

Einelti á íslenskum vinnustöðum

Ásta Snorradóttir og Kristinn Tómasson¹

Ágrip

Einelti er vandamál á íslenskum vinnustöðum og reynist mörgum stjórnendum erfitt viðfangs. Markmið þeirrar rannsóknar sem hér segir frá var að greina hvað einkennir þau eineltismál sem kvartað hefur verið undan til Vinnueftirlitsins á árunum 2004–2015. Athugað var í kvörtununum hvað einkennir upplifun þolenda af einelti, hverjir voru gerendur, hvað einkenndi vinnustaði þar sem mál koma upp og hverjar voru afleiðingar eineltis fyrir líðan og heilsu þolenda. Þessar upplýsingar voru flokkaðar eftir því hvort þær bárust úr einkageiranum eða opinbera geiranum. Niðurstöður gáfu til kynna að þegar þolandi leggur fram kvörtun til Vinnueftirlitsins vegna eineltis höfðu málin oft viðgengist í langan tíma. Þolendur fundu margir hverjir fyrir áhrifum á heilsu sína og líðan, og leiddu þau jafnvel til langrar veikindafjarveru. Talsvert var um að þolendur upplifðu að ekkert hafði verið aðhafst á vinnustað í kjölfar kvörtunar. Þó nokkuð var um að þolendum hafði verið sagt upp í kjölfar eineltis á vinnustað. Einnig kom fram að yfirmenn voru tilgreindir gerendur í yfirgnæfandi meirihluta tilvika.

Áríðandi er að vinna kerfisbundið að því að útrýma einelti á vinnustöðum með aukinni fræðslu í samfélaginu um áhættuþætti í félagslegu vinnuumhverfi og um markvissar úrbætur til að auka öryggi starfsfólks. Sú fræðsla þarf að ná til stjórnenda vinnustaða sem bera ábyrgð á öryggi og heilsu starfsfólks.

Abstract

Bullying is a problem in Icelandic workplaces and a challenging task for many managers. The purpose of this study was to analyse cases of workplace bullying reported to the Administration of Occupational Safety and Health (AOSH) in the years 2004–2015. The focus was on what characterizes both victims and perpetrators, how were cases handled within workplaces, how were victims affected with regards to their continued employment, their health and well-being. This information was analysed for the public and private spheres separately. Results indicated that when victims of bullying complained to the AOSH they had suffered for a relatively long time. The bullying affected the health of a good part of the victims which in some cases resulted in long term sickness absence. Many victims claimed that no actions were taken at the workplace following complaints and for some it resulted in being laid-off. In most instances managers are the proclaimed perpetrators of bullying. The research showed it is urgent to systematically work on preventions of workplace bullying with increased awareness of psychosocial risks within the workplace and how they can be effectively reduced to increase employees' safety. Such education should be aimed at management teams who are responsible

¹ Ásta Snorradóttir er lektor við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands. Netfang: astasnorra@hi.is. Kristinn Tómasson er yfirlæknir hjá Vinnueftirliti ríkisins. Netfang: kristinn@ver.is.

for the health and safety of employees.

JEL flokkun: M12; M14; M54

Lykilorð: Einelti í vinnu; stjórnun; félagslegt vinnuumhverfi; vinnustaðarmenning.

Keywords: Workplace bullying; management; psychosocial work environment; workplace culture.

Bullying in Icelandic workplaces

1 Inngangur

Umræða um einelti á vinnustöðum hefur eflst á undanförunum árum. Afleiðingar slíks eineltis geta verið verulegar fyrir starfsfólk, sem og fyrir viðgang vinnustaða. Einelti á vinnustað getur átt sér ýmsar skýringar, en skipulag og stjórnun vinnustaðarins leika þar stórt hlutverk. Í vel skipulögðu vinnuumhverfi þar sem stjórnun er markviss eru minni líkur á að einelti þrífist en ella (Hauge, Skogstad og Einarsen, 2007). Árið 2004 var sett reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum (nr. 1000/2004) og árið 2015 var hún felld úr gildi með endurskoðaðri reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015). Reglugerðir þessar falla undir vinnuverndarlögin (lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980). Í 1. grein vinnuverndarlaganna (nr. 46/1980) kemur fram að meginmarkmið þeirra er að „tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu“ og í 2. kafla vinnuverndarlaganna (nr. 46/1980) er jafnframt tilgreint að það er á ábyrgð atvinnurekanda að framfylgja þessu markmiði. Reglugerðirnar hnykkja á þeim þætti og kveða sérstaklega á um að atvinnurekandi skuli koma í veg fyrir einelti, stöðva einelti ef það kemur upp á vinnustað og koma í veg fyrir að slík háttsemi endurtaki sig. Með þessu er sú ábyrgð lögð á hendur stjórnendum að meta áhættuþætti sem geta stuðlað að einelti á vinnustað, að skipuleggja forvarnir, sem fela meðal annars í sér góð samskipti og gagnkvæma virðingu starfsfólks, og að grípa inn í eineltismál og leiða þau til farsælla lykta.

Með tilkomu reglugerðarinnar frá 2004 varð sá farvegur að leggja fram kvörtun til Vinnueftirlitsins um einelti skýrari en áður, en slíka kvörtun er hægt að leggja fram hafi atvinnurekandi ekki sinnt þeim tilmælum sem koma fram í reglugerðinni. Þegar fyrri reglugerðin um aðgerðir gegn einelti (nr. 1000/2004), var í gildi, eða frá 1. desember 2004 til 4. nóvember 2015, bárust Vinnueftirlitinu 187 kvartanir byggðar á reglugerðinni, þar af 121 kvörtun vegna eineltis. Markmið þessarar rannsóknar er að greina þær kvartanir um einelti sem bárust meðan reglugerðin var í gildi. Mikilvægt er að rannsaka þessar kvartanir þar sem þær gefa vitneskju um hvernig einelti birtist á íslenskum vinnumarkaði og um afleiðingar þess fyrir starfsfólk og fyrir vinnustaði. Eineltismál reynast mörgum stjórnendum flókin viðureignar. Með því að varpa ljósi á hvers eðlis þau eineltismál eru sem berast Vinnueftirlitinu má vænta þess að hægt sé að gefa upplýsingar sem nýtast atvinnurekendum og stjórnendum til að skipuleggja vinnuverndarstarf í fyrirtækjum og opinberum stofnunum. Þessi rannsókn varpar ljósi á bæði gerendur og þolendur í þeim eineltismálum sem lýst var í kvörtunum til Vinnueftirlitsins á hinum tiltekna tíma.

2 Skilgreining á einelti í vinnu

Einelti í vinnu er ein af birtingarmyndum ofbeldis í vinnu sem getur haft afgerandi afleiðingar fyrir vellíðan, sjálfsmynd og heiður starfsfólks auk þess sem afleiðingarnar geta verið töluverðar fyrir starfsanda og framleiðni á vinnustaðnum (Milczarek, 2010).

Nokkrar skilgreiningar hafa komið fram á einelti, en enn sem komið er hefur ekki skapast sátt um eina algilda skilgreiningu á fyrirbærinu (Nielsen og Einarsen, 2018). Þrátt fyrir það fela þær skilgreiningar sem fram hafa komið í sér sama kjarnann: Einelti á vinnustað einkennist af því að starfsmaður, einn eða fleiri, upplifir eða verður fyrir síendur-

tekinni, kerfisbundinni og viðvarandi neikvæðri hegðun eða athöfn af hendi annars einstaklings eða einstaklinga (Matthiesen og Einarsen, 2007; Saunders, Huynh og Goodman-Delahunty, 2007; Nielsen og Einarsen, 2018). Þessi skilgreining aðgreinir einelti frá öðru andlegu ofbeldi, sem getur verið einstakur atburður, og hvers kyns neikvæðum ágreiningi eða hagsmunaárekstri þar sem atburður er einstakur eða átök skammvinn (Hoel og Cooper, 2000; Saunders o.fl., 2007).

Margir rannsakendur, þó ekki allir, hafa það atriði í skilgreiningu eineltis að þolandinn eigi erfitt með að verjast hegðuninni eða athöfninni. Þá er vísað til misjafnrar valdastöðu einstaklinga, sem getur bæði skapast af lægri stöðu þolandans innan vinnustaðar eða þannig að persónulegt atgervi þolandans er minna en gerandans (Branch, Ramsay og Barker, 2013; Einarsen, Hoel, Zapf og Cooper, 2011). Í sumum skilgreiningum á einelti, einkum evrópskum, er áhersla lögð á að einelti felí einnig í sér félagslega útilokun eða að reynt sé að hafa neikvæð áhrif á vinnu einstaklings (Craig og Pepler, 2003).

Það getur reynst vandasamt að skilgreina nákvæmlega alla þá hegðun sem telst til eineltis. Í fyrsta lagi er ekki víst að tveir aðilar túlki sams konar hegðun eða atburð með sama hætti (Branch o.fl., 2013). Einelti felur í sér hegðun sem almennt fellur ekki að því sem talið er eðlilegt að viðgangist í samskiptum. Slíka frávikshegðun er bæði hægt að skilgreina út frá viðmiðum um hvað telst eðlileg hegðun, en einnig er þarna um að ræða huglægt mat þess sem fyrir hegðuninni verður. Við mat á einelti þarf því að taka tillit til ýmissa þátta í upplifun þolanda, svo sem hegðun geranda, tíðni atvika, tímallengd, afleiðingar hegðunarinnar, sem og að kanna samhengi þáttanna (Rayner, 1997).

Skilgreining eineltis í reglugerðinni frá 2004 (reglugerð um aðgerðir gegn einelti nr. 1000/2004) hafði nokkra vankanta. Í þeirri skilgreiningu kom til dæmis fram að einelti væri „ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi“. Sú lýsing að eineltisháttsemi geti ýmist verið ámælisverð eða síendurtekin getur valdið misskilningi þar sem kjarninn í skilgreiningu eineltis er að ávallt sé um síendurtekna hegðun að ræða. Einmitt sá þáttur aðgreinir einelti frá neikvæðum ágreiningi eða öðru andlegu ofbeldi. Aðrir hnökror á skilgreiningunni eru að þar er gert ráð fyrir að kynferðisleg áreitni falli undir þá háttsemi sem skilgreind var sem einelti. Það eykur enn á vafann um síendurtekna hegðun sem kjarna skilgreiningarinnar þar sem kynferðisleg áreitni getur verið einstakur atburður. Í endurskoðaðri reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) er einelti skilgreint sem: „Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.“ Þessi skilgreining fellur að þeim meginþáttum fræðilegra eineltisskilgreininga að um sé að ræða síendurtekna frávikshegðun sem kemur niður á ákveðnum einstaklingi. Skilgreiningin í endurskoðuðu reglugerðinni er því síður til þess fallin að valda þeim misskilningi að innan eineltis geti flokkast annað andlegt ofbeldi, kynferðisleg áreitni eða annars konar einstakur atburður.

3 Stjórnun vinnuumhverfis og einelti í vinnu

Rannsóknir benda til að ástæður þess að einelti komi upp á vinnustöðum sé að finna í þáttum sem tengjast vinnustaðnum og menningu sem þar ríkir. Í samantektarskýrslu (Hansen, 2011) þar sem rýnt er í norrænar rannsóknir á einelti á vinnustöðum kom í ljós að rannsóknir á áhættuþáttum eineltis á vinnustöðum sýndu að einelti er einna líklegast til að eiga sér stað þar sem skipulag er lítið, vinnuálag ójafnt og ófyrirsjáanlegt, upplýsingagjöf til starfsfólks ónóg og starfsfólk er í vafa um til hvers er ætlast af því. Stjórnendur gegna mikilvægu hlutverki við að skipuleggja félagslegt vinnuumhverfi og vinnuaðstæður þannig að starfsfólk nái æskilegum árangri (Abrahamsson og Johansson, 2013). Ófullnægjandi stjórnun og stefnumótun á vinnustað auka því líkur á einelti, og sýna rannsóknir að það sé ýmist vegna þess að stjórnendur taka ekki á málum eða vegna þess að slök

stjórnun leiðir af sér lélegt skipulag og neikvæða vinnustaðarmenningu (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Hauge o.fl., 2007; Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland, 2007). Auk stjórnunar og skipulags á vinnustað hefur verið bent á að einstaklingsþættir geti skipt máli (Einarsen, 2000). Hins vegar verður þess ekki vart í rannsóknnum að þolendur eineltis búi yfir sérstökum persónueinkennum, en fram hefur komið að þeir eiga oft erfiðara en aðrir með að blandast í starfsmannahópinn og víkja gjarnan að einhverju leyti frá menningu eða skipulagi vinnustaðarins (Duffy og Sperry, 2014). Það er afar mikilvægt að stjórnendur taki virkan þátt í að móta og innleiða skýra stefnu í félagslegu vinnuumhverfi sem miðar að því að skapa menningu þar sem einelti er ekki liðið. Í því felst að haga starfsumhverfinu þannig að til dæmis álag sé hæfilegt, óskýrleika og óvissu haldið í skefjum og starfsfólk upplifi að það geti haft áhrif á starf sitt, líðan og framþróun (Vartia og Leka, 2011).

Enn sem komið er hafa rannsóknir á einelti í vinnu í meira mæli beinst að starfsfólki í opinbera geiranum en einkageiranum og fátt er um samanburðarrannsóknir um þessa atvinnugeira (Ariza-Montes, Leal-Rodríguez og Leal-Millán, 2015). Niðurstöður rannsókna hneigjast þó í þá átt að einelti í vinnu sé algengara í opinbera geiranum en í einkageiranum. Það er útskýrt meðal annars með því að þar einkennist vinnuumhverfi af meiri formkröfum og strangari reglum, og að meira þarf til þess að breyta stöðu starfsmanns í opinbera geiranum en í einkageira, og eru þessir þættir taldir geta ýtt undir að einelti þrífist (Hoel og Cooper, 2000; Zapf, Einarsen, Hoel og Vartia, 2003). Einnig hefur verið bent á að auðveldara er að segja upp þolendum í einkageira en í opinberum geira, og kunni það að skýra mun á tíðni eineltis í þessum tveim geirum (Hoel og Cooper, 2000).

3.1 Algengi eineltis í vinnu

Íslenskar rannsóknir á einelti í vinnu eru fáar enn sem komið er. Þær hafa einskorðast við ákveðnar starfsgreinar eða atvinnugeira, svo sem kennara (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017), starfsfólk í bönkum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004), í sveitarfélögum (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013), meðal kvenna í stéttum kennara, flugfreyja og hjúkrunarfræðinga (Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003a, 2003b, 2003c), og meðal opinberra starfsmanna (Fjármálaráðuneytið, 2011). Íslensku rannsóknirnar hafa gefið til kynna mismunandi tíðni eineltis, og má skýra það með tilliti til þess að áhættuþættir eineltis eru háðir þáttum í vinnuumhverfi. Þannig hefur komið í ljós í tveim þversniðsrannsóknum að tíðni eineltis er misjöfn milli stétta og milli starfsstöðva. Í könnun sem lögð var fyrir hjúkrunarfræðinga, kennara og flugfreyjur árið 2003 kom í ljós að munur var á tíðni eineltis milli stéttanna, og höfðu 12% flugfreyja, 7% hjúkrunarfræðinga og 4% kennara upplifað einelti á næstliðnum sex mánuðum (Herdís Sveinsdóttir o.fl., 2003a, 2003b, 2003c). Rannsókn á tíðni eineltis meðal opinberra starfsmanna árið 2010 sýndi að 10% starfsmanna höfðu upplifað einelti á næstliðnum tólf mánuðum. Þegar svörin voru skoðuð eftir ráðuneytum kom í ljós að í forsætisráðuneytinu og stofnunum þess hafði enginn upplifað einelti en 17% í dómsmála- og mannréttindaráðuneytinu og stofnunum þess (Fjármálaráðuneytið, 2011). Ein langtímarannsókn hefur verið gerð hér á landi á einelti meðal starfsfólks í sveitarfélögum. Rannsóknin fór fram á árunum 2010–2013. Niðurstöður sýndu að árið 2010 upplifðu 8% starfsfólks einelti á vinnustað sínum. Árið 2011 hafði tíðnin aukist í 13% og árið 2013 var tíðnin komin upp í 18%. Rannsóknin var gerð á þeim tímum sem töluverður niðurskurður átti sér stað í sveitarfélögum í kjölfar bankahrunsins árið 2008 og telur rannsakandi að leiða megi líkur að því að það hafi haft einhver áhrif á aukningu eineltis á þessum tíma (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013, bls. 451).

3.2 Afleiðingar eineltis í vinnu

Rannsóknir, bæði íslenskar og erlendar, sýna að einelti er þess eðlis að valda þolendum vanlíðan og jafnvel heilsutjóni. Í dönskum rannsóknum greina þolendur eineltis frá versn-

andi geðheilsu og sálíkamlegri heilsu (Mikkelsen og Einarsen, 2002; Nielsen, Magerøy, Gjerstad og Einarsen, 2014). Þetta er í samræmi við íslenska rannsókn á konum í hópi flugfreyja, kennara og hjúkrunarfræðinga þar sem þolendur eineltis greindu frá verri geðheilsu og líkamlegri heilsu (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Herdís Sveinsdóttir, Jón Gunnar Bernburg, Hildur Friðriksdóttir og Kristinn Tómasson, 2006). Í franskrri rannsókn þar sem í úrtaki voru yfir 7.000 starfsmenn kemur fram að einelti er sjálfstæður og mjög marktækur áhrifaþáttur þunglyndis. Í rannsókninni er auk þess sýnt fram á að því oftast sem starfsfólk verður fyrir einelti, þeim mun líklegri er að þunglyndi komi fram (Niedhammer, David og Degioanni, 2006). Í japanskri rannsókn kemur fram að starfsfólk með tímabundna ráðningu, minna menntaðir og þeir sem hafa lágar heimilistekjur eiga frekar á hættu en aðrir að verða fyrir einelti í vinnu. Rannsóknin tók til bæði kvenna og karla og til allra aldurshópa fólks á vinnumarkaði. Þolendur eru því oft fólk sem almennt stendur höllum fæti og gerir það þörfina fyrir varnir gegn einelti enn brýnni (Tsuno o.fl., 2015).

Í rannsókn meðal norskra starfsmanna voru könnuð afdrif þolenda í kjölfar eineltismála (Glambeck, Skogstad og Einarsen, 2014). Í ljós kom að þolendur eineltis skiptu oftast um starf en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir einelti, af sjálfsdáðum eða við uppsögn. Þeir þurftu oftast að þola tímabil atvinnuleysis og fengu oftast metna örorku.

Auk áhrifanna á þolanda getur einelti á vinnustað haft áhrif á starfsandann til hins verra. Það getur dregið úr framleiðni og leitt til aukinnar starfsmannaveltu. Kostnaður fyrirtækis vegna eineltis getur því verið talsverður. Veikindafjarvistir, starfsmannavelta, kostnaður vegna utanaðkomandi ráðgjafar í eineltismáli, tími stjórnanda sem fer í lausn málanna, minni framleiðni og aukin starfsmannavelta eru meðal kostnaðarliða sem nefndir eru. Ofan á það bætist að orðspor fyrirtækis getur skaðast vegna eineltismáls (Hoel, Sheehan, Cooper og Einarsen, 2011).

3.3 Aðkoma Vinnueftirlitsins í eineltismálum

Vinnueftirlitið hefur fyrst og fremst leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu gagnvart vinnustöðum í heild. Því ber skylda til að líta til vinnuaðstæðna sem varða allt starfsfólk, en á ekki að hlutast til um málefni á einstaklingsgrunni. Stofnuninni ber að stuðla að því að forvarnir séu eflar á vinnustöðum og sjá til þess að atvinnurekandi grípi til viðeigandi úrbóta. Á þessum forsendum er Vinnueftirlitið ekki úrskurðaraðili um það hvort einelti eða annað ofbeldi eigi eða hafi átt sér stað á vinnustöðum. Það er hins vegar skylda Vinnueftirlitsins að taka við kvörtunum og bregðast við þeim með því að fara fram á að aðstæður sem leiða til kvörtunar séu kannaðar og sjá til þess að að úrlausna sé leitað þannig að öryggi og heilsa alls starfsfólks á vinnustaðnum sé ekki hættu búin.

Í þessari rannsókn eru greindar eineltiskvartanir sem bárust Vinnueftirlitinu á tímabilinu 1. desember 2004 til 4. nóvember 2015. Kannað er hvað einkennir þolendur og gerendur í eineltismálum, hvaða starfsstéttir eiga helst á hættu að verða fyrir einelti, hvað einkennir vinnuumhverfi þar sem eineltismál koma upp, hvað einkennir ferli eineltismála á vinnustöðum og hverjar afleiðingar eru fyrir þolendur. Þessir þættir eru greindir miðað við kvartanirnar í heild og síðan sérstaklega eftir kvörtunum úr opinbera geiranum og einkageiranum. Höfundum er ekki kunnugt um að áður hafi verið gerð rannsókn hér á landi á eineltismálum sem einskorðast ekki við ákveðnar starfsstéttir eða spurningakannanir. Rannsóknin byggist á kvörtunum þolendanna sjálfra. Þessi rannsókn veitir því tækifæri til að greina hver áhrif eineltis á vinnustað eru að mati þolandans og getur varpað ljósi á vinnuaðstæður þar sem eineltismál koma helst upp.

4 Aðferðir

Efniviður þessarar rannsóknar eru skriflegar kvartanir um einelti frá starfsfólki til Vinnueftirlitsins á gildistíma reglugerðar nr. 1000/2004. Á þessu tímabili bárust 187 kvartanir byggðar á reglugerðinni og þar af var 121 vegna eineltis á vinnustað. Vinnueftirlitið hefur útbúið eyðublað fyrir þolendur sem leggja fram skriflega kvörtun. Á eyðublaðinu er óskað

eftir nafni þolanda, vinnustað, nöfnum stjórnanda og öryggistrúnaðarmanns á vinnustað, nafni geranda eða gerenda, stöðu geranda á vinnustað, lýsingu á atburðum, upplýsingum um þær aðgerðir sem gripið hefur verið til á vinnustaðnum og um það hvort breytingar hafi orðið á stöðu þolanda á vinnustaðnum, og að lokum er óskað hugmynda um úrlausn. Sá sem leggur fram kvörtun ræður hversu miklar upplýsingar hann veitir.

Í rannsókninni er beitt innihaldsgreiningu (e. content analysis). Hún er talin gagnleg aðferð til að greina fyrirbyggjandi gögn, gefur möguleika á að vinna upplýsingar úr texta með tölulegum hætti og einnig að greina og túlka innihald textans. Þessi aðferð er að formi til eigindleg þar sem ekki eru notaðar mælingar til þess að fá fram upplýsingar sem alhæfa má á önnur viðfangsefni heldur er með henni varpað ljósi á þær upplýsingar sem liggja í gögnunum (Duriau, Reger og Pfarrer, 2007).

Allar skriflegar kvartanir hafa verið varðveittar í gagnaupplýsingakerfi Vinnueftirlitsins. Báðir rannsakendur hafa starfað hjá Vinnueftirlitinu. Leyfi forstjóra stofnunarinnar fékkst til vinnslu á gögnunum. Send var umsókn til Vísindasiðanefndar og var mat hennar að rannsóknin væri ekki leyfisskyld (VSN 16-074). Tilkynning var send til Persónuverndar (2016/777) áður en úrvinnsla hófst.

Í rannsókninni er unnið úr gögnunum með tölulegum hætti. Til þess að tryggja samræmi við greiningu kvartana var útbúið töfluskjal (excel-skjal) þar sem skráðir voru þættir sem leita átti eftir í hverri kvörtun fyrir sig. Báðir rannsakendur lásu allar kvartanir. Samhliða var innihald kvartananna og greiningin skráð í töfluskjalið. Fyrst las KT allar kvartanir, síðan ÁS. Þegar upp komu atriði sem ekki var samhljómur um við greiningu athuguðu báðir rannsakendur málið og krufðu þar til samhljómur náðist um túlkun. Við greiningu gagna var fyrir hverja kvörtun skráð kyn, aldur og starf þolanda; kyn, staða og fjöldi gerenda; ástæða kvörtunar, hversu lengi ástandið varði; til hvaða aðgerða var gripið á vinnustaðnum; þær upplýsingar sem fram komu um líðan og heilsu þolanda. Einnig var skráð hvort vinnustaðurinn væri innan opinbera geirans eða einkageirans. Starf þolanda var flokkað samkvæmt ÍSTARF95 starfaflokkuninni þar sem störfum er skipt í níu flokka (Hagstofa Íslands, 2009). Allar upplýsingar voru settar inn í töfluskjal þannig að hægt yrði að vinna úr þeim tölulegar upplýsingar og greina þær í SPSS-reikniforritinu. Upplýsingar um helstu einkenni við upplifun hvers og eins voru fengnar með því að athuga hvers helst var getið af því tagi í kvörtuninni. Þegar þolandi greindi frá líðan sinni eða heilsu var það skráð og flokkað sem andleg eða líkamleg vanlíðan eða vanheilsa. Í niðurstöðum rannsóknarinnar er greint frá því í hversu mörgum kvörtunum atvik komu fram, og hlutfalls-tölur gefnar miðað við heildarfjölda þolenda.

5 Niðurstöður

5.1 Bakgrunnur þolenda

Af þeirri 121 kvörtun sem barst um einelti var í tveim tilvikum kvartað samtímis undan einelti og kynferðislegri áreitni. Polendur voru á aldrinum 18–68 ára. Fleiri þolendur í opinbera geiranum (n=79, 65,3%) en í einkageiranum (n=42, 34,7%) lögðu fram kvörtun. Í töflu 1 má sjá flokkun starfsgreina þolenda samkvæmt ÍSTARF95-flokkuninni. Þar kemur í ljós að þeir sem leggja fram kvörtun koma úr öllum starfsgreinum nema stéttum bænda og fiskimanna, en vinnuverndarlögin ná ekki til starfsemi á sjó.

Tafla 1. Flokkun atvinnugreina þolenda í tilkynntum málum vegna eineltis til Vinnueftirlitsins árin 2004–2015 (ÍSTARF95)

Starfaflokkun ÍSTARF95	Allir	Opinberi geirinn	Einkageirinn
Stjórnendur og embættismenn	3 (2,5%)	2 (2,5%)	1 (2,4%)
Sérfræðingar	34 (28,1%)	30 (38,0%)	4 (9,5%)
Sérmenntað starfsfólk	7 (5,8%)	5 (6,3%)	2 (4,8%)
Skrifstofufólk	7 (5,8%)	5 (6,3%)	2 (4,8%)
Þjónustu- umönnunar og verslunarfólk	28 (23,1%)	18 (22,8%)	10 (23,8%)
Bændur og fiskimenn	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Iðnaðarmenn	2 (1,7%)	0 (0,0%)	2 (4,8%)
Véla- og vélgæslufólk	3 (2,5%)	0 (0,0%)	3 (7,1%)
Ósérhæft starfsfólk	35 (28,9%)	17 (21,5%)	18 (42,9%)
Kemur ekki fram	2 (1,7%)	2 (2,5%)	0 (0,0%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	42 (100%)

Í töflu 1 má sjá að flestir þolendur tilheyra flokkunum ósérhæft starfsfólk (28,9%), sérfræðingar (28,1%) og þjónustu-, umönnunar og verslunarfólk (23,1%). Nokkur munur kemur fram á milli opinbera geirans og einkageirans þegar athugað er hvaða starfsstéttum þolendur tilheyra. Í opinbera geiranum er hlutfall þolenda innan þessara þriggja starfsgreina þannig að nokkuð svipaður fjöldi þolenda tilheyrir starfsstétt sérfræðinga og starfsstétt ósérhæfðs starfsfólks, en hópur þjónustu-, umönnunar- og verslunarfólks er nokkru minni. Í einkageiranum er lang-algengast að kvartanir berist frá ósérhæfðu starfsfólki, um fjórðungur kvartana kemur frá þjónustu-, umönnunar- og verslunarfólki en rétt innan við tíu prósent gegndu starfi sérfræðings.

5.2 Bakgrunnur gerenda

Tafla 2. Gerendur í tilkynntum málum vegna eineltis til Vinnueftirlitsins árin 2004–2015

Fjöldi gerenda	Alls	Opinberi geirinn	Einkageirinn
1 gerandi	67 (55,4%)	41 (51,9%)	26 (61,9%)
2 gerendur	21 (17,4%)	14 (17,8%)	7 (16,7%)
3–8 gerendur	20 (16,6%)	11 (13,9%)	9 (21,4%)
Margir (ótilgreint)	11 (9,9%)	11 (13,9%)	0 (0%)
Kemur ekki fram	2 (1,6%)	2 (2,5%)	0 (0%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	42 (100%)
<i>Staða gerenda</i>			
Yfirmaður	72 (59,5%)	44 (55,7%)	28 (66,7%)
Samstarfsfélagi	16 (13,2%)	10 (12,6%)	6 (14,3%)
Undirmaður	1 (0,8%)	1 (1,3%)	0 (0%)
Yfirmaður og samstarfsfélagi	23 (19,0%)	16 (20,3%)	7 (16,7%)
Samstarfsfélagi og undirmaður	2 (1,7%)	1 (1,3%)	1 (2,3%)
Yfirmaður og undirmaður	2 (1,7%)	2 (2,5%)	0 (0%)
Útan vinnustaðar	1 (0,8%)	1 (1,3%)	0 (0%)
Kemur ekki fram	4 (3,3%)	4 (5,0%)	0 (0%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	42 (100%)

Í töflu 2 má sjá hvað einkennir þá sem eru tilgreindir gerendur. Oftast, eða í 55,4% tilvika, lagði þolandi fram kvörtun um einn geranda. Í 17,4% tilvika lagði þolandi fram kvörtun um tvo gerendur, í 16,6% tilvika voru gerendur tilgreindir á bilinu þrjú til átta og í 9,9% tilvika eru gerendur margir án þess að tilgreindir sé fjöldi. Í tveim kvörtunum koma ekki fram greinilegar upplýsingar um gerendur. Yfirmaður þolanda var oftast gerandi eða í 59,5% kvartana. Að auki er yfirmaður gerandi ásamt samstarfsfélaga þolanda í 19,0% kvartana og yfirmaður og undirmaður þolanda gerendur í 1,7% tilvika. Yfirmaður kemur þannig við sögu sem gerandi í 80,2% kvartana. Í kvörtununum kom fram munur milli opinbera geirans og einkageirans á þá leið að hlutfallslega fleiri úr einkageiranum greindu frá yfirmanni sem geranda, og að auki var þar algengara að um einn geranda væri að ræða. Yfirmaður var í 83,4% tilvika gerandi í kvörtunum frá einkageiranum, en í opinbera geiranum var hlutfallið 78,5%.

5.3 Meðferð eineltismála innan vinnustaðar

Tafla 3. Staða innan vinnustaðarins í tilkynntum málum vegna eineltis til Vinnueftirlitsins árin 2004–2015

Lengd eineltismáls	Alls	Opinberi geirinn	Einkageirinn
< 6 mán.	10 (8,3%)	4 (5,1%)	6 (14,3%)
6 mán. til < 1 ár	11 (9,1%)	6 (7,5%)	5 (11,9%)
1 ár til < 2 ár	25 (20,7%)	15 (19,0%)	10 (23,8%)
2 ár til < 3 ár	24 (19,8%)	19 (24,1%)	5 (11,9%)
3 ár og meira	27 (22,3%)	22 (27,8%)	5 (11,9%)
Kemur ekki fram	24 (19,8%)	13 (16,5%)	11 (26,2%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	42 (100%)
<i>Staða þolanda á vinnustað þegar kvörtun er send inn</i>			
Óbreytt staða	50 (41,3%)	37 (46,8%)	13 (31,0%)
Þolandi hefur verið sagt upp	25 (20,7%)	9 (11,4%)	16 (38,1%)
Þolandi hefur sjálfur sagt upp	28 (23,1%)	18 (22,8%)	10 (23,1%)
Þolandi færður til í starfi innan vinnustaðar	5 (4,1%)	4 (5,1%)	1 (2,4%)
Þolandi íhugar að hætta	5 (4,1%)	5 (6,3%)	0 (0%)
Kemur ekki fram	8 (6,6%)	6 (7,6%)	2 (4,8%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	45 (100%)
<i>Aðgerðir fyrirtækisins/stofnunarinnar í kjölfar kvörtunar</i>			
Leitað lausna innan vinnustaðar	40 (33,1%)	24 (30,4%)	16 (38,1%)
Utanaðkomandi aðili fenginn	16 (13,2%)	14 (17,7%)	2 (4,8%)
Ekkert aðhafst	61 (50,4%)	38 (48,1%)	23 (54,8%)
Kemur ekki fram	4 (3,3%)	3 (3,8%)	1 (2,3%)
Alls	121 (100%)	75 (100%)	42 (100%)

Eins og sjá má í töflu 3 hafði það eineltisferli sem kvartað var undan í flestum tilvikum varað í 1 ár eða lengur. Algengast var að það hefði varað í 3 ár eða lengur (22,3%), í 20,7% tilvika var ástandið talið hafa varað í 1–2 ár og í 19,8% tilvika í 2–3 ár. Í 8,3% tilvika hafði ástandið varað skemur en 6 mánuði og í 9,1% tilvika í 6 mánuði og allt að einu ári. Fram kemur að mál innan einkageirans höfðu varað skemur þegar kvörtun er lögð fram en í opinbera geiranum. Þannig hafði helmingur mála úr einkageiranum varað innan við 2 ár en aðeins 31,6% mála úr úr opinbera geiranum.

Í töflu 3 má einnig sjá að staða þolenda á vinnustað þegar kvörtun var lögð fram var í flestum tilvikum óbreytt, sem þýðir að þolandi var enn starfandi á vinnustaðnum og tiltók engar breytingar á störfum sínum. Í 20,7% tilvika hafði þolandi verið sagt upp störfum þegar kvörtun var lögð fram og í 23,1% tilvika hafði þolandi sjálfur ákveðið að ljúka störfum á vinnustaðnum. Þá íhugaði 4,1% þolenda að segja upp starfi sínu. Áberandi hærra hlutfall þeirra sem störfuðu í einkageiranum hafði verið sagt upp störfum eða 38,1% í samanburði við 11,4% þeirra sem störfuðu í opinbera geiranum. Hlutfall þeirra sem hafði sagt upp var hins vegar sambærilegt hjá hópunum tveim. Hærra hlutfall starfsfólks í opinbera geiranum (46,8%) en í einkageiranum (31,0%) hafði óbreytta stöðu á vinnustaðnum í kjölfar kvörtunar um einelti. Í rétt um helmingi tilvika (50,4%) greindi þolandi frá því að ekkert hefði verið aðhafst á vinnustaðnum í kjölfar kvörtunar. Þegar eitthvað hafði verið aðhafst var algengast að leitað var lausnar innan vinnustaðarins án utanaðkomandi aðstoðar (33,1%), en í 13,2% tilvika var leitað eftir aðstoð utan vinnustaðarins. Nokkur munur kemur fram um þetta milli opinbera geirans og einkageirans og var algengara innan opinbera geirans að leitað væri til utanaðkomandi aðila í kjölfar kvörtunar. Einnig má sjá að heldur hærra hlutfall þeirra sem komu úr einkageiranum taldi að ekkert hefði verið aðhafst.

5.4 Líðan og heilsa þolenda

Tafla 4. Atvik í kvörtunum sem tengjast heilsu og líðan þolenda í tilkynntum málum vegna eineltis til Vinnueftirlitsins árin 2004–2015

	Allir	Opinberi geirinn	Einkageirinn
Ekkert tilgreint	58 (47,9%)	35 (44,3%)	23 (54,8%)
Þolandi greinir frá verri líðan og heilsu en tilgreinir ekki nánar	2 (1,6%)	2 (2,5%)	0 (0,0%)
Þolandi greinir frá andlegri vanlíðan/veikindum	37 (30,6%)	26 (32,9%)	11 (26,2%)
Þolandi greinir frá andlegri og líkamlegri vanlíðan/veikindum	24 (19,8%)	16 (20,3%)	8 (19,0%)
Alls	121 (100%)	79 (100%)	42 (100%)

Í töflu 4 má sjá flokkun kvartana eftir því hvernig þolendur greindu frá líðan sinni og heilsu í tengslum við þá atburði sem kvörtun beindist að. Engar upplýsingar komu fram um heilsu og líðan einstaklinga í 47,9% af kvörtununum og á það við um 44,3% kvartana frá starfsfólki í opinbera geiranum og 54,8% kvartana úr einkageiranum. Alltaf þegar þolandi tilgreindi líðan sína eða heilsu var um að ræða versnandi andlega líðan eða heilsu. Ýmist var einungis greint frá versnandi andlegri líðan eða heilsu (30,6%) eða að bæði andleg og líkamleg líðan og heilsa hefði versnað (19,8%). Í 27 kvörtunum (22,3%) kom fram að þolandinn hafði farið í langt veikindaleyfi í tengslum við eineltið. Þetta kemur fram í 21 (28,0%) kvörtun frá starfsfólki í opinbera geiranum og í 6 (13,3%) kvörtunum frá starfsfólki úr einkageiranum.

6 Umræða

Í þessari rannsókn var rýnt í kvartanir sem hafa borist Vinnueftirlitinu og byggjast á reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað (nr. 1000/2004). Alls barst Vinnueftirlitinu 121 kvörtun um einelti á þessu tímabili. Það einkennir þau eineltismál sem hér eru til rannsóknar að ekki hefur fengist viðunandi niðurstaða á vinnustaðnum og þolandi því kvartað til Vinnueftirlitsins. Niðurstöður sýna að afleiðingar þeirra eineltismála sem bárust Vinnueftirlitinu eru meðal annars andleg og líkamleg veikindi hjá þolendum, sem stundum leiddu til langra fjarvista frá vinnu. Nokkuð er um að þolandi íhugaði að segja upp á vinnustaðnum í kjölfar eineltisins. Einnig mátti greina að á sumum vinnustöðum var gripið til þeirra ráða að færa til starfsfólk sem kvartaði undan einelti eða segja því

upp. Þannig má gera ráð fyrir að einelti sem ekki er mætt með markvissum aðgerðum á vinnustað hafi umtalsverðar afleiðingar fyrir þá sem fyrir því verða, leiði til aukinnar starfsmannaveltu á vinnustöðum og til aukinnar veikindafjarveru, með tilheyrandi kostnaði fyrir starfsmanninn, vinnustaðinn og samfélagið. Rannsóknir á því hvernig best er að grípa inn í eineltismál á vinnustað eru af skornum skammti enn sem komið er en ætla verður að hægt sé að grípa til aðgerða til að draga úr líkum á að einelti eigi sér stað og stöðva ferlið þegar það er hafið þannig að afleiðingar verði eins takmarkaðar og hægt er (Escartín, 2016).

Það einkennir þau mál sem bárust Vinnueftirlitinu að flest þeirra voru langvinn og höfðu varað í 3 ár eða meira. Þetta átti einkum við um mál úr opinbera geiranum. Það bendir til að í mörgum tilvikum hafi kvörtunarþröskuldurinn verið hár fyrir þolandann eða að ekki hefur verið gripið tímanlega til viðeigandi aðgerða af hendi stjórnenda. Líklegt er að því lengur sem ferlið stendur, þeim mun verri verði afleiðingarnar. Það er því mikilvægt að greina betur hvers vegna einelti þrífst eins lengi og niðurstöður þessarar rannsóknar benda til. Kvartanir bárust helst frá þolendum sem starfa innan þriggja starfsgreina, nefnilega frá sérfræðingum, þjónustu-, umönnunar- og verslunarfólki og ósérhæfðu starfsfólki. Kvartanir bárust þó úr öllum starfsgreinum nema frá bændum og sjómönnum, en eins og áður segir falla störf á sjó ekki undir vinnuverndarlögin. Kvartanir bárust bæði frá starfsfólki í einkageiranum og á opinberum vinnustöðum. Heldur fleiri kvartanir bárust frá starfsfólki í opinbera geiranum en einkageiranum.

Höfundum er ekki kunnugt um að hérlandis hafi verið gerð eineltisathugun þar sem borin er saman tíðni eineltis í opinbera geiranum og einkageiranum. Því er ekki unnt að draga þá ályktun að munur á fjölda kvartana endurspegli mun á eineltistilvikum í þessum atvinnugeirum. Það vekur hins vegar athygli að samkvæmt þessari rannsókn er lægra hlutfall þolenda úr einkageiranum en úr opinbera geiranum enn að störfum á vinnustaðnum þegar kvörtun var lögð fram. Í einkageiranum hafði 38% einstaklinga verið sagt upp en 11% þeirra sem starfa í opinbera geiranum. Þetta getur gefið til kynna að mismunandi ráðningarform og staða gagnvart atvinnurekanda komi ekki í veg fyrir einelti í vinnu en hér vaknar sú spurning hvort þessi atriði skipti máli þegar afdrif starfsfólks í kjölfar atviksins eru skoðuð. Erlendir rannsakendur hafa ályktað að skýring á því að einelti mælist minna í einkageiranum en í opinbera geiranum geti legið í því að víða er sá munur á ráðningarformi í þessum tveim geirum að auðveldara er að segja upp starfsfólki í einkageiranum en í opinbera geiranum. Það getur leitt til þess að starfsfólk sem hefur orðið fyrir einelti í einkageiranum er ekki lengur til staðar að svara könnunum, sem mundi þá gefa skekka mynd af tíðninni (Hoel og Cooper, 2000). Þetta gæti átt við hér á landi þar sem starfsfólk í opinbera geiranum nýtur meiri verndar gagnvart uppsögnum en starfsfólk í einkageiranum, meðal annars vegna laga um réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna (nr. 70/1996) og einstakra kjarasamninga sveitarfélaganna. Þar sem ekki er hægt að alhæfa út frá þessum niðurstöðum, er ljóst að þessi þáttur þarfnast nánari skoðunar.

Þessi rannsókn sýndi að þegar þolandi greindi frá líðan sinni eða heilsu var alltaf um að ræða andlega vanlíðan eða veikindi. Hluti þolenda greindi frá bæði andlegum og líkamlegum veikindum. Þetta er í samræmi við erlendar rannsóknir sem sýna að helstu afleiðingar eineltis á vinnustöðum fyrir heilsu þolenda eru versnandi geðheilsa og getur sú vanlíðan auk almennrar streitu þróast yfir í kvíðasjúkdóma (Quine, 1999; Zsoldos, Mahmood og Ebmeier, 2014), þunglyndi (Niedhammer o.fl., 2006), og sjálfsvígshugsanir (Leach, Poyser og Butterworth, 2017). Í þessari rannsókn kom í ljós að í hluta kvörtunarmálanna var um alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu þolenda að ræða. Þannig kom fram að 27 einstaklingar, eða fimmtungur allra þeirra sem lögðu fram kvörtun, urðu óvinnufærir um tíma. Erfitt getur reynst fyrir starfsfólk að vinna sig út úr heilsufarsvanda og ná vinnufærni á nýjan leik, og ákveðin hætta skapast á ótímabæru brottfalli af vinnumarkaði. Óvinnufærni fylgir kostnaður fyrir þolandann, vinnustaðinn og samfélagið (Milczarek, Gonzáles og Schneider, 2009).

Í rannsókninni kemur fram að í flestum tilvikum, bæði í kvörtunum þolenda í opinbera geiranum og í einkageiranum, var yfirmaður tilgreindur sem gerandi. Þetta hefur einnig

komið fram í erlendum rannsóknum (Duffy og Sperry, 2014; Hoel og Cooper, 2000). Duffy og Sperry (2014) áætla að í allt að 70% eineltismála sé yfirmaður sakaður um einelti. Þegar maður er réttilega sakaður um einelti er ekki þar með sagt að það hafi verið ætlun hans að valda skaða. Gerandinn getur hafa verið í þeirri trú að aðfarir hans kynnu að skila ákveðnum árangri (Einarsen o.fl., 2011). Að stjórnendur skuli vera í yfirgnæfandi meirihluta þeirra sem sakaðir eru um einelti er skýrt merki um að stjórnendur þurfa að vanda vel til verka og samskipta á vinnustöðum. Að sama skapi er það enn skýrari áskorun til þeirra að stuðla markvisst að góðu félagslegu vinnuumhverfi og ganga fram með góðu fordæmi á vinnustaðnum. Stjórnendur geta haft mikil áhrif á vinnuumhverfið og þar með í þá átt að minnka líkur á einelti. Slíkt starf felur í sér að unnið er að því að takmarka áhættuþætti eineltis, einkum hvers kyns óhóflegt álag, taka á ágreiningi um leið og hann kemur upp, stuðla að jákvæðum samskiptum, góðri upplýsingagjöf, eyða óvissu og skapa öryggi eftir fremsta megni. Með sífelldri vöktun áhættuþátta í félagslegu vinnuumhverfi er hægt að draga úr líkum á einelti (Hoel o.fl., 2011).

Rannsókn þessi byggist á kvörtunum sem bárust meðan reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum frá árinu 2004 var í gildi. Ný reglugerð var sett árið 2015 og nær hún í senn til aðgerða gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015). Sú reglugerð felur í sér ýtarlegri fyrirmæli en hin eldri um aðgerðir á vinnustöðum til að koma í veg fyrir einelti, og auk þess er skýrar kveðið á um skyldur atvinnurekanda til að koma í veg fyrir slíka háttsemi og stöðva hana ef hennar verður vart. Hvort slík ákvæði leiða til raunverulegra framfara er ekki ljóst. Niðurstöður þessarar rannsóknar eru skýrt ákall um að unnið sé markvisst að forvörnum gegn einelti. Samhliða þarf að vinna að þessum málum sem víðast í samfélaginu. Hvergi má slá slöku við í forvörnum, stefnumörkun í málaflokknum og fræðslu til stjórnenda og starfsfólks. Það er til mikils að vinna fyrir atvinnurekendur og samfélagið allt að koma í veg fyrir hvers kyns einelti í vinnu, því eins og áður segir geta afleiðingar fyrir þolendur verið alvarlegar og einnig er líklegt að einelti á vinnustað hafi áhrif á framleiðni, afköst og almenna vellíðan í starfi (Niedhammer o.fl., 2006).

Nokkrar takmarkanir eru á þessari rannsókn. Það er ekki hægt að átta sig á því hversu hátt hlutfall kvartanir til Vinnueftirlitsins eru af heildarfjölda eineltismála á tímabilinu. Langflest mál af þessum toga eru leyst á vinnustaðnum sjálfum án aðkomu Vinnueftirlitsins. Einnig er ekki ljóst hversu vel þau mál sem kvartað er undan til Vinnueftirlitsins endurspeгла einelti á vinnumarkaðnum. Þau mál sem berast Vinnueftirlitinu eru af þeim toga að fjallað hefur verið um þau á vinnustaðnum án lausnar. Að mál fá ekki lausn á vinnustaðnum getur ýmist stafað af því að þar er ekki nægileg þekking, færni eða vilji til að leysa úr málinu eða að þolandi er ekki sáttur við meðferð mála. Þessi rannsókn gefur ekki upplýsingar um það hvað verður um þolendur til lengri tíma lítið eftir að kvörtun þeirra barst Vinnueftirlitinu. Þar sem um afturvirka rannsókn á fyrirbyggjandi gögnum er að ræða skal lögð áhersla á að niðurstöður gefa fyrst og fremst upplýsingar um eðli þeirra mála sem kvartað var undan.

7 Lokaorð

Vinnustaðir þar sem ekki er unnið markvisst að því að koma í veg fyrir einelti uppfylla ekki þær kröfur sem gerðar eru til vinnustaðar um vellíðan og öryggi starfsfólks. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til að á vinnustöðum skorti enn á að unnið sé að hvoru tveggja, forvörnum og úrlausnum þegar einelti kemur upp. Þessi rannsókn sýnir að einelti er mikil áskorun fyrir stjórnendur vinnustaða, bæði vegna þeirra áhrifa sem eineltismál hafa fyrir starfsfólk og vinnustaðinn í heild sinni, sem og vegna þess að það eru stjórnendurnir sem í yfirgnæfandi meirihluta tilvika eru ásakaðir um einelti. Nauðsynlegt er að auka fræðslu um leiðir til að koma í veg fyrir einelti í vinnu. Í því felst að auka umræðu um uppbyggingu góðs félagslegs vinnuumhverfis og mikilvægi góðra stjórnarháttá sem áhrifaríkrar forvarnar gegn einelti á vinnustöðum.

Heimildir

- Abrahamsson, L. og Johansson, J. (2013). One hundred years of inertia: An exposé of the concept of the psychosocial work environment in Swedish policy and research. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1), 5–29.
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L. og Leal-Millán, A. G. (2015). A comparative study of workplace bullying among public and private employees in Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 695–700.
- Branch, S., Ramsay, S. og Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299.
- Craig, W. M. og Pepler, D. J. (2003). Identifying and targeting risk for involvement in bullying and victimization. *Canadian Journal of Psychiatry*, 48, 577–82.
- Duffy, M. og Sperry, L. (2014). *Overcoming mobbing. A recovery guide for workplace aggression and bullying*. New York: Oxford University Press.
- Duriau, V. J., Reger, R. K. og Pfarrer, M. D. (2007). A content analysis of the content analysis literature in organization studies: Research themes, data sources, and methodological refinements. *Organizational Research Methods*, 10(1), 5–34.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. og Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. Cooper (ritstj.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2. útg.; bls. 3–40). Boca Raton: Taylor & Francis.
- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: Psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 157–169.
- Fjármálaráðuneytið. (2011). *Einelti meðal ríkisstarfsmanna. Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna 2010*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/Starfsmannamal/Einelti_medal_rikisstarfsmanna_2010.pdf
- Glabek, M., Skogstad, A. og Einarsen, S. (2014). Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health*, 53, 160–170.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson. (2004). Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið*, 90, 847–851.
- Hagstofa Íslands. (2009). *ÍSTARF95 Íslensk starfajflokkun með skýringum og dæmum*. Sótt af https://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/0acb20a5-fcc7-459b-8072-0fae7fb7af39/pub_doc_r2P0uaM.pdf
- Hansen, Å. M. (2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries* [unnið í samstarfi við Norrænt tenginet um einelti (Nordic bullying network group)]. Kaupmannahöfn: Norræna ráðherranefndin.
- Hauge, L. J., Skogstad, A. og Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work and Stress*, 21(3), 220–242.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir. (2003a). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi kennara*. Sótt af https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003_kennaraskyrsla.pdf
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir. (2003b). *Könnun á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi hjúkrunarfræðinga*. Sótt af https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003_hjukrunarfr_sk.pdf
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir. (2003c). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi flugfreyja*. Sótt af <https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003flugfreyjuskysla.pdf>
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2013). Einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 9(2), 439–454. Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/22383>
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017). Einelti, áreitni og obeldi á vinnustað: Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*, sérrit 2017. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika_2017/006.pdf
- Hoel, H. og Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management.
- Hoel, H., Sheehan, M., Cooper, C. og Einarsen, S. (2011). Organisational effects of workplace bullying. Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, og C. Cooper (ritstj.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2. útg.; bls. 129–140). Boca Raton: Taylor & Francis.
- Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Herdís Sveinsdóttir, Jón Gunnar Bernburg, Hildur Friðriksdóttir og Kristinn Tómasson. (2006). Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants, nurses and teachers. *Work*, 27(2), 165–172.
- Leach, L. S., Poyser, C. og Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(1), 72–79.
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.
- Matthiesen, S. B. og Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753.

- Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397–405.
- Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: A European picture*. Lúxembúrg: Publications office of the European Union.
- Milczarek, M., González, E. og Schneider, E. (2009). *Osh in figures: Stress at work, facts and figures*. Lúxembúrg: Office for official publications of the European Communities.
- Niedhammer, I., David, S. og Degioanni, S. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 251–259.
- Nielsen, M. B. og Einarsen, S. (2018). What we know, what we don't know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42(september-október), 71–83.
- Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J. og Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 134, 1233–1238.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228–232.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199–208.
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.
- Saunders, P., Huynh, A. og Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340–354.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. og Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Inoue, A., Odagiri, Y., . . . Kawachi, I. (2015). Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan. *PLoS One*, 10(3).
- Vartia, M. og Leka, S. (2011). Interventions for the prevention and management of bullying at work. Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. Cooper (ritstj.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2. útg.; bls. 359–380). Boca Raton: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. og Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. Í S. Einarsen, H. Hoel og C. Cooper (ritstj.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (bls. 103–126). London: Taylor & Francis.
- Zsoldos, E., Mahmood, A. og Ebmeier, K. P. (2014). Occupational stress, bullying and resilience in old age. *Maturitas*, 78(2), 86–90.

