající dohody, případně pracovní smlouvy společnosti**
Pracovní dohody mohou podstatně přispět k zamezení šikany na pracovišti. Dohoda by měla upravovat práva a povinnosti zaměstnanců, orgánů dohledu, včetně zástupců zaměstnanců. V dohodách může být stanovena i preventivní práce proti šikaně na pracovišti.

Mezi další nástroje sloužící k eliminaci a prevenci násilí na pracovišti patří:

- **Poradenské středisko**
Poradenská střediska, poskytují obětem šikany podpůrné poradenské služby, které mohou zaměstnanci v případě potřeby využít.

Poradenství a podporu zúčastněným stranám dále poskytuje:

- zástupce zaměstnanců
- zástupce pro osoby se zdravotním postižením
- úředník pro rovné příležitosti
- psychosociální poradenské středisko
- služba ochrany zdraví při práci
- právní a organizační oddělení

- **Intranet jako prostředek k hlášení šikany**
Intranet je interní pracovní síť přístupná pouze zaměstnancům. Pracovníkům poskytuje možnost svěžit se s jakýmkoli problémem či nepřipustným jednáním. Některý z problémů může být zveřejněn příslušným oddělením.
- **Profesní školení a další vzdělávání zaměstnanců**
Kompetentní řešení případné diskriminace bývá v subjektech zajištěno i pravidelným specifickým skupinovým školením. Školení se zaměřuje zejména na supervisory, školitele, personalisty, odborníky v oblasti zdravotnictví a členy podnikové rady. Účast na takovém školení bývá povinná pro všechny budoucí manažery společnosti.

4.2. Švédsko

Rozvoj kompetencí je ve Švédsku oproti České republice a Německu legislativně uchopen v zákoně o pracovním prostředí, který ukládá průběžné vzdělávání v oblasti šikany na pracovišti manažerům i pracovníkům, pověřeným bezpečností na pracovišti. V oblasti eliminace a prevence šikany na pracovišti se pak ve Švédsku využívá strategické řízení pracovního prostředí, které zkoumá pracovní klima a jehož výstupem je hodnocení rizik. Další preventivní činnost probíhá ze strany ombudsmana, který dohlíží, zda zaměstnavatelé dodržují preventivní opatření, související se zákonem o diskriminaci.

V praxi se jednotlivé subjekty v oblasti eliminace a prevence šikany na pracovišti zaměřují zejména na vyšetřovací metody, školení a evaluační systém. Ochrana proti šikaně na pracovišti je dále deklarovaná ve formálních dokumentech. Jednotlivé postupy prevence a eliminace šikany jsou podrobněji představeny níže:

- **Metoda „vyšetřování skutečnosti“**
Metoda byla vyvinuta na norské Univerzitě Manchester a Univerzitě Bergen, společně se zástupci odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a norskými agenturami pro pracovní prostředí. Tato vyšetřovací metoda vyzdvihuje důležitost zacházení se všemi zúčastněnými s důrazem na nezaujatost a spravedlnost během vyšetřování. Základním kamenem metody je nalezení prokazatelných faktů. Metoda se zabývá především nalezením viníka, což může vyvolat v některých případech riziko zhoršení napjaté situace na pracovišti.
- **Školení, e-learning, dotazování**
Subjekty dále často využívají k prohloubení eliminace a prevence školení, e-learning a dotazování, zejména z oblasti etiky a vytvoření inkluzivního pracovního prostředí.
- **Postupy pro vyšetřování šikany na pracovišti**
Vytvoření dokumentů, které deklarují postupy pro vyšetřování, jsou časově velmi náročné. Manažer zpracovává tyto dokumenty se svými zaměstnanci v otevřené diskuzi o tom, jaké chování by nemělo být akceptováno, dále diskuzí o rovném zacházení, zdraví a spokojenosti s náplní práce. Zástupce pro bezpečnost několikrát ročně provádí pohovor prostřednictvím kontrolního seznamu otázek, kdy manažeri odpovídají na otázky týkající se pracovního klimatu. Objeví-li se problémy, jsou použita vhodná opatření. V případě šikany na pracovišti posuzuje vhodný postup zvláštní tým HR oddělení. Může se jednat o terapii, vyšetřování skutečnosti, postupy související s porušením pracovního práva apod.

- **Kodex chování**
Kodex chování upravuje, jak by se zaměstnanci měli chovat a jaké základní hodnoty je třeba dodržovat.
- **Whistle blowing systém**
Whistle blowing je systém ochrany pracovníků či svědků v případě, že nemají odvahu oznámit šikanu na pracovišti osobně z důvodu strachu před postihem či ztrátou zaměstnání. Takové případy pak řeší etický tým. Může se jednat například o schránky důvěry.
- **Evaluační systém**
Evaluační systém slouží především ke zhodnocení míry inkluzivního prostředí (vyznačujícího se důvěrou, respektem, otevřeností, účastí) na pracovišti. Evaluace je měřena mnoha způsoby. Hodnotí se, jak k inkluzivnímu pracovnímu prostředí přispěli svými zájmy a úsilím výše postavení manažeři. Výše postavení manažeři se pak pravidelně dotazují níže postavených manažerů na to, jak přispěli k vytvoření inkluzivního pracovního klimatu.

4.3. Česká republika

V České republice není vzdělávání a rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí podobně jako v Německu systémově uchopeno¹⁰, proto se v praxi setkáváme s nejednotným přístupem jak k rozvoji kompetencí, tak k eliminaci a prevenci.

S oblastí funkčních opatření, týkajících se prevence a eliminace na pracovištích, nemají subjekty VS téměř žádnou zkušenost. Přesto existuje několik v praxi užívanějších preventivních a eliminačních postupů, které lze shrnout následovně:

- **Zahrnutí tématu do formálních dokumentů**
Jednou z nejrozšířenějších metod prevence násilí na pracovišti ve veřejné správě je zahrnutí oblasti násilí v zaměstnání do formálních dokumentů. Většinou se jedná o **interní směrnice**, které se zabývají rovným zacházením a zamezením diskriminace. Násilí na pracovišti je tedy pojímáno zejména optikou antidiskriminačního zákona¹¹. Klíčovým aktérem prevence a eliminace bývá personální odbor, jenž poskytuje proškolení, poradenství a také přijímání stížností. Směrnice většinou obsahuje postup řešení situace a dále může zřizovat komisi / skupinu osob / ombudsmána, jež se podnětem zabývají. Příkladem je směrnice Krajského úřadu Středočeského kraje. Oblast násilí na pracovišti může být i součástí **etických kodexů** zaměstnanců veřejné správy. Násilí je zde pojímáno často velmi odlišně, až okrajově. Bývá zahrnuto do oblasti mezilidských vztahů nebo profesionality úředníků a je deklarována netolerance takového chování. Příkladem může být etický kodex Městského úřadu Žďár nad Sázavou.
- **Zřízení a jmenování osoby ombudsmána**
Méně užívaným nástrojem, s kterým se však v praxi můžeme setkat, je zřízení osoby ombudsmána/ů. Institut se objevuje převážně v subjektech s vyšším počtem zaměstnanců, kde je vyšší riziko výskytu šikany. Ombudsman se zabývá zejména řešením podnětů a mediací, ale nezabývá se prevencí.

10 Více ve výstupu projektu Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích ČR.

11 Opět zde pro podrobnější informace odkazujeme k výstupu projektu Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích ČR.

- **Zavedení mediačních postupů při řešení patologických jevů na pracovišti**
Obdobný, a také zřídka užívaný, nástroj řešení násilí na pracovištích je zavedení mediačních postupů. V těchto případech je jmenována osoba či skupina osob (většinou komise, skupina osob či ombudsman), jejímž úkolem je řešení podnětů v oblasti násilí na pracovišti. Součástí mediačních postupů je nejen snaha nalézt pravdu, ale také navrhnout postup nápravy patologických jevů.
- **Zřízení schránek důvěry**
Schránky důvěry představují často užívaný nástroj prevence a eliminace násilí na pracovištích ve veřejném sektoru. Schránky důvěry bývají nejčastěji pod záštitou personálního oddělení / oddělení lidských zdrojů a jednotlivé podněty jsou řešeny dle interních postupů organizace. Schránky důvěry jsou umístěny na bezpečném místě, kam může oběť nebo svědek nepozorovaně vložit podnět k prošetření násilí na pracovišti.

4.4. Závěr

Ačkoli není v Německu ani v České republice systémově uchopen rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí, který by podporoval eliminační a preventivní nástroje, jež by mohly subjekty využívat v praxi, organizace se v obou zemích v praxi snaží šikaně na pracovištích předcházet. Jedná se především o zahrnutí tématu násilí do formálních dokumentů. V Německu to jsou zakládající dohody či pracovní smlouvy, v České republice interní směrnice a etické kodexy. Dalším nástrojem společným pro obě země je zřízení osob, na které se mohou oběti v případě šikany obrátit. V Německu se jedná o radu zaměstnanců nebo osoby v poradenských střediscích. V České republice je to zřízení a jmenování osoby ombudsmana či zavedení mediačních postupů. Německo dále pracuje s pravidelným školením zaměstnanců a intranetem, Česká republika pak se schránkami důvěry.

Švédsko má oproti České republice a Německu legislativně uchopen rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace v zákoně o pracovním prostředí, což se odráží i na praxi rozmanitějších forem nástrojů a postupů v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovišti. Organizace ve Švédsku, ve shodě s Německem a Českem, zahrnují téma násilí do formálních dokumentů. Ve Švédsku se jedná především o etické kodexy a dohlížení ze strany ombudsmana. Dále se můžeme ve Švédsku setkat s whistle blowing systémem, který má obdobnou úlohu jako schránky důvěry v České republice. Švédsko oproti České republice a Německu klade důraz na metody a postupy při vyšetřování šikany. Jedná se především o tzv. metodu vyšetřování skutečnosti, která staví na prokazatelných faktech a vytváření dokumentů, které ukládají postupy pro vyšetřování šikany. Švédsko v neposlední řadě také disponuje propracovaným evaluačním systémem, který je dalším důležitým preventivním nástrojem.

Závěr

Z hlediska definic a pojmů, souvisejících s násilím na pracovišti a objevujících se v odborném diskurzu, je chápání problematiky šikany ve všech zemích velmi podobné. V souvislosti s šikanou na pracovišti se v Německu, Švédsku i České republice běžně užívá termín mobbing, případně bullying. Šikana na pracovišti je ve všech zmiňovaných zemích definována jako negativní / agresivní jednání, viktimizující osobu, které je prováděno opakovaně a v delším časovém úseku.

Pokud bychom hledali souvislost mezi ekonomikou a stavem šikany (tabulka č. 3) na pracovišti, lze konstatovat, že velmi silné ekonomické postavení nemusí mít vliv na silnější boj proti násilí na pracovišti (alespoň v rámci komparovaných zemí), což se prokazuje v Německu. Zdá se však, že pevně vybudovaný sociální model státu může napomáhat v boji proti šikaně, jako tomu je ve Švédsku. Švédský model sociálního státu umožňuje i díky vysokému zdanění investovat finanční prostředky mimo jiné do veřejné správy a programů bojujících proti problematice násilí na pracovišti. Vysoké zastoupení zaměstnanců v odborových organizacích a role ombudsmana, jako dozorčího orgánu nad zákonem o diskriminaci, spolu s ustanovením o systematickém řízení pracovního prostředí, umožňuje obstojně bojovat proti šikaně na pracovišti, což dokazují i výzkumy provedené švédskými statistikami a Eurostatem, ze kterých vyplývá, že v průběhu let bylo ve Švédsku vystaveno obtěžování nebo viktimizaci 1% švédské populace (ve věku 15–64 let), přičemž 80 % případů tvořily ženy. Naproti tomu z výzkumů provedených v České republice, převážně ze strany výzkumných agentur a pracovních serverů, vyplývá, že šikana na pracovišti postihuje v průběhu let zhruba jednu pětinu osob a šikanovány jsou obecně více ženy. V Německu podrobná data nenaženeme, lze čerpat pouze z údajů zveřejněných Spolkovým statistickým úřadem nebo z tzv. Zprávy o mobbingu (2002). Z obou výzkumů vyplývá, že šikanu na pracovišti zažilo okolo 5,5 % německých pracovníků.

V oblasti eliminačních a preventivních nástrojů a postupů využívaných subjekty, můžeme nalézt ve všech komparovaných zemích obdobné nástroje. Švédsko však nabízí propracovanější a rozmanitější postupy (tabulka č. 3). Všechny tři země shodně využívají zahrnutí tématu násilí do formálních dokumentů (např. etické kodexy, pracovní smlouvy, zakládající dohody) a zřízení osob, na které se mohou oběti v případě šikany obrátit (ombudsman, rada zaměstnanců apod.). Švédsko dále využívá whistle blowing systém, který má obdobnou úlohu jako schránky důvěry v České republice, nebo školení, které se objevuje také v Německu. Švédsko však oproti České republice a Německu klade důraz na metody a postupy při vyšetřování šikany. Jedná se především o metodu vyšetřování skutečnosti, která staví na prokazatelných faktech a vytváření dokumentů, které ukládají postupy pro vyšetřování šikany. Švédsko disponuje v neposlední řadě také propracovaným evaluačním systémem, který je dalším důležitým preventivním a eliminačním nástrojem.

Tabulka 3: Komparace sledovaných indikátorů v Německu, Švédsku a České republice

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
Základní ekonomické ukazatele				
Míra zaměstnanosti 20–64 let rok 2018	79,9 % celkem 83,9 % muži; 75,8 % ženy	82,4 % celkem 84,4 % muži; 80,2 % ženy	79,9 % celkem 87,4 % muži; 72,2 % ženy	Česko i Německo se zaměřují především na sekundární a terciární sektor, Švédsko pak převážně na terciární. V oblasti celkové míry nezaměstnanosti se Česká republika se 3 % řadí mezi země s nejnižší nezaměstnaností Evropské unie
Míra nezaměstnanosti rok 2018	3,2 % celkem 2,9 % muži; 3,6 % ženy	6,8 % celkem 6,4 % muži; 6,2 % ženy	2,0 % celkem 1,8 % muži; 2,8 % ženy	
Růst HDP rok 2018	0,6 %	2,2 %	3 %	
Typická odvětví	služby, automobilový, elektrotechnický, strojírenský a chemický průmysl	služby, telekomunikace, lesnictví, průmysl, těžbu železa a zemědělství	služby, automobilová výroba, elektronika, strojírenství, high-tech technologie, výroba oceli, dopravní zařízení, chemická výroba a léčiva	
Ukazatele šikany				
Podíl osob, jež se setkaly se šikanou	5,5 % zaměstnanců v roce 2000 zažilo šikanu	0,7 % osob zažilo v posledním roce viktimizaci či obtěžování v roce 2016	36 % obecná reprezentativní populace zažila šikanu v roce 2019	Jedinou zemí s pravidelným a podrobným monitoringem je Švédsko. Česko pravidelně monitoruje oblast, ovšem činí tak z neveřejných zdrojů. V Německu data o této oblasti absentují.

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
Praxe				
Vzdělávání	Profesního školení a další vzdělávání zaměstnanců, zejména supervizory, školiče, personalisty a odborníky v oblasti zdravotnictví a členy podnikové rady	Školení, e-learning, dotazování – zejména z oblasti etiky a vytvoření inkluzivního pracovního prostředí	Školení jako součást tematiky diskriminace a nerovného zacházení	Ve všech zemích je školení zaměstnanců součástí v praxi užívaných forem prevence šikany. Švédsko má systém nejpropracovanější a oproti ostatním má silně rozvinuté metody vyšetřování události a pravidelné evaluace.
Další praktické nástroje	<ul style="list-style-type: none"> • Řízení pracovní integrace • Úloha rady zaměstnanců Compliance, • Zakládající dohody, případně pracovní smlouvy společnosti • Poradenské středisko • Intranet 	<ul style="list-style-type: none"> • Metoda „vyšetřování skutečnosti“ • Postupy pro vyšetřování šikany na pracovišti • Kodex chování • Whistle blowing systém • Evaluační systém 	<ul style="list-style-type: none"> • Zahrnutí tématu do formálních dokumentů • Zřízení a jmenování osoby ombudsmana • Zavedení mediačních postupů při řešení patologických jevů na pracovišti • Zřízení schránek důvěry 	

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: **Žlutě** označen stav srovnatelný s ostatními zeměmi; **zeleně** stav lepší než v ostatních zemích; **červeně** stav horší než v ostatních zemích.