

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Natalija Jeseničnik

Mentorica: izr. prof. dr. Dana Mesner Andolšek

Somentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

WHISTLEBLOWERJI – ETIČNI UPORNIKI

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

KAZALO

UVOD	4
2 ETIKA.....	7
2.1 DEFINICIJE ETIKE IN MORALE	7
2.2 ETIČNE TEORIJE	9
2.3 POSLOVNA ETIKA	11
2.3.1 Definicije poslovne etike in morale.....	11
2.3.2 Družbena odgovornost podjetij.....	13
2.3.3 Miti o poslovni etiki.....	15
2.3.4 Značilnosti sodobne poslovne etike	16
3 WHISTLEBLOWING	20
3.1 OPREDELITEV WHISTLEBLOWINGA	20
3.1.1 Splošne definicije whistleblowinga.....	20
3.1.2 Elementi opredelitve.....	22
3.2 ZGODOVINA WHISTLEBLOWINGA V ZDA	25
3.3 UPRAVIČENOST WHISTLEBLOWINGA.....	28
3.4 INTERNI IN EKSTERNI WHISTLEBLOWING.....	31
3.5 MOTIVI IN VZROKI ZA RAZKRITJE.....	34
3.6 POSLEDICE ZA WHISTLEBLOWERJA	40
4 ZAKONODAJA NA PODROČJU WHISTLEBLOWINGA.....	48
4.1 POMEN	48
4.2 OBSTOJEČE ZAKONODAJE	51
4.2.1 Združene države Amerike.....	51
4.2.2 Velika Britanija	54
4.2.3 Primerjava zakonov za zaščito whistleblowerjev Avstralije, Nove Zelandije, Južne Afrike, Irske in Velike Britanije.....	56
4.2.3.1 Značilnosti delovanja	56
4.2.3.2 Področje delovanja	58
4.2.3.3 Pravna zaščita.....	60
4.2.3.4 Podpora.....	61
4.2.4 Etični kodeksi in procedure prijavljanja znotraj organizacije.....	61

4.3 SLOVENIJA	66
4.3.1 Kazenskopravni del	66
4.3.1.1 Kazniva dejanja, ki jih delavec lahko zagreši z razkritjem nepravilnosti (zakonski akti, ki ščitijo pravno osebo in hkrati destimulirajo whistleblowerja).....	66
4.3.1.1.1 Neupravičena izdaja poslovne skrivnosti	66
4.3.1.1.2 Žaljiva obdolžitev in obrekovanje	67
4.3.1.1.3 Izdaja in neupravičena pridobitev poslovne tajnosti	68
4.3.1.1.4 Izdaja uradne tajnosti.....	69
4.3.1.1.5 Izdaja vojaške tajnosti	70
4.3.1.1.6 Izdaja državne tajnosti	71
4.3.1.2 Kazenskopravne dolžnosti delavca, ki stimulirajo k razkritju	72
4.3.1.2.1 Pogojna nekaznivost razkritja uradne in vojaške skrivnosti.....	72
4.3.1.2.2 Opustitev ovadbe o pripravljanju kaznivega dejanja.....	72
4.3.1.2.3 Opustitev ovadbe kaznivega dejanja ali storilca.....	73
4.3.2. Delovnopravni del	73
4.3.2.1 Opredelitev delovnega razmerja in pogodbenih strank.....	73
4.3.2.2 Obveznosti delodajalca in delojemalca	74
4.3.2.2.1 Opredelitev v ZDR.....	74
4.3.2.2.2 Obveznost lojalnosti delodajalcu po ZDR.....	75
4.3.2.2.3 Načelo zaupnosti po ZJU	76
4.3.2.3 Sankcije za kršitev obveznosti	76
4.3.2.3.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	76
4.3.2.3.1.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi	77
4.3.2.3.1.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi	79
4.3.2.4 Disciplinska odgovornost.....	79
4.3.2.5 Odškodninska odgovornost.....	80
4.3.3 Etični kodeksi	82
SKLEP	85
LITERATURA IN VIRI	88

UVOD

Sodobna družba je v zadnjih desetletjih soočena z različnimi oblikami negotovosti, ki pa se kažejo kot vzpodbude moralnemu preizpraševanju in povečujejo verjetnost osebnih moralnih dilem in javnih etičnih diskusij. Vidimo lahko, da se predvsem v ZDA, Veliki Britaniji in v Avstraliji, kot eden od produktov teh procesov, kaže tudi razvoj tako same vede poslovne etike kot tudi nadalje njene institucionalizacije in razvoja mnogih oblik definiranja in implementacije etičnega delovanja v organizacijsko okolje. V tem obdobju smo bili priča ustanavljanju mnogih društev, združenj in organizacij tako na lokalni kot tudi na transnacionalni ravni, katerih namen in cilj je vzpodbujanje etičnega delovanja, opozarjanje na pomen vkomponiranja etike v vse organizacijske procese, svetovanje o možnih načinih le-tega, nagrajevanje dobrih praks posameznih podjetij in organizacij ter zaznavanje novih problemov, ki se na tem področju pojavljajo, in razvoj standardov in postopkov, ki so uspešni pri razkrivanju in preprečevanju etično spornega delovanja. Eden od konceptov, ki se je v tem teoretskem polju razvil, je tudi koncept whistleblowinga.

»To blow the whistle«, zažvižgati na piščal kot fraza tako predvsem v angleško govorečem okolju označuje dejanje, s katerim posamezna oseba oziroma več oseb sporoča svojim nadrejenim, pristojnim organom ali pa medijem in s tem širši javnosti, da so bile na svojem delovnem mestu priča neetičnemu, nezakonitemu postopku oziroma delovanju. V takem primeru čutijo ti posamezniki etično odgovornost, da se takšno ravnanje razkrije in s tem tudi preneha. Pogosto pa so prav zaradi tega izpostavljeni najrazličnejšim grožnjam s strani tistih, ki ravna jo neetično ali v nasprotju z zakonom. Tako si lahko na primer direktor kakšnega podjetja, ki ne ravna z odpadki v skladu z ekološkimi standardi in s tem zaradi nižjih stroškov ogroža zdravje ljudi, molk delavcev zagotavlja z grožnjami z odpustitvijo. Perry (1998:2) pravi, da je usoda whistleblowerjev že značilno negotova in če niso že sami dali odpovedi, lahko to prav gotovo pričakujejo. To je bil namreč običajen postopek v skoraj vseh primerih, ki so jih obravnavali v »prvem valu« raziskav. Perry (1998:2) jih nekaj navaja: vseh deset whistleblowerjev v Westinovi študiji (1981) je bilo odpuščenih, in le enemu izmed njih je uspelo dobiti službo nazaj; Mitchellova (1981) obravnava sedmih primerov je dokumentirala izgubo službe, skupaj z aretacijami, razpadom zakonov in izobčenjem iz družbe; Bok (1984) ugotavlja, da se je vzorec rutinskega pošiljanja whistleblowerjev v javnih službah na psihiatrično oceno naraščajoče pojavljal tudi pri delodajalcih v privatnem sektorju; v kasnejši in obsežnejši raziskavi, ki sta jo opravila Glazer in Glazer (1989), je več kot dve tretjini od

skupno 64 intervjuvanih whistleblowerjev izgubilo službo; Lennane (1993) pa v krajši analizi 35-tih primerov v Avstraliji prav tako dokumentira dalj časa trajajoče zdravstvene, finančne in osebne probleme. Sam termin »whistleblower« se je pojavil prav v obdobju razvoja discipline poslovne etike, le-ta pa je posameznikom, ki so se v svojih delovnih okoljih srečevali z najrazličnejšimi etičnimi pomisleki in konflikti vrednot, omogočila in dala na voljo koncepte, s katerimi so to lahko poimenovali in umestili v kontekst ter pripravila javni prostor, v katerem so o tem lahko spregovorili.

Proces whistleblowinga prinese v ospredje kopico konfliktov: konflikt vrednot posameznika in vrednot organizacije, v kateri dela, konflikt med lojalnostjo do delodajalca in lojalnostjo do širše javnosti ter konflikt med poudarjanjem svobode govora in zahtevami po določenih uradnih, poslovnih, vojaških in državnih tajnostih, ki je še posebej očitna pri pregledu zakonodaje. Fenomen whistleblowinga je zaradi tega precej razdelil teoretike na tiste, ki so whistleblowerje označili za izdajalce in na tiste, ki so želeli whistleblowing prikazati v pozitivni luči kot dejanje odgovornih in poštenih posameznikov. Le-ti so skupaj s posamezniki, ki so šli skozi proces whistleblowinga, začeli ustanavljati organizacije za pomoč in podporo whistleblowerjem in delovati na zakonski zaščiti in odstranjevanju negativnih konotacij besede whistleblower. Tudi zato, ker so v tistem času s pomočjo whistleblowerjev v javnost pricurjale različne afere in ker so se kot posledica neetičnega, neodgovornega ali celo kaznivega delovanja v podjetjih in organizacijah dogajale, predvsem industrijske nesreče, ki so imele katastrofalne učinke na okolje in ljudi, je kmalu postalo jasno, da je potrebno sprejeti zakone, ki bodo vzpodbujali ljudi k razkrivanju s tem, da jih bodo ščitili pred kakršnimkoli šikaniranjem na delovnem mestu ali raznimi povračilnimi ukrepi. Če se ozremo nekaj let nazaj, lahko vidimo, da so bili prav s pomočjo whistleblowerjev v ZDA razkriti mnogi znani škandali in preprečene nadaljnje manipulacije. Med najbolj znane whistleblowerje zagotovo spada W. Mark Felt, t.i. »Deep Troath«, še do nedavnega anonimnež, ki je javnosti razkril informacije o vpletenosti ameriškega predsednika Richarda Nixona v afero Watergate, kar je sprožilo tudi njegov odstop. Drugi znani whistleblowerji so tudi Jeffrey Wigand, ki je razkril namerno manipuliranje tobačne industrije, in po čigar zgodbi je bil kasneje posnet tudi film z naslovom Insider; Karen Silkwood, katere zgodba je prikazana v filmu z naslovom Silkwood, in je opozarjala na nezadostne varnostne standarde v jedrski industriji. Umrla je v prometni nesreči v nepojasnjenih okoliščinah, ko se je peljala na pogovor z novinarjem, kateremu naj bi te nepravilnosti razkrila; potem Roger Boisjoly, inženir pri podjetju Morton Thokol, ki je izdelalo vesoljsko plovilo Challenger, ki je leta 1986 nekaj sekund po vzletu eksplodiralo zaradi napake, na katero je Boisjoly ves čas opozarjal vodstvo podjetja; Cynthia Cooper iz

Worldcoma in Sherron Watkins iz Enrona, ki sta razkrili vsem znane finančne škandale, prav tako Samuel Provanca in Joseph Darby, ki sta razkrila zlorabe zapornikov v zaporu Abu Ghraib v Iraku, Paul van Buitenen, ki je obtožil korupcije člane Evropske komisije in tako naprej. Za vsako državo, ki si želi dober nadzor in čimbolj transparentno delovanje svojih organov in ki želi zaščititi lastne državljane pred korupcijo in delovanjem, ki lahko ogrozi njihovo zdravje in varnost, je predpogoj, da se omogoči ljudem, da takšne nepravilnosti brez strahu razkrijejo. Zato je potrebno sprejeti zakone, ustanoviti institut pritožbe in organe, ki bodo skrbeli za zaščito whistleblowerjev. Takšna zakonodaja je bila najprej sprejeta v ZDA, nato pa so podobne zakone sprejemale še Velika Britanija, Irska, Avstralija, Južna Afrika itd. V Sloveniji takšnega zakona še nimamo, prav tako nimamo niti uradnega poimenovanja ljudi, ki alarmirajo javnost.¹ V svoji diplomski nalogi bom zato poskušala ugotoviti, na kakšno obstoječo zaščito se lahko pri nas oprejo whistleblowerji ter kaj bi bilo potrebno za njihovo zaščito ter posledično tudi za večjo transparentnost delovanja tako gospodarskih, vladnih kot tudi organizacij civilne družbe še vpeljati.

¹ Pojavljata se besedi etični upornik (ang. ethical resister, ki sta jo prvič uporabila Glazer in Glazer, 1989) in žvižgač (tako je po navedbah Berlogarja (2000: 69) izraz whistleblower v slovenščino prevedel dr. Jančič), vendar se mi osebno ne zdi nobena izmed teh besed najbolj primerna. Tako je na primer pomen besede etični upornik preširok, vsaj glede na definicije whistleblowinga, ki sem jih našla. Beseda žvižgač pa je po mojem mnenju že obremenjena z negativnimi konotacijami. Zato bom v nadaljevanju še vedno uporabljala angleško besedo whistleblower in besedo whistleblowing za označevanje celotnega procesa, ki vodi do razkritja, čeprav se zavedam, da bi bilo potrebno vpeljati slovenski termin.

2 ETIKA

2.1 DEFINICIJE ETIKE IN MORALE

Pri pregledovanju dela razpoložljive literature je kmalu postalo jasno, da je obstoječih definicij in razlag etike najbrž prav toliko kot je tudi teoretikov s tega področja. Vseeno sem se odločila, da v uvodu na kratko in zelo poenostavljeno opredelim in predstavim področje, na katerega spada oziroma v okviru katerega se je koncept whistleblowinga konstruiral.

Sruk (1999: 138) v Leksikonu etike in morale poda naslednjo kratko definicijo etike: »...filozofska disciplina ali panoga, ki se ukvarja s tematiko človeškega hotenja ali ravnanja z vidika dobrega in zlega, moralnega in nemoralnega. Etika je teoretična filozofska refleksija o n ravnosti, o pojavih in procesih, ki so moralno relevantni.«

Podobno, vendar obširneje, je definicijo etike postavil Jelovac (1997: 14-15): »Etika je *per definitionem* tista veda filozofije« (pa čeprav je ta delitev filozofije na različne vede po njegovem mnenju le pogojna, saj sistema filozofije ni mogoče razmejiti), »ki se primarno ukvarja s teoretskim pojasnjevanjem in kritičnim ocenjevanjem fenomena morale, to je z raziskovanjem izvora človeške moralnosti, kriterijev moralnega vrednotenja in razumevanja smotrov, namenov, ciljev, skratka smisla moralnega značaja, obnašanja, delovanja ter samozavedanja tako posameznikov kot tudi širših družbenih skupnosti (družin, organizacij, narodov, nacij itn.). Morala je kot glavni predmet raziskovanja etike človeški fenomen *par excellence*, saj lahko samo človeško bitje iz perspektive dobrega in zla vzpostavi in ohranja kritično-vrednostni odnos do obnašanja in dejanj drugih ljudi, do njihovih značajev ter končno do samega sebe.«

Jelovac na tem mestu omenja tudi pomembno distinkcijo med etiko in moralo, ki se v vsakdanji rabi obeh pojmov medsebojno zamenjuje. Razliko vsebuje že etimološki koren besede etika, saj je starogrški izraz *ethikos* prvobitno pomenil: poučen, pomenski. Etika je namreč »filozofska veda o morali, ne pa morala sama po sebi, saj se ukvarja s teoretičnim pojasnjevanjem in kritičnim ocenjevanjem (normiranjem) izvora človeške moralnosti, preučevanjem osnovnih kriterijev n ravnega vrednotenja in razumevanjem ciljev, smotrov, namenov, skratka smisla človekovih moralnih pobud, ravnanja, obnašanja, značaja in delovanja« (Jelovac, 1997: 38).

Tudi Berlogar (2000: 234) pravi, da se v različnih tekstih pogosto ta dva pojma uporablja sinonimno in navaja Boatrighta, ki je prepričan, da so pojmi, kot so morala, etika, moralen, etičen ipd., na splošno zamenljivi. Prisotnost dveh besed v enem jeziku naj bi bila posledica dejstva, da sta izpeljani iz različnih korenov – morala iz latinske besede *moralitas* in etika iz grške *ethikos*. A vseeno tudi Boatright (v Berlogar, 2000: 235) razlikuje med obema pojmomoma in pravi, da je etika sicer grob sinonim za moralo, a je pogosto omejena na pravila in norme specifične vrste vedenja ali kodeks vedenja specialnih skupin (običajno govorimo o kodeksih etike poklicnih skupin, ne pa o morali teh skupin). Druga, različna raba termina etika pa se navezuje na področje filozofije morale. Etika kot tradicionalno področje filozofskega spraševanja jemlje moralo kot svoj predmet preučevanja in poskuša organizirati naša običajna moralna prepričanja in jim dati preciznost in konsistentnost. Berlogar (2000: 237-238) na koncu omenja tudi distinkcijo Hendersona, ki pa pojasnjevanje relacij veže na podjetje oz. odnos (konflikt) posameznika z njim. Morala se po njegovem nanaša na osebna prepričanja, ki so lahko tesno povezana z religioznimi ali podobnimi posameznikovimi vrednotami, medtem ko etiko definira kot javen, splošen izraz dogovorjenih in skupnih pričakovanj. Tako je lahko osebna morala posameznika »višja« ali »nižja« od etike podjetja in v takih primerih lahko pride do konflikta. Oseba se torej obnaša moralno, kadar ravna v skladu z v sebi sprejetimi principi, etično pa, kadar ravna v skladu s principi družbe. Morala je človekova osebna zadeva, medtem ko je etika vsakogaršnja stvar.

Pri tem se mi zdi pomembno poudariti, da na etiko in moralo ne smemo gledati tako enoznačno, in da moramo vedno upoštevati širši kontekst. Govoriti o »eni« etiki ali morali v družbi, ki je tako pluralna in segmentirana, bi bilo popolnoma nerealno. Tako Hellriegel in Slocum (v Berlogar, 2000: 233-234) podata takšno definicijo etike: »V najbolj splošnem pomenu je etika niz pravil, ki definirajo pravilno in napačno vedenje. Ta etična pravila določajo, kdaj je neko vedenje lahko deležno odobravanja, in kdaj je nesprejemljivo ali napačno. V širšem smislu etika vključuje tudi procese (1) razlikovanja vprašanj v zvezi z dejstvi in prepričanji, (2) odločanja glede definiranja posameznih problemov in (3) odločanja glede tega, katera moralna načela so ustrezna v neki situaciji.« Tej definiciji pa dodajata prepričanje, da je tisto, kar imamo za etično vedenje, lahko v precejšnji meri odvisno od faktorjev, ki tako ali drugače vplivajo na etično vedenje, in ga določajo. Identificirala sta vsaj štiri take faktorje: posameznikov odnos, poglede organizacije, kjer posameznik deluje, pravne interpretacije in širše družbene definicije.

2.2 ETIČNE TEORIJE

Berlogar (2000: 239) pravi, da se običajno etične teorije delijo v dve veliki skupini, teleološko, katere najvidnejši predstavnik je utilitarizem in deontološko, katere predstavnica je etična teorija Immanuela Kanta. Teleološke trdijo, da je »pravost« nekega dejanja določena s količino pozitivnih posledic, ki jih to dejanje povzroči (gr. *telos* – posledica, rezultat). Utilitarizem tako trdi, da je naša dolžnost, da v vsaki situaciji ravnamo tako, da bo posledica našega dejanja kar najugodnejše razmerje oz. prevlada dobrega nad slabim. Kot dobre strani teleoloških teorij Berlogar (2000: 239-240) navaja dejstvo, da se v precejšnji meri skladajo z našim običajnim moralnim presojanjem. Dejstvo, da neko dejanje lahko prinese korist ali škodo, je na splošno najbolj relevanten »moralni« razlog za ali proti njegovemu udejanjanju. Po drugi strani teleološke teorije omogočajo relativno precizno in objektivno izbiro metode za moralno odločanje, saj je potrebno le predvideti možne scenarije dejanj in posledice vsakega od njih. Vsekakor pa je, kot opozarja Boatright (v Berlogar, 2000: 240), nedvomno del našega moralnega presojanja v svojem značaju neteleološkega, kot so na primer neteleološke dolžnosti, ki jih prinaša nek položaj, funkcija ali pa koncepta pravic in pravičnosti. Tako deontološke teorije zanikajo, da so posledice dejanj relevantne za presoje glede njihove »etične kvalitete«, pravi Berlogar (2000: 246). Dejanja so prava ali napačna zaradi njihove narave oz. pravil, s katerimi so ali niso v skladu. Temeljni moralni kategoriji deontoloških teorij sta obveznost in dolžnost (gr. *deon*- dolžnost), na podlagi katerih je potrebno presojati in definirati, kaj je dobro. Med dobre strani deontoloških teorij avtor omenja njihovo primernost za presojo dejanj, kjer posledice niti niso relevantne. Kot glavno slabost pa Boatright (v Berlogar, 2000: 247) omenja to, da nam ne dajo pravih smernic za prepoznavo naših moralnih obveznosti ter s tem orodij za razreševanje moralnih konfliktov in dilem, prav tako ne ponujajo pravega razloga, zakaj naj bi sprejeli neka, in ne drugačnih pravil. Kot najbolj prominentno predstavnico deontoloških teorij Berlogar (2000: 247-249) omenja Kantovo etično teorijo oz. etiko kategoričnega imperativa, za katero moralna obveza nima nič skupnega s posledicami, ampak izhaja iz moralnega zakona, ki zavezuje vsa razumna bitja. V ospredje postavlja dolžnost kot temeljno moralno kategorijo. Moralna pravila so imperativi, ki kategorično izražajo, kaj moramo storiti, torej: ravnaj v skladu z maksimo, ki lahko postane univerzalni zakon ali povedano drugače, v skladu s pravili, po katerih bi želel, da se ravnajo tudi drugi. Kant kategoričnemu imperativu dodaja še zahtevo po spoštovanju človeka, po kateri človek nikoli ne sme biti sredstvo za dosega nečesa, ampak mora vse načrtovano biti njemu podrejeno.

Berlogar (2000: 249-251) nato predstavi tudi etične teorije, ki se pojavljajo v menedžerski literaturi, gre torej za organizacijsko okolje, kar bo relevantno tudi za našo temo, saj se tam vzpostavlja pojav whistleblowinga. Navaja Slocuma in Hellriegla, ki ločita tri glavne »etične pristope«, ki predstavljajo različne, pa vendar medsebojno povezane nize principov ali standardov za presojo, ali so menedžerske odločitve etično dobre ali slabe:

- utilitaristični pristop k etiki: presoja učinke odločitev in ravnanja ljudi glede na to, koliko in komu vse to prinaša dobrega. Osredotoča se torej na dejanja in ne na motive; dokler potencialno pozitivni rezultati presegajo potencialno negativne, ima menedžer tako dejanje tako za dobro kot etično.
- pristop moralnih pravic: odločitve in vedenje presoja na temelju njihove konsistentnosti s temeljnimi človeškimi pravicami in je v temeljih deontološki pristop. Menedžersko ravnanje in odločitve naj bi bile v skladu z naslednjimi moralnimi pravicami: življenje in varnost, poštenost in resnicoljubnost, zasebnost, pravica do osebne prepričanja, svoboda govora in zasebna lastnina.
- pristop, temelječ na pravičnosti: dejanja in odločitve presoja glede na njihovo konsistentnost pri enaki, pravični porazdelitvi vseh vložkov in iztržkov med različne skupine in posameznike. V temelju je deontološki in ga sestavlja troje principov:
 - princip pravične porazdelitve, ki zahteva, da posameznika ne smemo obravnavati drugače zaradi njegovih arbitrarnih značilnosti;
 - princip poštenosti, ki od zaposlenih zahteva podporo organizacijskim pravilom, če so pravična, in so zaposleni voljni sprejeti beneficije, ki jim jih daje podjetje;
 - princip naravnih dolžnosti, ki zahteva, da odločitve in ravnanja temeljijo na nekaterih univerzalnih dolžnostih.

Na koncu pa bi rada kot zanimiva koncepta predstavila še situacijsko etiko in politični utilitarizem, ki ju Berlogar (2000) v svojem delu predstavlja kot temelja menedžerske oz. organizacijske etike. Manson in Randell (v Berlogar, 2000: 251) pravita, da s tako različnimi deležniki, kot jih moderne organizacije imajo, in ob tako različnih stališčih, kot jih ti zastopajo, je vsaka sprejeta odločitev neke vrste kompromis. Organizacije in ljudje v njih se ne odzivajo proaktivno, ampak so njihova reaktivna dejanja odziv na spremembe, ki jih ponavadi ne pričakujejo. Tako je etična presoja v teh odzivih situacijska in v kontekstu maksimizacije prednosti in minimizacije škode. Organizacije ne delujejo vedno v smeri zelenih sprememb, ampak je enkrat v ospredju iztržek, drugič zahteve države, sindikata... Izbira glede odločitev je v skladu z domnevo, kaj bo za organizacijo najbolje, tako se na koncu odloča s stališča preživetja. Berlogar (2000. 13) pravi, da je praksa menedžerske etike

neka situacijska etika, etični relativizem in etika preživetja, kar sam poimenuje politični utilitarizem.

»Podjetje se ne more enostavno odločiti za etiko, profit ali za dobrodelnost. Podjetja ne delujejo niti v skladu z iskanjem skupnega dobrega niti ne za svoj interes in svojo srečo. Ob vseh pritiskih in anomalijah zunaj njih podjetja ne delujejo v smeri tako ali drugače definirane Dobrega, ampak v smeri Nujnega. Ne obnašajo se etično ali neetično, družbeno odgovorno ali neodgovorno, niti utilitaristično v čistem pomenu. Podjetja se obnašajo predvsem politično. Od tod politični utilitarizem, kjer ima političnost negativni predznak in pomeni predvsem merjenje politične moči ter ravnanje v skladu z njenimi vsakokratnimi razmerji.(...) Etika podjetij in njihovih pripadnikov torej ni vprašanje apriorne etične drže oziroma moralne drže posameznikov ali skupine, ni vprašanje kulture nekega okolja. Ni torej niti vprašanje volje do profita, ampak je vprašanje moči in volje do preživetja. (...) Potreba po etičnosti se ne veča z močjo in moč se ne manjša z neetičnim ravnanjem. Moč, prej politična kot čista družbena, je pogoj za svobodno presojo glede ravnanja. Vse drugo je politični utilitarizem« (Berlogar, 2000: 16-17).

2.3 POSLOVNA ETIKA²

2.3.1 Definicije poslovne etike in morale

Sruk (1999: 387) poslovno etiko v svojem leksikonu predstavi kot »nравstvena načela in norme, ki naj bi predstavljale optimalno moralno-etično sistematično ureditev ter osmislitev poslovnih dejavnosti in odnosov. Poglavitni imperativ te tematike je zahteva po poštenem poslovanju.«

Henderson (v Berlogar, 2000: 269) poslovno etiko označi za globljo dimenzijo organizacijske kulture. Je torej nek vzorec skupnih pričakovanj, formalno in neformalno izoblikovanih za uvajanje širokega spektra vprašanj, kot so poštenost, resnicoljubnost, pravičnost in zakonitost.

² Glede na tematiko diplomske naloge bi po mojem mnenju bilo pravilneje uporabiti termin organizacijska etika, saj se pri preučevanju pojava whistleblowinga ne bom osredotočala le na poslovne organizacije, ampak tudi na druge, kot so na primer neprofitne organizacije. Pa vendar se je v strokovni literaturi uveljavil termin poslovna etika tudi v primerih, ko imajo avtorji v mislih vse vrste organizacij, torej tudi takšne, ki se ne ukvarjajo s samim poslovanjem. Zaradi tega sem se odločila, da zaradi lažje preglednosti tudi sama ostajam pri terminu poslovna etika. Na to razliko dobro opozarja Berlogar (2000: 12, 268).

Podjetje se smatra za etično, ko v zadostni meri zadovoljuje izražena in latentna pričakovanja vseh njegovih deležnikov.

Jelovac (1997: 76-77) zopet razlikuje med poslovno etiko in poslovno moralo in slednjo definira kot prostovoljno izbrano pokornost dobrim poslovnim navadam, ki skupaj s tradicionalnim sociokulturnim okoljem nastopajo kot vzoren način gledanja in veljaven standard ocenjevanja stvari, postopkov, značajev in obnašanja na področju gospodarjenja. Umesti jo v svobodni medprostor, ki je poslovnemu človeku prepuščen na (dobro) voljo med obveznostmi, ki so definirane z gospodarskim in obligacijskim pravom znotraj sociosistema, v katerem posluje na eni strani, in nujnostjo brezpogojnega podrejanja zakonom trga, paradigmam učinkovite organizacije poslovanja, racionalnemu modelu upravljanja in tistim tehnično-tehnološkimi standardom, ki so jih zanj že determinirale legitimne institucije, ustrezne znanosti in strokovnjaki na drugi strani. Jelovac (1997: 22) poslovno moralo opredeli kot enega izmed mnogih sistemov obvladovanja gospodarskega delovanja in poslovnega življenja nasploh. Gre za sistem nenapisanih pravil, vzorcev in maksim za sistematično organiziranje, upravljanje, krmiljenje in ohranitev gospodarjenja znotraj moralno sprejetih, s tradicijo podedovanih obrazcev obnašanja in zaželenih norm ravnanja ter značajev poslovnih ljudi.

Jelovac (1997: 40) prav tako pravi, da poslovna moralna nastopa zgolj s promocijo vzorcev vzornega gospodarskega vedenja, ravnanja ali značaja, pri čemer celo Zakon o obligacijskih razmerjih v prvem odstavku 21. člena določa, da se morajo udeleženci v obligacijskih razmerjih v pravnem prometu ravnati v skladu z dobrimi poslovnimi običaji; na pomoč torej kliče poslovno moralno. Ugotavlja, da v tistih gospodarskih sistemih, kjer še ni bila vzpostavljena in izpostavljena tradicija dobrih poslovnih običajev kot kriterijev vrednotnega npravnega ocenjevanja gospodarskega delovanja, poslovna moralna umanjka. Jelovac (1997: 38) nato poslovno etiko definira kot tisto vejo etike, ki se primarno ukvarja s proučevanjem fenomena poslovne morale. Njen pojav umesti v pozno moderno, torej v 20. stoletje, ko naj bi na tleh modernega sveta gospodarskega življenja prišlo do epohalne transformacije od *laissez-faire* kapitalizma k postindustrijski družbi, kar je dalo potrebne impulze za razcvet te etične veje. Poslovna moralna je postala za ekonomijo nujno potrebna za razliko od obdobja zgodnjega kapitalizma, ko je bila vsaka moralna obravnavana kot zgolj nepotreben anahronizem ali starinska znamenitost. Prav iz tega obdobja izhaja tudi mit o amoralnem poslovanju, ki vsebuje prepričanje o nezdržljivosti »biznisa« in poštenosti. Vendar Berlogar (2000: 269) meni, da je prepričanje, da so poslovni ljudje in moralna dve skoraj nezdržljivi

kategoriji, staro skoraj toliko kot naša civilizacija. Utrdilo se je tako v religiji, filozofiji kot tudi v znanosti, preobrat pa se je začel šele z reformacijo oziroma protestantsko etiko.

Joseph W. Weiss (2003: 8) navaja definicijo poslovne etike, ki jo je podala Laura Nash (tudi v Berlogar, 2000: 267) kot raziskovanje tega, kako se osebne moralne norme aplicirajo na aktivnosti in cilje poslovnih organizacij. Ne gre za ločen moralni standard, ampak za preučevanje tega, kako poslovni kontekst nalaga specifične probleme moralni osebi, ki deluje kot predstavnik tega sistema. Poslovna etika se nanaša na tri osnovna področja odločanja managerjev: gre za odločitve glede zakonskih določil: kaj morajo spoštovati, v kakšni meri naj se jih upošteva, odločitve v zvezi z ekonomskimi in socialnimi vprašanji, ki so izven domene zakonov, in odločitve glede prioritete lastnih interesov nad interesi podjetja. Poslovna etika odraža navade in presoje managerjev, ki zadevajo tako njihovo delo kot delo drugih v nekem podjetju. Temu delu in presojam je podlaga posameznikov sistem moralnih vrednot, vendar je ta sistem pogosto prisiljen ali vsaj v skušnjavi, da bi spremenil prioriteto svojih vrednot, ko se sooča s kontekstom delovanja, kjer so v ospredju najrazličnejši pritiski: institucij, ekonomskih zakonitosti, tistih, povezanih z doseganjem ali ohranjanjem moči in pozicij (Nash v Berlogar, 2000: 270).

Nadalje Joseph W. Weiss (2003: 8-9) prikaže izsledke različnih raziskav na tem področju, ki kot primere ponavljajočih se etičnih vprašanj v poslovnem svetu navajajo predvsem laganje managerjev zaposlenim, nepotizem, prilaščanje zaslug drugih, prisvojitve dela delavčevega zasluga, kraje podjetju, odpuščanje delavcev zaradi whistleblowinga, lažno prikazovanje računov z namenom povrnitve vprašljivih poslovnih izdatkov, objava zaupnih informacij ali poslovnih skrivnosti, zmanjšanje števila zaposlenih brez zadostne obrazložitve in koriščenje lastnine in materialov podjetja za osebno uporabo. Joseph W. Weiss (2003: 9) zato pravi, da ta etična vprašanja v poslovnem svetu nalagajo vsaki uporabni definiciji poslovne etike, da se nanaša na vrsto socialnih, ekonomskih in organizacijskih problemov in pritiskov na delovnem mestu, vključujoč cilje, politike, postopke in odnose med profesionalci na vseh organizacijskih ravneh ter med vodstvom organizacije in eksternimi skupinami.

2.3.2 Družbena odgovornost podjetij

Za trenutek se moramo zaustaviti še pri enem terminu, ki se ga pogosto povezuje, pa tudi zamenjuje z etiko in moralo podjetij, in sicer družbeno odgovornostjo podjetij. Boatright (v Berlogar, 2000: 275) pravi, da je koncept družbene odgovornosti podjetij najpogosteje izražen

kot prostovoljno sprejemanje obveznosti, ki presegajo čiste ekonomske ali zakonske odgovornosti. Gre za selekcijo ciljev podjetja in vrednotenje rezultatov ne samo po kriteriju profitabilnosti in organizacijske koristi, ampak z etičnimi standardi ali presojo glede družbene potrebnosti. Izpolnjevanje družbene odgovornosti v skladu s takšnim pogledom mora biti konsistentno s cilji pogleda glede zadostne stopnje profita, vendar predpostavlja tudi pripravljenost za odrekanje delu profita za doseganje neekonomskih ciljev. Carroll (v Berlogar, 2000: 275) pa predstavi družbeno odgovornost kot štiristopenjski kontinuum. Nad ekonomskimi in zakonskimi so etične obveznosti, kjer gre za dodatna vedenja in aktivnosti, ne nujno kodificirana z zakonom, a jih pripadniki družbe vseeno pričakujejo od podjetja. Na koncu kontinuuma so diskrecijske obveznosti, glede katerih družba nima jasnih sporočil ali zahtev do podjetja. Po Berlogarju (2000: 275) je to tako »siva cona« kot tudi potencialno in dejansko prizorišče konfliktov med podjetji in družbo glede družbene odgovornosti. Nadalje Hellriegel in Slocum (v Berlogar, 2000: 276) omenjata kot tri poglede na družbene odgovornost tradicionalnega, deležniškega in afirmativnega. Tako tradicionalni koncept temelji predvsem na utilitarističnem etičnem pristopu in pravi, da bi management moral služiti interesom delničarjev, to je maksimizirati njihove profitne in dolgoročne interese. Po deležniškem konceptu imajo managerji obveznosti do številnejših in določljivih skupin, na katere vpliva doseganje organizacijskih ciljev ali pa oni vplivajo na te cilje. Afirmativni koncept pa se močno naslanja na pravice in pravičnost in pravi, da se morajo managerji izogibati problemom, ki bi jih s svojim delovanjem lahko povzročili v okolju, ne pa zgolj reagirati nanje. Prav tako morajo organizacijske cilje prilagajati tistim, ki jih imajo deležniki in splošna javnost, in izvajati konkretne, proaktivne korake za promocijo obojestranskih interesov organizacije, različnih deležnikov in javnosti nasploh. Berlogar (2000: 277) je na podlagi tega prepričan, da ni bistvene razlike med standardi družbene odgovornosti in poslovne oz. organizacijsko-managerske etike. Prav tako pravi, da je tudi težko reči, da je nekaj, kar je družbeno neodgovorno, vseeno moralno ali etično opravičljivo, ali pa obratno.

Ker etični problemi v določenem delovnem okolju niso samo stvar posameznika, Joseph W. Weiss (2003:10) prikazuje različne ravni, na katerih se ta vprašanja najprej pojavijo, in kako se nato pogosto razširijo tudi na druge ravni. Society for Advancement of Management (v J. W. Weiss, 2003:10-13) navaja vsaj pet ravni, na katerih lahko preiskujemo etična in moralna vprašanja: individualna, organizacijska, zvezna, družbena in mednarodna raven. Na individualni ravni posameznik, kadar je etična dilema omejena na osebno odgovornost, prevprašuje lastne etične motive in standarde pred določeno odločitvijo. Na organizacijski ravni se pojavijo etična vprašanja, ko je na primer posameznik ali skupina pred nalogo, da

pregleda in oceni, kako je delo kolegov v skladu z interesi organizacije ali ko se od zaposlenega zahteva, da izvrši neetično ali nelegalno dejanje, s katerim naj bi povečal dobiček oddelka ali delovne enote, v kateri dela. Na zvezni ravni oz. na ravni združenja se lahko posamezniki, ki se nahajajo pred etično dilemo, obrnejo na svoje profesionalno združenje in ravnajo po kodeksu profesionalne etike. Na družbeni ravni zakoni, norme, običaji in tradicija narekujejo legalno in moralno sprejemljivost določenega obnašanja. Zelo hitro pa lahko določen problem preraste v mednarodno etično in moralno dilemo.

2.3.3 Miti o poslovni etiki

V zvezi s poslovno etiko se je med ljudmi izoblikovalo več različnih prepričanj, katerih nekritično sprejemanje podpira obstoječe oz. tradicionalne prakse in institucije. Te mite Joseph W. Weiss (2003: 15-19) povzame v pet glavnih sklopov.

Prvi mit pravi, da je etika osebna, individualna, ne pa javna zadeva, o kateri bi se lahko razpravljalo. Individualna etika temelji na osebnih in verskih prepričanjih in posameznik se odloča med tem, kaj je prav in kaj narobe, na podlagi lastne vesti. Weiss (2003: 16) pravi, da je sicer res, da morajo posamezniki sprejemati moralne odločitve v življenju, vendar pa do njih pogosto pride prav v pogovorih, debatah in diskusijah z drugimi, torej v skupinskem kontekstu. Prav tako so posamezniki integralni del organizacijske kulture, ki vsebuje norme, vrednote, pravila vedenja in standarde odločanja o tem, kaj je sprejemljivo in kaj ne. Če torej trdimo, da je etika v poslovnih organizacijah stvar posameznikov, s tem podcenjujemo vlogo, ki jo ima organizacija pri oblikovanju in vplivanju na odnos, zaznavanje in obnašanje njenih članov. Mnogi dokazujejo, da je integriranje etike v strateški managerski proces pravilna in dobičkonosna odločitev.

Drugi mit pravi, da posel in etika nista združljiva. Ta mit vsebuje tudi prepričanje, da je poslovanje že v osnovi nemoralno. Weiss (2003: 17) navaja DeGeorga, ki pravi, da je to prepričanje mit, saj ignorira poslovno vpletenost nas vseh. Poslovanje je človeška aktivnost in je kot takšna lahko ocenjena z moralne perspektive. Če bi namreč pri poslovanju vsi delovali nemoralno, bi poslovni svet kaj hitro propadel.

Tretji mit pravi, da je etika pri poslovanju relativna in vsebuje prepričanje, da ni pravilnega ali nepravilnega načina mišljenja ali delovanja. Pravilno in napačno naj bi bilo odvisno od perspektive vsakega posameznika. Weiss (2003: 18) pravi, da je to do določene mere res, vendar če pripeljemo etični relativizem do ekstrema, vidimo, da se v takem primeru nihče ne

bi mogel strinjati ali ne strinjati z nikomer glede moralnih vprašanj, saj bi bile vrednote vsakega posameznika pravilne in resnične zanj.

Četrti mit zajema prepričanje, da dober posel pomeni dobro etiko. Pogosto se podjetja, ki ohranjajo dobro korporacijsko podobo, pošteno in nepristransko poslujejo s strankami in zaposlenimi in pridobivajo dobiček z legitimnimi in legalnimi sredstvi, pojmuje za de facto etične. Takšnim podjetjem se torej ni potrebno eksplicitno ukvarjati z etiko na delovnem mestu. Vendar Weiss (2003: 19) opominja, da etika ni nekaj, kar se preprosto doda poslovnim dejavnostim, ampak je integralna, nepogrešljiva in ključnega pomena za uspešno poslovanje. Glede na opažanja uspešnih podjetij je pravilneje govoriti o tem, da dobra etika pomeni dober posel.

Zadnji, peti mit po Weissu (2003: 19) pa pravi, da so informacije in računalništvo nemoralni oz. da se nahajajo v »sivi coni«, vprašljivem področju, kar se tiče etike. Oboje ima tako pozitivne in produktivne dimenzije, kot tudi svojo temno stran, ki se kaže v zlorabi informacij o posamezniku kot obliki kontrole, moči in manipulacije. Etične implikacije so prisotne, vendar precej prikrita, zato se je potrebno pred takšnimi zlorabami zaščititi.

2.3.4 Značilnosti sodobne poslovne etike

Berlogar (2000: 40) sodobne dileme organizacijske etike strne v naslednji dve vprašanji: (1) ali lahko organizacijo, tako kot posameznika, obravnavamo kot etični subjekt in (2) kakšna so pravila, po katerih naj bi uravnavali »etiko ekonomskih odnosov« (managerska etika je po Boatrightu neizbežno tudi etika ekonomskih odnosov), ter kako se ta razlikujejo od splošnih etičnih pravil. Torej ali sploh in če že, koliko etike v podjetju. V zvezi z odgovori na prvo dilemo, se pojavljata dve skrajni stališči, vendar pa lahko pritrdimo Berlogarju (2000: 42), ki poda kot alternativen odgovor nekakšen kompromis teh dveh stališč. Torej dejstvo je, da imajo aktivnosti podjetij izvor v izbiri in aktivnostih ljudi posameznikov, torej lahko slednje imamo za primarne nosilce moralnih dolžnosti in družbene odgovornosti. Ljudje so tisti, ki so odgovorni za dejanja podjetij, saj ta dejanja v celoti izhajajo iz dejanj in vedenja človeka. Management in tudi drugi deležniki imajo pomembno vlogo pri uresničevanju organizacijske etike preko njihovih aktivnosti in procesov, v katerih sodelujejo. Po drugi strani pa imajo ob posameznikih moralne dolžnosti in so moralno (družbeno) odgovorna, torej v sekundarnem smislu, tudi podjetja. Podjetje ima moralno dolžnost, da nekaj stori samo, če imajo posamezniki njegovi pripadniki moralno dolžnost to zagotoviti; prav tako je podjetje moralno in družbeno

odgovorno samo, če so glede tega, kar se dogaja, taki njegovi pripadniki. »Organizacijska politika, kultura, norme, struktura podjetij, vse to še kako vpliva na izbire, prepričanja in vedenje zaposlenih. Vseeno te realitete podjetij lahko zgolj ovirajo ali pomagajo k specifičnim odločitvam, ne odločajo pa namesto zaposlenih, torej tudi ne morejo biti odgovorne za dejanja posameznikov« (Berlogar, 2000: 42-43). Nadalje ugotavlja, da so podjetja etični subjekt in objekt. Vpeta so namreč v širšo družbo, so podsistemi širšega sistema - družbe in kot taka ne morejo delovati in obstati brez njene privolitve. Širši sistem postavlja pravila, omogoča podjetjem obstoj, jim daje moč, privilegije oz. vse, kar potrebujejo za doseg svojih ciljev in preko tega za delo v službi sistema. Politični utilitarizem je tako posledica prav neuravnoteženih odnosov med podsistemi in sistemom samim. Etike enega ni brez etike drugega subjekta.

Spremembe, ki se dogajajo v današnji družbi, seveda vplivajo tudi na podjetja. Nanje se naslavlja najrazličnejše zahteve, od moralne čistosti do ekonomske uspešnosti, predvsem pa izpolnjevanje in upoštevanje družbenih ciljev. Berlogar (2000: 44) pravi, da se posledice zahtev po managerski ali organizacijski etiki ter družbeni odgovornosti kažejo na različnih področjih - od splošne preorientacije v managementu in strategiji podjetja do sprememb v posameznih procesih. Pomenijo drugačen odziv, konkretne aktivnosti in vedenje. Prva in najsplošnejša značilnost - vzrok zahtev po etiki družbene odgovornosti, ki ga Berlogar predstavi, je dejstvo, da podjetja dejansko postajajo »odprti sistemi«, ki izmenjujejo informacije, resurse in materialne dobrine s številnimi okolji. Tako pride do preobrata v značaju managerske etike, kjer se osebni morali in delovanju v skladu z lastno definicijo Dobrega enakovredno ali celo prevladujoče pridruži zahteva po Dobrem, kot jo predstavljajo okolja. Skupaj s poslovnimi priložnostmi torej prihajajo tudi pritiski in grožnje turbulentnih okolij, ki otežujejo presojo in odločanje managementa. Vse skupaj pa se odraža v sami formulaciji poslovne politike podjetja in vpliva na same procese, funkcije, strukturo itd. podjetja.

Berlogar (2000: 53-57) nato navaja razloge za in proti družbeni odgovornosti (managerski oz. organizacijski etiki) podjetij, ki jih je preučil Keith Davis. Kot prvi razlog za se pojavlja dolgoročni lastni interes. Podjetje, ki ravna v skladu z merili, vrednotami, pričakovanji in potrebami okolja, lahko pričakuje pozitiven odziv slednjega in prav tak vpliv le-tega na svoje rezultate. Naslednji razlog naj bi bil ugled med deležniki, s čemer pa se povezuje tudi želja po dolgoročnem razvoju in preživetju podjetja. Podjetja naj bi obstajala, ker, če in dokler ustvarjajo neko vrednost, ki jo družba priznava, in če želijo obdržati svojo družbeno vlogo in moč, se morajo odzvati na družbene potrebe in družbi dati, kar ta zahteva. Eden od možnih

razlogov za pomik v smer družbeno odgovornega vedenja je tudi siceršnje vmešavanje države. Državna regulativa je draga in pomeni omejevanje fleksibilnosti pri odločanju, tako da je družbeno dobro v tem primeru tudi dobro za podjetje. Četrty razlog za družbeno odgovornost oz. etiko se navajajo sociokulturne norme. Tudi nosilci ekonomskih dejavnosti delujejo znotraj nekih kulturnih okvirov in norme so močan determinator njihovega vedenja. S spreminjanjem norm se spreminja tudi vedenje pripadnikov npr. vodilnih v podjetju, zaradi česar lahko pričakujemo, da se bo z večjim spoštovanjem etičnih norm v družbi to odražalo tudi v podjetjih. Interese delničarjev kot svoj argument navajajo tako zagovorniki kot nasprotniki ideje o etičnem, družbeno odgovornem podjetju. Zagovorniki imajo v mislih predvsem ugled v javnosti, čim manjšo regulativo države in tudi čisto ekonomske posledice. Diverzifikacija portfelja prinaša korist delničarjem, je pa mogoča le z odzivnostjo na družbene interese in potrebe. Zanikanje le-teh bi pomenilo manjši doprinos. Nekaj razlogov oz. bolj prepričanj in želja v zvezi z družbeno odgovornostjo podjetij je tudi, da bo podjetjem uspelo tisto, kar ni uspelo drugim družbenim institucijam, torej rešiti socialne probleme nekaterih pripadnikov družbe; podjetja naj bi bila tista, ki imajo sredstva za reševanje družbenih problemov, ki jih je bolje reševati prej, preden se razrastejo do te mere, da bi ogrozili samo delovanje podjetij.

Enega od takšnih za-argumentov, sicer manj utilitarističnega značaja od zgornjih, poda tudi Jelovac (1997:43-45), ko trdi, da gospodarsko uspešno poslovanje gospodarskega subjekta načeloma ni mogoče, vsaj dolgoročno ne, brez trdne povezanosti z vrednostno sprejemljivimi načeli poslovne morale. Kot pglavitno etično načelo oblikuje praktično uporabno normo menedžerskega delovanja in obnašanja v obliki kategoričnega imperativa: »...če je menedžerju kaj do tega, da bo njegovo ravnanje ali obnašanje lahko hkrati označeno in sprejeto kot dobro, mora avtonomno delovati na dobrohoten način, ki ga je mogoče vsakokrat dosledno posplošiti v neprotislovno splošno veljavno pravno pravilo oziroma maksimo produktivne gospodarske dejavnosti!« Če se po mnenju Jelovca ne ravnamo po zahtevah moralnega načela dolžnosti ali mu celo nasprotujemo, pri tem ne gre le za nemoralno dejanje, ampak je to pogubno tako za dotičnega posameznika kot tudi za gospodarski sistem v celoti.

Berlogar (prav tam) nato navaja kot najpogostejši argument, ki se uporablja proti obremenjevanju podjetij z organizacijsko-managersko etiko, maksimizacijo profita. Funkcija podjetij naj bi bila samo ekonomska in le ekonomski kriteriji so lahko merilo njihove uspešnosti. S tem je povezano tudi prepričanje o velikih stroških etike. Naslednji razlog proti se prav tako navezuje na prvega. Gre za prepričanje, da bi s prenašanjem večje družbene odgovornosti na podjetja prišlo do mešanja funkcij med ekonomskimi in socialnimi

institucijami, posledično pa bi to slabilo sposobnosti podjetij za opravljanje prvotne (ekonomske) funkcije. Ob globalizaciji poslovanja vse večji problem predstavlja tudi internacionalizacija managersko-organizacijske etike. Konkurenčnost in drugačna merila glede etike prinašajo zlorabo razlik v kriterijih, kar je očitno pri velikih multinacionalkah, ki v različnih državah uporabljajo različna merila glede pristopov k enakim etičnim problemom. Tem argumentom se pridružuje tudi prepričanje, da podjetja nimajo dovolj družbenih pristojnosti, da bi se od njih razen zakonitega poslovanja lahko zahtevalo kaj več, in da za družbeno odgovornost nimajo dovolj podpore v vseh segmentih družbe.

Berlogar(2000: 58-61) meni, da je pomembno vprašanje, kako podjetja identificirajo in definirajo etični problem in kakšen je postopek pri (samo) določanju etičnih (družbenih) standardov oz. pri odzivanju na od zunaj določene standarde in izražene zahteve. Po njegovem mnenju se torej podjetja odzivajo glede na situacijo, upoštevajoč razmerja moči v njej, iztržke zase ipd., torej tako, da bi s čim manj škode za druge in čim več koristi zase (ali obratno) preživela. Nekatera od njih se bodo odločila za minimalistični, utilitaristični princip, druga bodo bolj humanistično usmerjena, pri tem pa bo ta odločitev odvisna predvsem od vrste in moči zahtev deležnikov, lastnih možnosti ipd. V ospredju bo vsekakor preživetje, primarne funkcije zagotavljanja delovnih mest, dela in profita. Berlogar (prav tam) pravi, da gre v praksi bolj ali manj za reaktivno vedenje, medtem ko je proaktivni model odzivanja na etične probleme zaradi tako nepripravljenosti podjetij kot tudi nepredvidljivosti in kompleksnosti problemov, konfliktnih interesov deležnikov ipd. več ali manj teoretski ideal.

3 WHISTLEBLOWING

3.1 OPREDELITEV WHISTLEBLOWINGA

3.1.1 Splošne definicije whistleblowinga

Hersh (2002: 2) pravi, da ne obstaja neka univerzalna definicija whistleblowinga. Večina avtorjev definicij se strinja, da whistleblowing zajema prijavljanje vprašljive morale in/ali nepravilnosti, ki niso nujno omejene na nezakonnosti. Večja nestrinjanja se pojavljajo pri določanju akterja in naslovnika razkritja, okoliščinah razkritja in motivih za razkritje, prav tako okoli tega, ali mora biti razkritje eksterno ali kot whistleblowing štejemo tudi interna razkritja. Različni avtorji so torej postavili in izoblikovali najrazličnejše definicije whistleblowinga. Francis ga je imenoval »etično obveščanje«, Bhojani ga pojmuje kot razkrivanje koruptivnih praks drugih, opozarjanje javnosti na škandalozno delovanje ali na dokaze korupcije pri ravnanju določenih oseb ali razkrivanje ravnanja, ki kaže na to, ali bi lahko kazalo na kršitev civilnega prava ali na kaznivo dejanje. Nader ga je definiral kot dejanje moškega ali ženske, ki verjame, da je javni interes pomembnejši od interesa organizacije, za katero on ali ona delata, in javno zažvižga na piščal, če je organizacija vpletena v koruptivno, nezakonito, nevarno dejavnost ali goljufijo.³ Vinten (v Berlogar, 2000: 69) navaja definicijo Petersa in Brancha, po kateri gre pri whistleblowingu za dejanje razkrivanja katerekoli informacije, za katero zaposleni upravičeno verjame, da odraža zlorabo kakega zakona, pravila ali predpisa, napačno vodenje, korupcijo, zlorabo oblasti ali grožnjo zdravju in varnosti na delovnem mestu. Oxford English Dictionary definira whistleblowing kot »pripeljati aktivnost k ostremu zaključku, kot da bi zatrobila piščal«, The Chambers Dictionary kot »dajanje informacij (ponavadi oblastem) o nezakonitem in skrivnem delovanju«, medtem ko Brewer Dictionary opisuje whistleblowing kot »razkrivanje tisku o nepravilnostih in prikrivanju v podjetjih in vladnih uradih« (v Keshet, Devine).⁴

Sam izraz »whistleblower« (kot sodnik na nogometni tekmi) izhaja iz ZDA. Nizozemska različica je »bell-ringer« (oseba, ki pozvoni na zvonec, da sproži alarm)⁵, v nemško govorečem okolju pa whistleblowerja poimenujejo »der Hinweisgeber« (oseba, ki opozarja oz. oseba, ki daje namige). Hersh (2002: 1) pravi, da je bil termin whistleblower prvič

³ Za vse avtorje glej http://www.agd.nsw.gov.au/psc.nsf/pages/rep_whistle_what (23.04.2002)

⁴ Glej <http://whistleblower.org/www/casals.htm> (10.08.2002)

⁵ Glej <http://www.transparency.org/sourcebook/25.notes.html> (23.03.2002)

uporabljen leta 1963 v ZDA pri poročanju o primeru Otta Otopeke, ki je posredoval zaupne dokumente o varnostnih tveganjih v vladni administraciji senatnemu pododboru za notranjo varnost. Hersh (prav tam) navaja Straderja, ki pa meni, da termin izhaja od angleških policistov, ki so žvižgali na piščal, da so opozorili javnost in druge policiste na kriminalna dejanja. Vinten (v Hersh, 2002: 2) ugotavlja, da odnos do whistleblowerjev zelo variira, kar kažejo tudi termini, s katerimi se jih poimenuje, kot so etični upornik, oseba z ugovorom vesti, ovaduh in vohun z licenco. Po eni strani se pojavljajo mnenja, da je whistleblowing etično ali celo hvalevredno dejanje, ki je zahtevano, da se razkrije zlorabe vseh vrst in da se izogne moralni sokrivdi pri tem. Po drugi strani pa se na whistleblowrje gleda kot na ovaduhe, ki izdajajo svoje kolege in organizacijo, za katero delajo. Enega takih zelo negativnih pogledov na whistleblowing izraža Drucker (v Hersh, 2002: 2), ko ga primerja z ovaduštvom, in podaja primere nasilnih tiranij, ki vzpodbujajo ovaduhe. Hersh (2002: 2) nato ugotavlja, da je kljub vsemu večina člankov whistleblowerjem naklonjena. T. Devine, direktor ameriške organizacije Government Accountability Project, je podal izčrpno definicijo whistleblowerja: »Kot sodnik, ki zažvižga na piščal ob nepravilni igri, tudi whistleblower v korporacijski ali zvezni areni verjame, da ima verodostojne dokaze o nepravilnem delovanju, ki jih je potrebno razkriti. To nepravilno delovanje je lahko nezakonitost ali goljufija, slabo upravljanje ali zapravljanje ali specifična nevarnost za zdravje in varnost ljudi ali okolja. Whistleblowerje skoraj vedno moralno podpirajo politiki kot borci za pravico, vendar pa njihovo sporočilo ni vedno dobro sprejeto s strani tistih, ki jih s svojim razkritjem izzovejo. Odločitev, da zažvižgajo na piščal v javnem sektorju, je zelo osebna, in prinese v ospredje konflikt med lojalnostjo do delodajalca in daljnosežnimi posledicami, ki lahko izhajajo iz njihovega molka. Kljub družbenemu oklepanju svobode govora, tisti, ki imajo pogum glasno izraziti svoje nestrinjanje, pogosto končajo kot mučeniki. Ko se to zgodi, potem ni zmagovalcev: tisti, ki se ne strinja, lahko izgubi svojo kariero, ker se je uprl sistemu, po drugi strani pa organizacija z utišanjem sporočnika pogosto zakrije prve opozorilne signale bližajoče se katastrofe. Posledica tega je lahko tudi odvrčanje drugih od tega, da bi spregovorili o problemu.«⁶

⁶ Glej <http://www.irlgov.ie/debates-99/15jun99/sect10.htm> (23.04.2002)

3.1.2 Elementi opredelitve

Jubb (1999: 2) ugotavlja, da se definicije whistleblowinga v določenih točkah precej razlikujejo, si celo nasprotujejo, prav tako pa obstaja nevarnost, da se whistleblowerje preprosto izenači z ovaduhi. Zato poda bolj ozko definicijo: whistleblowing je namerno neobvezujoče dejanje javnega razkritja pomembnih nezakonitosti ali drugih nepravilnosti, pa naj gre za dejanska, domnevna ali pričakovana, v katera je vpletena organizacija ali pa se dogajajo pod njenim nadzorom, ki ga naredi oseba, ki ima ali je imela zaupen dostop do podatkov in informacij organizacije, nekemu eksternemu telesu, ki ima moč, da popravi nepravilnosti. Whistleblowing je tako predstavljen kot oblika nestrinjanja v odgovor na etično dilemo v obliki javne obtožbe organizacije. Vsebuje elemente, ki jih Jubb (1999: 2) nato primerja z definicijami drugih avtorjev: dejanje razkritja škodljivih podatkov, akterje-whistleblower in ciljna organizacija, odgovorna za nepravilnosti, predmet razkritja-(potencialne) nepravilnosti, naslovnik razkritja in rezultat- razkritje v javnosti.

Glede dejanja razkritja Jubb (1999: 3) opozarja na dva poudarka: dejanje mora biti storjeno namenoma, s ciljem razkriti nepravilnosti, pri tem pa so uporabljene nekonvencionalne metode, še posebej v primerih, ko odpovedo običajni postopki prijavljanja. Whistleblowing je potrebno razločevati od ovaduštva, s čimer se ga pogosto povezuje. Ena razlika med whistleblowingom in nekaterimi tipi ovaduštva je že v tem, da gre pri prvem za obtožbo. Gre za identificiranje zaznanih nepravilnosti, običajno slabih novic glede slabega vodenja, nekompetentnosti, goljufij in podobnega, kar se poskuša v organizaciji ignorirati ali pa zakriti, ali pa dobrih novic, ki se jih poskuša uporabiti za osebne koristi. V vsakem primeru gre za osebo ali organizacijo, ki je obtožena in izzvana v procesu whistleblowinga, ta izzvanost pa kaže še na eno značilnost whistleblowinga, in sicer da gre običajno za izzivanje višje avtoritete. Po njegovem mnenju je zato analogija s sodnikom, ki na nogometnem igrišču zažvižga na piščal in ustavi igro, zavajajoča. Whistleblowerji nimajo moči, da bi ustavili tisto, kar jih vznemirja, nimajo avtoritete nad tistimi, ki jim prijavljajo. Nadalje Jubb (prav tam) pravi, da je whistleblowing dejanje nestrinjanja. Miceli in Near (v Jubb, 1999: 4) označujeta whistleblowing kot prodružbeno organizacijsko delovanje in kot politično dejanje z namenom redistribucije moči in ugodnosti znotraj organizacije. Jubb (1999: 4) meni, da se ti opisi nanašajo na vzroke za whistleblowing. Po njegovem mnenju je whistleblowing namerno izkazovanje nestrinjanja, pa naj to izhaja iz globokega občutka moralne obveznosti ali pa tudi ne. Pomembno je, da je whistleblowing izbrano dejanje, ki ni narejeno pod prisego ali pod kakšnimi drugimi pritiski ali grožnjami. Glede na njegovo definicijo takšna razkritja ne

morejo biti definirana kot nestrinjanje. S tem, ko se whistleblowing opredeli kot izkazovanje nestrinjanja na način, da se opravi razkritje, ki obtožuje in izziva višje avtoritete, ga je mogoče ločiti od najrazličnejših dejanj ovaduštva. Jubb (1999: 4) v razlagi svoje definicije pravi, da izhaja iz prepričanja, da so pri whistleblowingu vedno prisotne etične dileme, ki izhajajo iz konflikta vlog: konflikt med osebnimi in organizacijskimi vrednotami in konflikt med obveznostmi do delodajalca in do širše javnosti, t.i. vprašanje lojalnosti. Kadar je posameznik prepričan, da je organizacija, v kateri dela, vpletena v določene nepravilnosti, pride pri njem do evalvacije tega vedenja v procesu etične presoje, kar lahko privede do dveh zaključkov. Eden od njih je, da so te nepravilnosti v nasprotju z organizacijskimi vrednotami, in v tem primeru ima posameznik probleme le, če ljudje z avtoriteto znotraj organizacije ne priznavajo, da se kršitve organizacijskih vrednot dogajajo. V tem primeru se proces etične presoje nadaljuje s soočanjem osebnih in organizacijskih vrednot in če ostaja posameznik prepričan, da gre za nepravilnosti, bodo prevladale osebne vrednote. Sedaj se postavi vprašanje, ali pozvati organizacijo, da deluje tako, kot posameznik meni, da je moralno pravilno, ali se podrediti stališču organizacije. Jubb (1999: 5) pravi, da lahko slednja odločitev naredi posameznika sokrivega pri zaznanih nepravilnostih, vendar pa je tveganje za posameznika, kadar izzove organizacijo, takojšnje in kot vse kaže, tudi večje. Druga dilema, ki jo izpostavi Jubb (1999: 6) pa je dilema ločenih lojalnosti. Lojalnost do organizacije pride pri posameznikih, ki se odločajo za whistleblowing, v nasprotje z integriteto, to je lojalnostjo do sebe, in tudi z odgovornostjo do drugih, na primer profesionalnih organizacij ali širše javnosti. Zahtevana namernost dejanja, ki jo Jubb (1999: 7) vključuje v definicijo, izključuje primere nenameravanega in naključnega razkritja kot whistleblowinga.

Jubb (prav tam) nato ugotavlja, da avtorji (Bowie in Duska, Miceli in Near, Chambers in drugi) kot akterje whistleblowinga definirajo zaposlene. Po njegovem mnenju pa so s tem iz definicije izpuščeni vsi tisti posamezniki, ki delajo za organizacijo brez klasičnih pogodb o zaposlitvi ali so kako drugače z njo povezani; kot na primer prostovoljci, neplačani pripravniki, pogodbeni delavci in drugi. Tako sam kot akterja whistleblowinga označi osebo, ki ima ali je imela zaupen dostop do podatkov in informacij. To implicira whistleblowerjev status insiderja kot tudi zaupanje, ki ga pridobi s svojo vlogo v organizaciji, vključuje pa tako sedanje kot tudi pretekle sodelavce, saj se mnogi ne čutijo dovolj varne, da bi razkritje opravili v času, ko so še sodelovali z organizacijo. Le-ta pa predstavlja kontekst, v katerem se whistleblowing lahko odvija. Termin organizacija je zelo širok, zato ga Jubb (1999: 8) v svoji definiciji omeji na tri načine: (1) organizacija mora biti deležna lojalnosti whistleblowerja, kateremu je zaupala dostop do svojih podatkov; (2) predstavlja ozadje za predmet obtožbe,

mesto ali vir nepravilnosti; (3) je predmet obtožb in napadov v razkritju. Seveda je tipični kontekst whistleblowinga delovna organizacija, vendar Jubb (prav tam) ne izključuje drugih možnosti, kot je na primer razkritje kluba ali člana združenja o njegovi diskriminacijski praksi in pravilih vključevanja.

Kar se tiče samega predmeta razkritja, to po Jubbovi definiciji ne sme biti nepomembno ali trivialno, saj ima lahko whistleblowing tako za akterja, organizacijo kot tudi za druge člane organizacije, katastrofalne posledice. V definicijah mnogih avtorjev (Johnson, Duska in Bowie) je zahteva, da se prijavlja dejanske nepravilnosti, to pa po Jubbovem (1999: 8) mnenju zanika preventivno funkcijo whistleblowinga, prav tako pa se whistleblowerju naloži dokazno breme. Sam v definicijo vključi tako dejanske kot tudi domnevne in pričakovane nepravilnosti in pravi, da je dovolj, če whistleblower pristno in upravičeno verjame svojim obtožbam. Nadalje Jubb (prav tam) postavi pogoja, da morajo biti nepravilnosti pod nadzorom organizacije in da mora biti organizacija vpletena v te nepravilnosti. Ni pravično, da organizacija čuti posledice whistleblowinga tudi takrat, ko gre za razkrivanje nepravilnosti, nad katerimi nima nobene moči vplivanja, nobene moči, da bi popravila, kar je bilo storjeno, poleg tega je potrebno tudi, da je organizacija odgovorna za nepravilnosti.

Zadnji element definicije whistleblowinga pa se nanaša na naslovnika razkritja, pri čemer se postavlja vprašanje, kakšne so zahteve, da se dejanje kvalificira kot whistleblowing in če whistleblowing zajema tako eksterne kot tudi interne naslovnike. Jubb (1999: 9, 11) postavlja pogoj, da mora biti naslovnik nekdo, ki lahko učinkovito odgovori na obtožbe, in ima torej vpliv, da vnese zelene spremembe. Tisti, ki razkrivajo medijem, upajo, da bo pritisk javnosti prepričal organizacijo, da bo popravila nepravilnosti, tisti, ki razkrijejo nadzornim telesom, pričakujejo, da bodo le-ti prepovedali nezakonita dejanja ali prakse in jih sodno preganjali. Whistleblowing je po avtorjevem mnenju ustavljanje, zadrževanje ali preprečevanje zaznanih nepravilnosti. V definiciji ni zahteve, da mora biti razkritje splošni javnosti, vendar pa naj bi bila whistleblowerjeva informacija dostopna brez večjih birokratskih ovir. Eksterni naslovniki bodo v tem primeru torej poleg medijev največkrat ombudsman, komisija za človekove pravice, razni nadzorni odbori in komisije, komisije za boj proti korupciji itd. Kar pa se tiče internih razkritij, jih Jubb (1999: 13) ne uvrsti v svojo definicijo. Pravi, da je interna razkritja ne sprožijo odločilne dileme. Lahko je posledica nelojalnost do kolegov, a ne pride do neupoštevanja organizacije in ne škodijo njeni zasebnosti in lastninskim pravicam, čeprav je res, da prav tako zamajajo hierarhijo in strukturo ukazovanja. Gre za diskretna dejanja, katerih namen je pridobiti pozornost vplivnih posameznikov znotraj organizacije. Če organizacija vzpodbuja in se odziva na notranja razkritja, so ti posamezniki, ki razkrivajo, zaščiteni, in

potreba po whistleblowingu je zmanjšana. Če organizacija tega ne zagotavlja, je ena redkih možnosti ta, da se razkritje opravi javno, torej eksternemu naslovníku. Ta nenadomestljiv korak je pravo bistvo whistleblowinga, meni Jubb (1999: 13).

Jubb (1999: 9) nato v primerjavi s svojo definicijo predstavi tri glavna področja, kjer prihaja v zvezi z whistleblowingom do največjih razhajanj med avtorji. To so pomen motiva whistleblowerjev, dovoljena/neodobrena razkritja in razkritja internim/eksternim naslovníkom. Delovanje v javnem interesu je izraz, ki opisuje dejanske ali pričakovane rezultate, ali se nanaša na akterjev namen ali oboje. Za tem lahko stojijo motivi, ki so lahko pošteni ali pa ne, lahko izhajajo iz zakonskih, profesionalnih obveznosti ali obveznosti, ki si jih naloži vsak posameznik sam, in ki se osredotočajo na lastni interes ali na dobro drugih. Dejanje, ki ima za posledico javno dobro, je lahko storjeno iz sramotnih razlogov, prav tako kot lahko dobronamerno dejanje prinese slabe stranske učinke. Jubb (1999: 10) v svoji definiciji zato prezre motiv, kljub temu pa poudarja, da se dejanja, storjena pod pritiskom ali grožnjami, ne morejo kvalificirati kot whistleblowing, saj se le-ta pojmuje kot dejanje, ki je prostovoljno izbrano. Motiv sam se ne nanaša na dejstvo izbire, ampak se nanaša na zagovor izbire in raziskuje razloge, ki ležijo za tem.

Naslednja razlika je nato med neodobrenimi na eni strani in dovoljenimi ter odobrenimi razkritji na drugi strani. Glede na to, da so prva nedvomno dejanja whistleblowinga, se postavlja vprašanje, kaj od drugih dveh pokriva definicija. Jubb (1999: 10) pravi, da so odobrena dejanja tista, ki so storjena na ukaz zakona, kodeksa, nadrejene ali kakšne druge avtoritete, in so tako ali dovoljena ali celo zahtevana. Po njegovem mnenju so dovoljena dejanja potencialna dejanja whistleblowinga, saj predpostavljajo prostovoljno odločitev za razkritje. Medtem pa njegova definicija, ki govori o neobvezujočih dejanjih, ne zajema razkritij, ki so storjena pod pritiskom, na ukaz ali pa predpisana z vlogo posameznika v organizaciji.

V nadaljevanju bom podrobneje predstavila glavna področja razpravljanja v zvezi z whistleblowingom, kjer prihaja do največjih razhajanj v mnenjih različnih avtorjev.

3.2 ZGODOVINA WHISTLEBLOWINGA V ZDA

Glazer in Glazer (1989: 6-24) omenjata whistleblowerje ali etične upornike (ethical resisters), kot jih poimenujeta, kot, zgodovinsko gledano, mlado skupino. Pojav whistleblowinga kot

pomembne družbene sile v ZDA datirata v obdobje 60-tih let prejšnjega stoletja. Seveda so bili tudi prej primeri delavcev, ki so razkrivali delovanje, škodljivo za javnost, in so bili mnogi delavci, ki so s stankami skušali izboljšati lastne plače in delovne pogoje. Vendar, kot pravita avtorja, se je šele v obdobju od 1960. leta naprej začel pojavljati kontinuiran val zaposlenih, ki primarno niso delovali iz lastnega interesa, ampak so razkrivali delovanje, ki bi lahko ogrozilo in prevaralo javnost.

Ko so po 2. svetovni vojni korporacije pridobivale na obsegu, moči in vplivu, so skupine javnega interesa (Public Interest Groups) in vrsta civilnih organizacij naslovile na zvezno vlado zahteve po večji regulaciji zasebnega gospodarskega sektorja z namenom preprečevanja hujših zlorab, ki bi lahko imele škodljive posledice za življenja mnogih delavcev in potrošnikov. Spodbujeni s strani mirovnik, študentskih gibanj in gibanj za človekove pravice so družbeni aktivisti želeli vpeljati razširjeno zakonodajo za zaščito pravic potrošnikov in delavcev v nevarnih industrijah ter za zaščito skupnosti, ki jim je grozila okoljska degradacija zaradi industrijskih strupenih odpadkov.

Whistleblowing je bil v obdobju med leti 1960 in 1970 posledica razočaranja nad korporacijskim in vladnim upravljanjem visoko tehnološke družbe. V medijih so se začela pojavljati razkritja razširjene prakse ogrožanja zdravja in varnosti in onesnaževanja okolja ter posledice, ki jih ti dejavniki prinašajo v življenja ljudi in drugih živih bitij. Tako je torej javna skrb glede jedrskih nesreč, nevarnih zdravil in strupenih odpadkov vodila do vladne regulacije zasebnega gospodarstva in do sprejemanja množice zakonov, ki eksplicitno ščitijo delavce, ki prijavljajo nezakonita dejanja na delovnem mestu. S tem je bila prvič v zgodovini ZDA uvedena zakonodajna podpora osebam, ki so želele prijaviti nezakonite kršitve. Zvezna vlada je ustvarila in zaščitila povsem novo vlogo. Zakonodajalec je tako pri sprejemanju amandmaja k zakonom o zaščiti okolja potrebo po pravni zaščiti whistleblowerjev pojasnil s tem, da so najboljši vir informacij o tem, kaj organizacija v resnici počne ali ne počne, njeni zaposleni, in da ta amandma zagotavlja, da bo zaposleni lahko priskrbel te informacije, ne da bi pri tem izgubil službo ali kako drugače ekonomsko trpel zaradi povračilnih ukrepov onesnaževalca. V primeru, da delodajalec ukrepa proti delavcu, ki je prijavil kršitve, je nova zakonodaja predvidevala takojšnje postopke za odredbo ponovne vzpostavitve, povračila ali možne odškodnine za škodo, povzročeno z nezakonitim odpuščanjem z dela. Z novo zakonodajo so mnoge tradicionalne poslovne prakse postale nezakonite, mnogi managerji so bili nepripravljeni ali nezmožni pokriti vse stroške, potrebne za zadovoljitev novih okoljskih in varnostnih zahtev. Poslovna skupnost se je pogosto mobilizirala v koalicijo, ki je močno nasprotovala vpeljevanju nove zakonodaje in vsakršni dodatni regulaciji.

Glazer in Glazer (1989: 37-38) opisujeta, kako je leta 1968 Ernest Fitzgerald, eden prvih etičnih upornikov, pri javnem razkritju zarote med Pentagonom in obrambnimi dobavitelji, poleg pomanjkanja zaščitne zakonodaje naletel na več ovir. Skupine javnega interesa še niso branile whistleblowerjev, prav tako ni bilo organizacij, ki bi gradile mrežo etičnih upornikov s povezavami s člani Kongresa, novinarji in pravnimi strokovnjaki. V dveh desetletjih boja je pomagal vzpostaviti majhne, fleksibilne organizacije, ki bodo lahko nudile oporo tistim, ki bodo šli po njegovih stopinjah. Fitzgerald je postal simbol pogumne borbe zaposlenega proti korporacijskim in vladnim birokracijam, katerih interesi so tako utrjeni, da bi raje uničile svoje kritike, kot spremenile svoje metode. O njegovih zmagah so pisali številni mediji, toda po drugi strani je škoda, storjena njegovi karieri in njegovi družini, začela predstavljati paradoks družbe, ki slavi individualno odgovornost. Po drugi strani pa v njej lepo uspevajo birokratske organizacije, ki označujejo tiste, ki se ne strinjajo, kot sovražnike, ki jih je potrebno uničiti. Fitzgeraldova vloga je bila odločilna pri legitimiziranju whistleblowinga, vendar vseh sprememb, ki so se zgodile, ni mogel doseči sam. Mnogo prvih whistleblowerjev in njihovih zaveznikov v Kongresu, v medijih, posebnih komisijah in skupinah javnega interesa je skupaj pomagalo legitimirati etično uporništvo in razviti mehanizme za podporo tistim, ki jim bodo sledili. Glazer in Glazer (1989: 41) pravita, da so prvi whistleblowerji navezali stike z mediji in javnimi uslužbenci, ki so bili na položajih, kjer jim lahko pomagajo, pomagali so ustanoviti prve organizacije, ki so zagovarjale njihova dejanja in lobirali za zakonodajo, ki jim bo zagotovila večjo zaščito. Da bi uspeli v svojih naporih, so morali spremeniti negativne kulturne konotacije, povezane z whistleblowingom. Njihov namen je bil vpeljati nov slovar, ki bi ločil med dejanji, ki zagovarjajo javno dobro, in popularnim konceptom ovaduštva z njegovimi konotacijami nelojalnosti in izdaje. Njihovi podporniki v medijih, v Kongresu, v skupinah javnega interesa (Public Interest Groups) so dokazovali, da bi lahko etični uporniki najbolje služili svojemu lastnemu interesu, če bi se obrnili stran in se tako izognili nevarnostim konfrontacije. S tem, ko so spregovorili in priskrbeli tehtne dokaze nezakonitih dejanj, so ti prvi whistleblowerji redefinirali pomen lojalnosti in vzpostavili svojo identiteto pogumnih braniteljev ameriške etike. Pomembno vlogo podpornikov so odigrale tudi skupine javnega interesa (Public Interest Groups), pravita Glazer in Glazer (1989: 59). Poleg tega da so whistleblowerje definirale kot nekaj več kot samo zaposlene z integriteto, so jih videle tudi kot žive priče obstoja resnih problemov in predstavnikov ideje, da lahko posamezniki storijo nekaj za promocijo organizacijske odgovornosti. Nekatere izmed njih so bile v ZDA že v začetku sedemdesetih prejšnjega stoletja ustanovljene posebej z namenom pomagati etičnim upornikom v njihovem boju.

3.3 UPRAVIČENOST WHISTLEBLOWINGA

Mnogi avtorji so raziskovali motive whistleblowerjev in določili standarde upravičenosti whistleblowinga. Za Bowia (v Glazer in Glazer, 1989: 4) so idealne zahteve za upravičeno dejanje whistleblowinga naslednje:

1. dejanje whistleblowinga mora izhajati iz primernih moralnih motivov za preprečitev nepotrebne škode drugim;
2. whistleblower mora pred javnim razkritjem uporabiti vse razpoložljive interne postopke za odpravo problematičnega delovanja, razen če je to zaradi (posebnih) okoliščin neprimerno ali nesmiselno;
3. whistleblower mora imeti takšne dokaze, ki bi prepričali razumno osebo;
4. whistleblower mora zaznavati resnično nevarnost, ki je lahko posledica kršitev;
5. whistleblower mora delovati v skladu z njegovo ali njeno odgovornostjo za odpravljanje in/ali izpostavljanje moralnih kršitev;
6. whistleblowerjeva aktivnost mora imeti razumne možnosti za uspeh.

Podobno trdi DeGeorge (v Weiss, 2003: 247; v Davis, 2004:297), ko o moralni upravičenosti whistleblowinga razpravlja v naslednjih petih primerih:

1. kadar bi podjetje s svojim izdelkom ali delovanjem storilo resno in znatno škodo javnosti, naj bi zaposleni podjetje prijavil;
2. kadar zaposleni zazna resno grožnjo za nastanek škode, naj bi to prijavil in podal svoje lastne moralne argumente;
3. kadar neposredno nadrejeni zaposlenega ne ukrepa, naj bi zaposleni izčrpal interne postopke in obvestil nadrejene vse do upravnega odbora;
4. zaposleni mora imeti dokumentirane dokaze, ki lahko prepričajo tudi razumnega, nepristranskega opazovalca, da je njegovo videnje situacije točno, in dokaze, da aktivnosti podjetja, njegovi izdelki ali politika resnično ogrožajo javnost ali uporabnike izdelkov;
5. zaposleni mora zanesljivo verjeti, da bo razkritje v javnosti prineslo spremembe, ki so potrebne, da se popravi situacija. Možnost uspeha mora biti enaka tveganju in nevarnosti, ki ju sprejme zaposleni, ko zažvižga na piščal.

DeGeorge (v Berlogar, 2003: 70) upravičenost razkritja vplete v samo definicijo whistleblowinga, ko pravi, da je to dejanje, ki ga pripadnik profitne organizacije iz moralnih razlogov in v pričakovanju sprememb neetične prakse z informiranjem javnosti »zagreši«, da bi preprečil potencialno nevarnost take neetične aktivnosti. Berlogar (prav tam) trdi, da je s

tem upravičenost razkritja odvisna od samega značaja razkritega dejanja oz. »teže« etičnega prestopka. Tako se finančni prekrški tretirajo drugače kot telesne poškodbe, interno razkritje ima drugačen pomen kot eksterno, prav tako škoda povzročena internemu ali eksternemu okolju, motivacija za razkritje je lahko zgolj moralna in s tem upravičenost za razkritje ni vselej enaka. Tukaj moramo pritrditi Berlogarju (prav tam), ko pravi, da se ne glede na to, da so etična razkritja včasih res lahko katastrofalna za podjetje, ne moremo strinjati s tem, da naj bi bile take posledice merilo upravičenosti razkritja. Prav tako je žalostno dejstvo, da se namesto o neetičnosti podjetij razpravlja o etičnosti razkritij. To ugotavlja tudi James (v Berlogar, 2003: 71) in pravi, da bo potreba po razkrivanju neetičnih dejanj vedno obstajala, in da so ljudje, ki le-ta razkrivajo, in ne podjetja, ki ta dejanja zagrešijo, tisti, ki jih je treba ščititi – tudi z zakonom, če ne gre drugače.

Tudi Davis (2004: 289-301) gleda kritično na DeGeorgovo teorijo upravičenosti whistleblowinga. Sprašuje se, zakaj je whistleblowing tako problematičen, da potrebujemo teorije o upravičenosti le-tega, in kakšen je razlog, da se o whistleblowingu razmišlja kot o moralno napačnem dejanju. Po njegovem mnenju je whistleblowing moralno sporen, če sploh, zaradi njegovega organizacijskega konteksta. »Zažvižga na piščal« lahko le zdajšnji ali bivši član organizacije, razkritje mora biti v zvezi z njegovo organizacijo in gre za informacije, ki so mu zaupane. Gre za vprašanje lojalnosti organizaciji, saj whistleblower razkriva informacije, za katere organizacija ne želi, da so razkrite. Navaja tri paradokse, ki jih vsebuje DeGeorgova teorija ali standardna teorija, kot ji sam Davis pravi. Prvi paradoks je »paradoks bremena«. Po standardni teoriji so whistleblowerji, ki sledijo vsem petim zahtevam, ki jih je postavil DeGeorge, »minimalno zadovoljivi Samaritanci«, kar pomeni, da imajo ljudje moralno obveznost, da preprečijo resno škodo drugim, če to lahko storijo s kar najmanjšimi posledicami zase. Davis pa je mnenja, da so whistleblowerji v resnici »dobri Samaritanci«, kar pomeni, da njihova dejanja segajo preko moralnega minimuma. Vedno delujejo ob precejšnjem tveganju lastne kariere, finančne varnosti in osebnih odnosov. Whistleblowing je v večini primerov torej škodljiv za samega whistleblowerja in po standardni teoriji torej ni upravičen. Drugi paradoks poimenuje »paradoks manjkajoče škode«. Po standardni teoriji mora potencialni whistleblower preprečiti resno in znatno škodo, da bo njegovo dejanje whistleblowinga moralno dovoljeno. Davis pa pravi, da je v praksi veliko primerov whistleblowinga, kjer ne gre za preprečevanje resne in znatne fizične, finančne ali psihološke škode. Standardna teorija je po njegovem mnenju pri določevanju upravičenosti presenetljivo bolj ozka, kot naj bi bila glede na pojavljajoče se upravičene primere whistleblowinga v praksi. Tretji paradoks je »paradoks neuspeha«. Standardna teorija

pravi, da morajo whistleblowerji imeti dober razlog, da zanesljivo verjamejo, da bo razkritje grožnje v javnosti preprečilo škodo, ki bi lahko nastala. A vendar v praksi whistleblowerji ne preprečijo veliko škode in tako zgodovina whistleblowinga v resnici nima dosti skupnega z moralno upravičenostjo whistleblowinga po standardni teoriji. Davis (2004: 301-302) zato sam predstavi novo teorijo, ki jo poimenuje teorija sokrivde. Glede na primere whistleblowinga ugotavlja, da so whistleblowerji pogosto globoko vpleteni v dejavnosti, ki jih razkrivajo. Ta vpletenost po njegovem mnenju kaže na to, da bi lažje razumeli to, kar opravičuje večino primerov whistleblowinga, če bi razumeli, da whistleblowerjeva dolžnost izhaja iz njegove sokrivde v nepravilnem delovanju, ne pa toliko iz njegove zmožnosti, da prepreči škodo. Po teoriji sokrivde je posameznik moralno obvezan, da javnosti razkrije, kar ve, kadar:

1. tisto, kar bo razkril, izhaja iz njegovega dela v organizaciji;
2. je prostovoljni član organizacije;
3. verjame, da je organizacija, čeprav zakonito, vpletena v resno moralno nepravilno delovanje;
4. verjame, da bo njegovo delo za organizacijo prispevalo (bolj ali manj neposredno) k nepravilnemu delovanju, če (ampak ne samo če) javno ne razkrije, kar ve;
5. je upravičen v svojem prepričanju;
6. so njegova prepričanja resnična.

Davis (2004: 302-303) nato pojasni vse prednosti teorije sokrivde pred standardno teorijo. Pravi, da določilo, da mora to, kar whistleblower razkrije, izhajati iz njegovega dela, razlikuje whistleblowerja od ovaduha ali vohuna. Slednji išče informacije, da bi jih lahko razkril, medtem ko whistleblower pridobi informacije tekom opravljanja dela za organizacijo. Za standardno teorijo so vohuni samo druga vrsta whistleblowerjev. Teorija sokrivde nato eksplicitno določa, da morajo whistleblowerji biti prostovoljni člani organizacije, kar zaposleni so. S tem naredi eksplicitno nekaj, kar je implicitno v standardni teoriji. Teorija sokrivde postavlja kot pogoj upravičenosti moralno nepravilno delovanje, medtem ko standardna teorija zahteva škodo. Pri tem ni zahtevano, da gre za nov dogodek, kar je pri škodi potrebno, da bi se le-ta preprečila. Lahko na primer gre samo za primer molka o dejstvih, ki so potrebna za popravilo resnih krivic. Zahteva po resnosti dejanj, ki jih sporoča whistleblower, pa nekako združuje obe omenjeni teoriji. Po teoriji sokrivde manjše nepravilno delovanje ne more upravičiti whistleblowinga, kot ga ne more manjša potencialna škoda po standardni teoriji. Naslednje razhajanje med teorijama je, da teorija sokrivde zahteva, da whistleblower verjame, da bo njegovo delo prispevalo k nepravilnemu delovanju, če ne stori

ničesar, ne zahteva pa, da verjame, da bo njegovo razkritje preprečilo ali popravilo nepravilno delovanje. S tem se izogne paradoksu neuspeha standardne teorije. Naslednja razlika je, da teorija sokrivde ne zahteva, da ima whistleblower dovolj dokazov, da prepriča druge o nepravilnostih, saj se z javnim razkritjem pretrga vez sokrivde. Prepričevanje drugih ni element upravičenosti whistleblowinga. Vendar pa teorija sokrivde od whistleblowerja vseeno pričakuje več kot standardna teorija. Postavljena je zahteva, da mora whistleblower upravičeno verjeti v nepravilnosti organizacije in njeno sodelovanje pri tem, poleg tega pa mora imeti glede tega tudi prav. Teorija sokrivde za razliko od standardne teorije eksplicitno ne postavlja nobenih pogojev, da je potrebno pred javnim razkritjem poseči po internih postopkih. Vendar Davis (2004: 303) pravi, da je tako kot za standardno teorijo tudi za teorijo sokrivde uporaba internih postopkov samo preverjanje, kaj bo storila organizacija, ne pa neodvisna zahteva upravičenosti. A vendar je marsikje prav ta zahteva ena ključnih pri upravičevanju whistleblowinga, pri samem definiranju akta razkritja kot whistleblowinga in s tem povezane zakonske zaščite whistleblowerja.

3.4 INTERNI IN EKSTERNI WHISTLEBLOWING

Weiss (2003: 246) deli whistleblowing glede na naslovnika: lahko gre za interni whistleblowing, ko zaposleni poroča o nepravilnostih svojemu nadrejenemu ali komu od vodilnih delavcev v organizaciji ali pa za eksterni whistleblowing, ko se o nepravilnostih obvesti medije, eksterne skupine javnega interesa itd. Nadalje lahko govorimo o osebnem whistleblowingu, kadar je škoda, o kateri se poroča, storjena whistleblowerju, ali pa o neosebnem, kadar je škoda storjena komu drugemu. Chiasson (v Jubb, 1999: 11) eksplicitno pravi, da lahko whistleblowing poteka tako po internih kot eksternih kanalih, podobno pravita tudi Miceli in Near (v Jubb, 1999: 11), čeprav implicitno, ko navajata nekatere argumente. Prvi je, da empirični podatki ne podpirajo konceptualne delitve med internimi in eksternimi razkritji. Navajata raziskave, ki kažejo, da whistleblowerji uporabljajo oba načina whistleblowinga in da so interna razkritja običajno predhodna eksternim ter da so variable, ki se nanašajo na osebnost, vedenje in izkušnje whistleblowerjev, podobne tako pri internem kot eksternem načinu razkritja. Drugi argument se nanaša na raziskovalne težave, da umetne delitve ustvarjajo pričakovanja razlikovalnih variabel tam, kjer ne obstajajo, ali pa vprašanje, ali so v primeru, ko imajo naslovniki razkritja različne vloge, lahko razkritja hkrati interna in

eksterna. Tretji argument pa je, da je konceptualna razlika minimalna, da je v obeh primerih namen izražanja nestrinjanja preprečitev nepravilnosti, ki se dogajajo v organizaciji. Johnson (v Jubb, 1999: 11-12) pa zagovarja nasprotno stališče in se v svoji definiciji whistleblowinga tako kot že prej omenjen Jubb (1999) omeji le na eksterna razkritja, a gre pri tem še dlje in doda zahtevo po javnem razkritju, kar pomeni, da mora biti z vsebino razkritja seznanjena širša javnost. S tem je postavila interna poročanja izven domene whistleblowinga. Pri eksternem razkritju, torej pri whistleblowingu, so dilema in posledice razkritja za vse vpletene veliko težje in resnejše, Johnson pa je z izločitvijo internih razkritij predstavila whistleblowing kot redek, otežujoč odziv na nepravilnosti, ki potrebuje trdno etično podporo. Tudi Bok (v Jubb, 1999: 12) pravi, da sta sicer obtoževanje in nelojalnost prisotna, pa naj bo razkritje opravljeno internemu ali eksternemu naslovniku, pa vendar so tarče različne. Eksterno razkritje napada in obtožuje organizacijo, interno razkritje pa ščiti organizacijo in obtožuje člane organizacije, krive domnevnih nepravilnosti, ali tiste člane z avtoriteto, ki niso uspeli tega preprečiti. Dworkin in Baucus (1998:2) pravita, da odločitev, komu prijaviti nepravilnosti, vsebuje precejšnje nejasnosti. Zakoni v Združenih državah Amerike namreč ločujejo whistleblowerje glede na naslovnika razkritja in od te odločitve je mnogokrat odvisno tudi to, ali bo whistleblower upravičen do zaščite ali ne. Nekatere države zahtevajo eksterni whistleblowing ali razkritje nekemu izven organizacije, kot je na primer določena zvezna agencija, medtem ko druge ne določajo izrecno naslovnika razkritja. Zakoni v nekaterih državah zahtevajo od zaposlenih, da najprej izkoristijo interne kanale, da torej prijavijo nepravilnosti nekemu znotraj organizacije z dovolj avtoritete, da lahko le-ta reši problem, medtem ko v drugih državah omogočajo zaposlenim, da se odločajo tako med eksternim kot internim whistleblowingom. Avtorja pravita, da pa v nasprotju s pravno teorijo družbeni teoretiki menijo, da je primeren whistleblowing tako tisti, kjer se razkriva internemu naslovniku, kot tudi tisti, kjer se nepravilnosti razkrije v javnosti, čeprav mnogi opozarjajo na to, da je interno razkritje vseeno veliko manj škodljivo za organizacijo. Odločitev o naslovniku razkritja lahko torej vodi do pomembnih razlik v samem procesu whistleblowinga. Izvedla sta raziskavo med whistleblowerji, ki so bili zaradi razkritja nepravilnosti nepravilno odpuščeni, in med njimi ugotavljala razlike med internim in eksternim whistleblowingom. Rezultati so pokazali, da so bili whistleblowerji, ki so posegli po eksternem razkritju, v organizaciji zaposleni krajše obdobje, da so imeli boljše dokaze o nepravilnostih, da so bili bolj učinkoviti pri doseganju sprememb in da so izkusili hujše povračilne ukrepe kot interni whistleblowerji. Raziskava je pokazala tudi različne vzorce povračilnih ukrepov managementa pri eksternih in internih whistleblowerjih. O'Day (v Dworkin, Baucus, 1998: 7)

deli povračilne ukrepe managementa v štiri faze: prvo poimenuje razveljavitev in zajema prepričevanje whistleblowerja v umik pritožb proti organizaciji preko verbalnih žalitev, graje in kritiziranja njegovega dela; druga faza je izolacija in zajema napore, da se whistleblowerja premesti, da se omeji njegove ali njene zadolžitve, dostop do informacij in drugih virov, s čimer se ga/jo izolira od ostalih zaposlenih; nato sledi faza obrekovanja, ko organizacija poskuša omadeževati ali uničiti whistleblowerjev ugled ali verodostojnost; zadnjo fazo pa O'Day imenuje izključitev, kjer se whistleblowerja prisili, da prostovoljno ali neprostovoljno zapusti organizacijo. Dworkin in Baucus (1998: 12) pa sta v raziskavi ugotovila, da se pojavljajo razlike med internim in eksternim whistleblowingom glede na prehod skozi vse te faze povračilnih ukrepov. Tako so managerji, ki so odpustili interne whistleblowerje, prešli takoj na izključitveno fazo ali pa so pred tem le krajši čas poskušali utišati ali diskreditirati whistleblowerja v razveljavitveni fazi. V vsakem primeru je do odpustitve prišlo v zelo kratkem času po whistleblowerjevem razkritju. V primerih eksternih whistleblowerjev pa se je pokazalo, da so managerji čakali daljše obdobje, preden so jih odpustili, večkrat so uporabili metode razveljavitve in izolacije z namenom utišanja whistleblowerja. Razlog za to, pravita avtorja, je lahko tudi dejstvo, da imajo eksterni whistleblowerji običajno boljše dokaze o nepravilnostih. Rezultati te raziskave prav tako podpirajo zakonodajne napore za pravno zaščito eksternih whistleblowerjev pred povračilnimi ukrepi, a poudarjajo tudi pomen vpeljave procedure internega razkrivanja in zaščite pred povračilnimi ukrepi v tako enem kot tudi drugem načinu whistleblowinga. Whistleblowerji, ki se poslužujejo internega razkrivanja, so po izsledkih raziskave v organizaciji zaposleni daljše obdobje in običajno razkrivajo informacije, ki managementu niso znane. Po mnenju avtorjev ima lahko vzpodbujanje internega razkrivanja z uveljavitvijo določenih postopkov v organizaciji v primerjavi z eksternim whistleblowingom, ki je mnogokrat pogojen z načinom odziva managementa in povračilnimi ukrepi, mnoge koristi za organizacijo. Tako meni tudi Ponemon (v Read in Rama, 2003: 2-3), ko pravi, da lahko whistleblowing igra pomembno vlogo preventivne kontrole, če organizacija v svojo interno kontrolno strukturo eksplicitno vpelje mehanizme prijave, s katerimi omogoči razkrivanje nepravilnih delovanj. Ugotavlja, da večina whistleblowerjev izbere za prvotnega naslovnika prijave nekoga znotraj organizacije. Razlog za to je po njegovem mnenju iskati v tem, da so za namen odstranjevanja škode, kontrole in preprečevanja interni kanali za prijavljanje nepravilnosti bolj učinkoviti od eksternih kanalov, saj organizacija in njen management običajno vidi v javnem razkritju kršitev zaupnosti in dejanje, ki je manj konstruktivno.

3.5 MOTIVI IN VZROKI ZA RAZKRITJE

Feldman (1999: 1) pravi, da je poimenovanje posameznika kot whistleblowerja odvisno od tega, do kakšne reakcije pride po razkritju. Če se izvede pravilen notranji postopek brez dodatnega pritiska na osebo, ki je razkrila nepravilnosti, lahko govorimo o želeni situaciji. Whistleblower ni prizadet in organizacija pridobi s tem določene prednosti. Vendar manjkajoči konflikt ne reflektira stereotipne podobe whistleblowerja. Pogosteje je namreč whistleblower zaradi razkritja v težavah, razkritje se ignorira ali pa se ga zanika. Te posameznike, ki opozarjajo na nepravilnosti kljub težavam, ki si jih s tem nakopljejo, ljudje najpogosteje tudi prepoznajo kot whistleblowerje. Hersh (2002: 14) pravi, da so whistleblowerji pogosto označeni kot principielni posamezniki z močnimi moralnimi prepričanji, z visokimi stopnjami moralnega razvoja, z univerzalnimi standardi pravičnosti in samoučinkovitosti in z visokimi stopnjami notranje kontrole. Miceli (v Hersh, 2002: 14) ugotavlja, da so whistleblowerji bolj zadovoljni s svojim delom, čeprav ne nujno s svojo plačo kot drugi zaposleni; Miethe (v Hersh, 2002: 14) pa pravi, da so dokazi o demografskih faktorjih, ki naj bi vplivali na whistleblowing, mešani in da ni bilo ugotovljenih nobenih pomembnih razlik glede osebnosti in sociodemografskih faktorjev med whistleblowerji in non-whistleblowerji. Rosecrance (v Hersh, 2002: 18) navaja dokaze nekaterih raziskav, ki pravijo, da so whistleblowerji bolj motivirani za delovanje zaradi lastne vesti kot pa zaradi prepričanja, da lahko kaj spremenijo, kar podpira tudi Alfredovo (v Hersh, 2002: 18) teorijo, da whistleblowerji delujejo iz razloga, da ohranijo lastno podobo samih sebe kot moralnih posameznikov.

Glazer in Glazer (1989: 5-6) sta v svojo raziskavo vključila 64 whistleblowerjev oz. etičnih upornikov, kot jih poimenujeta, in ugotovila, da so to običajno konzervativni ljudje, predani svojemu delu in svoji organizaciji. Svojo kariero profesionalcev, managerjev ali delavcev so gradili na podrejanju zahtevam birokratskega življenja. Mnogi med njimi so bili uspešni, dokler ni bilo od njih zahtevano, da prekršijo lastne standarde primerne obnašanja na delovnem mestu. Verjeli so, da branijo resnično poslanstvo svoje organizacije s tem, da so se uprli nezakonitim praksam in niso mogli razumeti, kako njihovi nadrejeni lahko tvegajo dobro ime organizacije s tem, da proizvajajo okvarjene proizvode, ugled njihove bolnice z zlorabo in zanemarjanjem pacientov ali integriteto njihove agencije s tem, da dopuščajo spreminjanje ali izkrivljanje poročil o varnosti. Avtorja (1989:69-71) ugotavljata, da so med profesionalci etični uporniki med tistimi, ki so sprejeli ideologijo svoje profesije najbolj resno in so že tekom izobraževanja razvili visoke standarde primerne obnašanja. Močno so se zavezali

profesionalnim vrednotam, ki poudarjajo pomen sprejemanja odločitev na osnovi strokovnega znanja in s primarno odgovornostjo do klientov. Ko so se znašli v situaciji, ko je management večje organizacije sprejel odločitve, ki so rezultirale v nevarnih proizvodih ali nepoštenih dejanjih s tem, da je postavil birokratske imperitive pred strokovno presojo in vrednote, so nekateri profesionalci čutili dolžnost, da se temu uprejo. Zanje dodatni profit, promocija nadrejenega ali zahteve določenega načrta ne bi mogle nikoli racionalizirati kompromitiranja njihovih presoj o primernih dejanjih za zaščito zdravja in varnosti delavcev, klientov, pacientov ali javnosti na splošno. Njihova širša odgovornost je izhajala iz njihovih humanih, religioznih ali skupnih vrednot. Etični uporniki sami sebe ne definirajo za toge in neprilagojene posameznike, ki povzročajo težave. Globoko zamerijo vsem klevetam in obtožbam, da so njihova opozarjanja trivialna, da reflektirajo neko osebno ekscentričnost in da so zaradi tega nevredna, da se jih resno obravnava. Menijo, da so oni sami, in ne njihovi nadrejeni, pravi braniki dolgoročnih organizacijskih interesov. Sprejeli so pozicije v organizaciji, ker so verjeli v njene cilje in niso mogli ostati tiho, ko so videli, da se te cilje spodkopava in ruši. Po njihovem mnenju je edini način, da se prepreči neetično delovanje, da posamezniki protestirajo znotraj organizacije ali, kot zadnja možnost, da spregovorijo javno (Glazer in Glazer, 1989: 96).

Obstajajo različne definicije whistleblowinga, ki poskušajo zajeti določene vrste razkritij in jih ločiti od drugih prijav in pritožb v zvezi z neetičnim in protizakonitim delovanjem. Na internetni strani Professional Standards Council-a iz Avstralije to razliko pojasnjujejo takole: »... en način razločevanja pritožbe je vedenje, da je oseba, ki vloži pritožbo, osebno prizadeta. V slovarju je pritožba definirana kot skupek dokazov, ki jih vloži prizadeta oseba. Razkritje pa je posledica želje po spremembi bolj v javnem interesu kot pa v svojem lastnem.«⁷ Vendar so motivi za razkritje lahko zelo različni. Devine⁸ pravi, da na whistleblowerje ne moremo gledati stereotipno kot na nekakšne vzornike ali po drugi strani na maščevalne, nezadovoljne zaposlene. Motivacija za razkritje lahko variira od najbolj altruističnih nagibov do najbolj egoističnih. Whistleblowerji imajo različne karakterje, nazore, delajo na različnih delovnih mestih in zasedajo različne pozicije v hierarhiji organizacije. To, kar imajo skupnega, je, da so spoznali nekaj, kar niso pripravljeni obdržati samo zase in so se odločili ukrepati v zvezi s tem. Odločitev za razkritje goljufije ali nepravilnosti pri delu je težka. Devine vidi vzrok v tem, da smo postavljeni v paradokso situacijo. Sporočila, ki nam jih družba posreduje vse življenje, so nasprotujoča, in to se odraža v naših vrednotah: ne

⁷ Glej http://www.agd.nsw.gov.au/psc.nsf/pages/rep_whistle_what (23.04.2002)

⁸ Glej <http://www.whistleblower.org/www/checklist.htm> (10.08.2002)

maramo ljudi, ki delajo probleme, ki se ne strinjajo; zaničujemo pa tudi tiste, ki se vtikajo v tuje zadeve, ki ne znajo zadržati skrivnosti, ovaduhe. Zelo strogo obsojamo tiste, ki »se ne želijo vpletati«, ki trdijo, da »niso nič videli« ali pogledajo stran, kadar se dogajajo nepravilnosti. Medtem ko verjamemo v posameznikovo pravico do zasebnosti, se borimo za pravico javnosti, da le-ta zve, kaj se dogaja. Konflikt lahko prinese na plan tudi vprašanja lojalnosti do delodajalca, a po drugi strani tudi lojalnosti do javnosti, zakona in skupnosti. Kar pa se tiče lojalnosti do delodajalca, obstajajo med teoretiki nasprotna mnenja. Hersh (2002: 5) ugotavlja, da veliko avtorjev poudarja pomen lojalnosti svoji organizaciji, in razpravlja o konfliktih med to lojalnostjo in dolžnostmi do širše družbe. Nekateri teoretiki verjamejo v popolnoma lojalne zaposlene, ki nimajo konfliktov med osebnimi in organizacijskimi cilji, medtem ko drugi zagovarjajo pluralne lojalnosti kot zagotovilo pred totalitarizmom. Tako na primer Winfield (v Hersh, 2002: 5-6) pravi, da mnogi managerji menijo, da bi morala dolžnost zaupnosti do organizacije prevladati nad etičnimi ali drugimi zadevami, in da bi morali zaposleni z etičnimi pomisleki odstopiti. Hersh (2002: 6) nato poudari, da je to visoka cena za etično delovanje, in je lahko to zelo težko ali celo nemogoče za posameznike, ki imajo večje finančne obveznosti. Tudi če odpoved ni podana skupaj z dejanjem whistleblowinga, je zelo malo možnosti, da bo imela kakšen vpliv na nepravilnosti, prav tako ni nujno, da prepreči povračilne ukrepe vodstva. Duska (2004: 306) pravi, da je whistleblowing v literaturi zelo pogosto označen kot dejanje nelojalnosti. Tako navaja na primer Bowia, ki trdi, da whistleblowing krši *prima facie* dolžnost lojalnosti do delodajalca. Obstaja torej dolžnost lojalnosti, ki prepoveduje prijavljanje delodajalca ali delovne organizacije. Tudi Bok (v Duska, 2004: 306) vidi v whistleblowingu primer nelojalnosti, ko pravi: »Whistleblower želi končati igro; a ker ni ne sodnik ne trener in ker je »zažvižgal na piščal« svoj lastni tim, je njegovo dejanje videno kot kršitev lojalnosti.« Duska (prav tam) pa se s tem ne strinja in pravi, da posameznik nima dolžnosti lojalnosti organizaciji, niti tiste *prima facie* ne, ker organizacije preprosto niso primerni objekti lojalnosti, v odnosu med zaposlenim in organizacijo ni recipročnega odnosa, ki ga lojalnost zahteva. S tem, ko se jih naredi za objekte lojalnosti, se jim podeli moralni status, ki ga ne zaslužijo, prav tako pa se s tem, ko se viša njihov status, niža status posameznikov, ki delajo za ta podjetja. Ta razlika v percepciji je po mnenju Duske (2004: 306-307) pomembna, ker tisti, ki menijo, da imajo zaposleni dolžnost lojalnosti do organizacije, spregledajo pomembno moralno razliko med osebami in organizacijami. Duska (2004: 309) trdi, da je whistleblowing ne samo dovoljen, ampak tudi pričakovan, kadar podjetje škoduje družbi. Tukaj ne gre za vprašanje nelojalnosti do podjetja, ampak za vprašanje, ali ima tudi v primeru, ko bi dejanje whistleblowinga

sprožilo povračilne ukrepe, whistleblower dolžnost razkritja do družbe. Njegovo mnenje pa kritizira Larmer (1992: 1) in pravi, da je whistleblowing popolnoma kompatibilen z delavčevo lojalnostjo, poleg tega lahko kaže na večjo lojalnost, kot bi jo v primeru molka. Lojalnost namreč pomeni tudi to, da nekdo deluje tako, kot je prepričan, da je v najboljšem interesu dotične osebe. Glede na stopnjo nemoralnosti njenega delovanja je nemogoče, da bi to bilo v njenem najboljšem interesu. Meni, da je whistleblower, ki je razkril nepravilnosti, deloval bolj lojalno kot zaposleni, ki je preprosto ignoriral nepravilnosti ali nemoralna dejanja, saj je whistleblower poskušal prepričati delodajalca, da bi se še naprej obnašal tako samodestruktivno. Larmer (1992: 2) pravi, da lojalnost ne zahteva vedno take recipročnosti, kot pravi Duska. Kot drugo, če že organizacija ni moralni subjekt, lahko vseeno govorimo o lojalnosti do svojih sodelavcev v tej organizaciji. Larmer (1992: 3) pa kritizira tudi standardni pogled, kot ga imenuje, ki ga predstavlja na primer Sissela Bok. Njegova slabost je, da poskuša predstaviti whistleblowing kot proces, ki vsebuje tragično moralno izbiro, kar pomeni, da whistleblowing ni viden kot pozitivno dejanje, ampak bolj kot manjše zlo od dveh možnih izbir. Po tem pojmovanju whistleblowinga se mora delavec torej odločiti za eno izmed izdaj: ali bo izdal delodajalca ali pa javni interes. Larmer (prav tam) meni, da je takšno pojmovanje zgrešeno, saj ignorira dejstvo, da se ima velika večina whistleblowerjev za zelo lojalne delavce, saj so njihove prvotne namere pomagati delodajalcu, s tem ko ga obvestijo o praksah, ki lahko sčasoma pripeljejo organizacijo v težave. Zato torej Larmer (1999: 4) postavi novo definicijo lojalnosti in pravi, da lojalnost ne predpostavlja, da je naša dolžnost vzdržati se prijavljanja nemoralnih dejanj tistih, katerim smo lojalni. Drugič, lojalnost zahteva, da kadarkoli je to mogoče, poskušamo razrešiti problem, na katerega smo naleteli, neposredno z osebo, kateri smo lojalni. Larmer (prav tam) tukaj namiguje, da mora lojalni delavec vedno najprej uporabiti interne procedure prijavljanja, razen v primerih, ko bi bil prvi odziv delodajalca tak, da bi poskušal kar najbolje zakriti nepravilnosti. V takšnih primerih, ko whistleblower javno razkrije nepravilnosti, da bi se zavaroval pred povračilnimi ukrepi, ga torej po mnenju Larmerja (prav tam) prav tako lahko smatramo za lojalnega. Tretjič, lojalnost predpostavlja tudi, da ima lojalni delavec željo opozoriti na probleme in na potencialne probleme dolgo pred tem, ko postanejo drastični ukrepi, povezani z whistleblowingom neizogibni. Pa vendar, tudi v primeru whistleblowinga, lojalni delavec ohranja željo, da bi pomagal delodajalcu. Jubb (1999: 4) pa, kot že omenjeno, pri procesu whistleblowinga, vidi dve dilemi: konflikt med vrednotami posameznika in organizacije in konflikt med lojalnostjo organizaciji in lojalnostjo različnim javnostim. Nekdo, ki je ugotovil, da je organizacija, s katero je povezan, vpletena v nepravilnosti, bo ocenil ta vprašljiva dejanja v procesu etične

presoje, kar ga privede do dveh zaključkov. Eden je, da nepravilnosti, ki se dogajajo, nasprotujejo in kršijo organizacijske vrednote. V tem primeru se pojavi problem, kadar ljudje z avtoriteto v organizaciji ne priznajo, da se dogajajo kršitve. Če se vprašljivo ravnanje odobri s strani nadrejenih, se proces etične presoje nadaljuje, tehta se tako organizacijske kot osebne vrednote in v primeru, če posameznik ostane prepričan, da se dogajajo nepravilnosti, bodo prevladale njegove osebne vrednote. Zdaj se pojavi problem, ali kljubovati organizaciji in delovati tako, kot se zdi moralno pravilno ali se pokoriti organizacijskemu stališču. Ta druga možnost lahko spremeni posameznika v sokrivca pri nepravilnostih, ki se dogajajo v organizaciji. Jubb (1999: 5) pravi, da je tveganje za posameznika v obeh primerih veliko, a tveganje kljubovanja je bolj neposredno, takojšnje in se zdi večje. Konfrontacija z organizacijo je nevarno početje in zahteva trdno prepričanje, močan cilj in precejšen pogum. Tako lahko gledamo na whistleblowing kot na obnašanje, ki je usmerjeno v izogibanje sokrivde in ohranjanje individualne integritete. V dilemi lojalnosti pa se znajdejo osebe, ki nameravajo izvršiti dejanje whistleblowinga, saj jim njihove vloge nalagajo lojalnost organizaciji, kar pa je v nasprotju ne samo z integriteto, to je lojalnostjo do samega sebe, ampak tudi z občutkom odgovornosti do drugih, na primer profesionalnih organizacij ali splošne javnosti (Jubb, 1999: 6).

Feldman (1999: 1-2) v svojem prispevku našteva vzroke za to, da se nekdo odloči, da bo zažvižgal na piščal in razkril nepravilnosti. Posameznik lahko opravi razkritje zaradi enega ali skupka več razlogov. Glede na različna mnenja so whistleblowerji za nekatere ljudi heroji, medtem ko jih drugi zaničujejo. Kot pozitivne se smatrajo razlogi kot so osebna načela, upoštevanje zakona in javnega dobrega, kot negativni pa razkritje iz zlobnih namenov in ovaduštvo. Kot posebna vrsta razkritja se pojmuje tudi razkritje s strani medijev.

1. Načela: Ljudje postanejo whistleblowerji zaradi svojih načel, osebnih etičnih in moralnih prepričanj. To v svoji študiji, ki je spremljala 64 whistleblowerjev v ZDA v obdobju šestih let, ugotavljata tudi Glazer in Glazer.
2. Upoštevanje zakona: Od nekaterih posameznikov se še posebej zahteva, da delujejo po zakonu zaradi njihove profesionalne dolžnosti ali zaradi pogojev njihove zaposlitve. Vse več regulatornih klavzul se pojavlja predvsem na področju finančnega poslovanja, konkurence in na področju varstva okolja.
3. Javno dobro: Ljudje gledajo na posameznike, ki razkrijejo nepravilnosti zaradi javnega dobrega, kot na dobre državljane ali pa kot na dobro misleče, vendar nadležne čudake. Feldman kot primer navaja pogumno dejanje varnostnika v švicarski banki Christophera Meilija, ki je zažvižgal na piščal zaradi uničevanja arhivskih dokumentov, povezanih z

bančnimi računi žrtev holokavsta. Meili je zaradi tega izgubil službo in bil hudo obsojan zaradi svojega dejanja in je moral poiskati politični azil v ZDA. Ker ni imel nobenih prejšnjih povezav z žrtvami holokavsta, prav tako ne nobenih zvez z Judi, je bilo njegovo razkritje popolnoma nesebično dejanje, motivirano izključno z javnim interesom.

4. Dodatni motivi: Ti motivi lahko vključujejo pridobitev osebne koristi, destruktiven izstop iz vpletenih strani, nekatere zlobne namene, kot je maščevanje.
5. Ovaduštvo: Posamezniki so lahko na primer ovaduhi policije ali regulatorne oblasti. Ovadah je tako lahko postavljen v organizacijo prav s tem namenom, saj obstaja tudi vse več dokazov, da policijske enote v resnici uporabljajo takšne metode v boju proti korupciji.
6. Medijski whistleblowerji: To vključuje novinarja kot poročevalca o zadevi na iniciativo whistleblowerja znotraj organizacije, kot tudi novinarja, preiskovalca na lastno pobudo. Kot primer so tako v ZDA kot v Veliki Britaniji predvajali TV-programe, v katerih so preiskovalni novinarji raziskovali nepravilnosti na podlagi materiala, ki so jim ga priskrbeli zaposleni v posameznih organizacijah.

Nadalje Feldman (1999: 1) pravi, da je proces whistleblowinga razdeljen na tri faze. Med prvo fazo »Povzročanje« oseba zazna neko aktivnost kot nezakonito, neetično ali nemoralno. Lahko se odloči, da bo to zaznavo ignorirala, privolila v izvajanje aktivnosti, sodelovala, ugovarjala ali pa preprosto odšla stran. Čez čas teh pet izbir ni več medsebojno izključujočih, saj lahko posameznik vsakič spreminja svojo odločitev glede ravnanja. Ne glede na vedenje posameznika se lahko zgodi, da ne obstaja druga možnost kot nadaljevanje v drugo fazo »Razkritje«. Organizacije, ki so regulirane z zakonodajo, kar vključuje vsa podjetja v demokratičnih družbah, imajo lahko zelo stroga pravila, ki zadevajo razkritje zunanjim institucijam. V primeru razkritja je ponekod reakcija menedžmenta v smeri rešitve problema v tem, da se »uredi« whistleblower, in ne razkrite nepravilnosti. Tretjo fazo whistleblowinga tako imenuje »Maščevanje«. Razkritje se zgodi pogosto s pomočjo zaupnih informacij, vključno z dokumenti, vendar tudi tako identiteta whistleblowerja ni nujno očitna. Seveda je njegova identiteta pomembna za osebo, ki je odgovorna za razkrite nepravilnosti, še večjega pomena pa je ohranjanje anonimnosti za whistleblowerja.

3.6 POSLEDICE ZA WHISTLEBLOWERJA

Angela Peek (1997: 107) navaja besede Charlesa Robertsona, ki opisujejo osebne posledice njegove odločitve, da zažvižga na piščal: »Poslal sem prošnjo za delo za štirideset služb in v tistem času sem imel samo en intervju, ki pa se ni končal s ponudbo službe ... podjetja me niso želela, nisem bil sprejemljiv ko sem bil odpuščen, je moje življenje izgubilo smisel...vrgel sem stran svojo kariero.« Nato avtorica (prav tam) poda še izsledke raziskave, ki je bila opravljena v ZDA med 87 posamezniki, ki so zažvižgali na piščal glede korupcije, zlorab, zapravljanja, goljufij in kršenja varnostnih predpisov potem, ko so o tem najprej obvestili nekoga znotraj organizacije. Ugotovljeno je bilo, da so bili vsi whistleblowerji razen enega žrtve povračilnih ukrepov: večina jih je izgubila službo, 17 % jih je izgubilo svoj dom, 15 % se jih je ločilo in 10 % jih je poskušalo narediti samomor; nekateri so izgubili zaupanje v samega sebe, v druge, v vlado in v pravni sistem. Miethe (v Hersh, 2002: 23) ugotavlja, da v ZDA očitno spol, starost in izobrazbena raven nimajo večjega vpliva na stopnjo povračilnih ukrepov vodstva, kaže pa se skoraj dvakrat večja stopnja povračilnih ukrepov pri afroameriških delavcih v primerjavi z njihovimi belimi kolegi. Poleg tega pa se je pokazalo tudi, da se stopnja povračilnih ukrepov viša s stopnjo in resnostjo nepravilnosti, še posebej če so te sistemske in pogojene z organizacijskim uspehom.

Glazer in Glazer (1989: 133-166) sta na podlagi svoje raziskave identificirala različne oblike maščevanja oz. postopanj managementa z namenom preprečevanja delovanja etičnih upornikov. V teh primerih s perspektive nadrejenih etični uporniki niso razkrili resnejših kršitev pravil, ampak so delovali proti strogi hierarhiji, ki jih je zaposlila, jim nudila dobre plače in ugodnosti, ki izhajajo iz spoštovanega položaja. Pomanjkanje hvaležnosti s strani upornikov in posledična grožnja vodstvu organizacije po njihovem mnenju zahteva odločen odziv. Pri popolnem zavračanju vseh obtožb in spodkopavanju kredibilnosti etičnih upornikov lahko managerji uporabijo ogromno moč, ki jim je na voljo. Avtorja sta prav tako ugotovila, da so bili le redki etični uporniki pripravljeni na to, kar se jim je zgodilo po tem, ko so podali svoje prve pritožbe. Večina je pomislila, da lahko pride do povračilnih ukrepov, vendar so se le redki zavedali, kako škodljivi in obsežni bodo. Večkrat se zdi, da so povračilni ukrepi oblika osebnega maščevanja nadrejenih, vendar kot pravita avtorja, je to v resnici racionalen in načrtovan proces, vpeljan v organizacijo z namenom spodkopavanja kredibilnosti etičnega upornika kot priče. Da bi dosegli ta cilj, se management pogosto poslužuje naslednjih ukrepov: vpisovanje etičnih upornikov na »črno listo«, odpuščanje, premestitev na drugo delovno mesto in osebno nadlegovanje. Za ta pretirana kaznovanja je več razlogov.

Management poudarja, da zaposleni nimajo pravice javno soditi svojih nadrejenih in oporekati organizacijski politiki. Poskusi upora proti odločitvam, ki se jih sprejme v organizacijskem vrhu, so označeni kot poskusi prevrata in definirani kot grožnja. Management se prav tako boji, da bi v primeru njihove vdaje, odprli zapornice oporekanju vseh ostalih delavcev. Prav tako verjamejo, da je potrebno etične upornike ustaviti, ker predstavljajo potencialno nevarne vzore, saj so pogosto spoštovani s strani svojih kolegov. Z maščevanjem se tako poskuša uničiti njihovo kredibilnost in hkrati sporočiti ostalim zaposlenim, da upor avtoriteti pomeni visoko tveganje, in lahko škoduje posameznikovi karieri in družini. Vendar pa imajo taka stroga kaznovanja etičnih upornikov namesto utišanja protesta pogosto za posledico zaostritev konflikta in še večjo izgubo zaupanja etičnega upornika v integriteto svojih nadrejenih. Hujše kot je maščevanje, vse bolj so etični uporniki prepričani, da je bil aktiven protest edina prava pot za ustavitev celotne verige nezakonitih dejanj. Avtorja sta ugotovila, da ima kaznovanje, čeprav s hudimi posledicami za posameznika, vitalno družbeno funkcijo. Maščevanje okrepi zavezanost etičnih upornikov za nadaljnje vztrajanje. Njihov prvotni protest se preoblikuje v misijo za dokazovanje svetu, da imajo prav, in da se je z njimi nepravilno ravnalo. Tako je njihov močan občutek za pravico še okrepljen z osebno potrebo po tem, da se opere njihova čast. Glazer in Glazer (1989: 167-205) sta opisala najpogostejše povračilne ukrepe, ki se jih poslužuje management z namenom maščevanja etičnim upornikom:

1. Vpisovanje na »črno listo«

Kjer je to uspešno, preprečuje odpuščenemu delavcu, da si ponovno pridobi zaposlitev v primerljivi organizaciji, mu preprečuje dostop do informacij in ohranja občutek solidarnosti med managerji, ki se strinjajo s takšnim načinom svarjenja pred potencialnimi ustvarjalci težav. »Črna lista« je lahko zelo očitna, kadar delodajalci v resnici zapišejo imena nezaželenih ali pa zelo subtilna, v primeru negativnih referenc, ki zmanjšajo možnosti delavca za prihodnjo zaposlitev. Žrtve »črne liste«, ki se na začetku pogosto niti ne zavedajo zarote, s katero se jih poskuša izolirati in jim preprečiti pridobitev zaposlitve, lahko zapravijo tedne in mesece v jalovem upanju, da jim bo mogoče naslednja prošnja za delo le prinesla primerno zaposlitev. Ko razkrijejo vzorec izključevanja, se njihova frustracija pogosto spremeni v jezo, kasneje v depresijo in nenazadnje v fantazije o uničenju tistih, ki so jih oropali njihovih dosežkov in sanj. Etični uporniki so pod strašnim finančnim pritiskom. Težak položaj etičnih upornikov, ki so na »črni listi«, je tudi za njihove sodelavce in kolege pokazatelj moči, ki jo ima organizacija.

2. Odpust

To je ena najpogostejših oblik maščevanja, v študiji je doletela kar dve tretjini vseh whistleblowerjev. Posledice so skoraj vedno pogubne; zagrenjenost, jeza in depresija. Nekateri whistleblowerji so se počutili tako ponižane zaradi izgube službe, da so doživeli težko čustveno izolacijo.

3. Premestitev

Glede na to, da je v javnem in zadnje čase tudi v privatnem sektorju vse več ovir pri odpuščanju delavcev, se etične upornike vse pogosteje kaznuje z nazadovanjem v karieri in premestitvijo. Pogosto so premeščeni na položaje, ki ne sodijo na področje njihovega strokovnega znanja, ali pa so jim zadane naloge, ki zahtevajo nižjo raven kompetentnosti. To naj bi bilo stalno opozorilo whistleblowerjem na njihovo nemoč v primežu birokracije. Takšne represalije so pogosto tudi prvi korak v dolgem procesu maščevanja, ki se zaključi v odpustu whistleblowerja. Le-ta lahko sprejme ponižanje, povezano z novim delovnim položajem, ali pa se temu upre in si najde podporo; ni redko, da premestitev nestrinjajočega se zaposlenega transformira interni whistleblowing v eksternega. Premestitev je spretno birokratsko orodje, ki preoblikuje konvencionalne organizacijske postopke v kaznovanje, ki se mu pridružijo še najrazličnejši simboli poniževanja. Pogosto se zaradi tega konflikt še zaostri, kar privede do javnega izpostavljanja problema.

4. Izkoriščanje in spolno nadlegovanje

Sicer manj pogosti, vendar nikakor manj destruktivni, so primeri, v katerih se pojavljajo bolj osebne oblike maščevanja. Gre za spolno specifične napade, za poskuse zmanjševanja kredibilnosti etičnih upornikov kot prič in za najrazličnejše oblike zastraševanja, kar gre mnogo dlje od same grožnje delovni karieri.

Od 64 whistleblowerjev, ki sta jih Glazer in Glazer (1989: 206) zajela v svoji raziskavi, jih je samo 20 obdržalo svoje delovno mesto; od teh so bili vsi zaposleni v javnem sektorju. Mnogi od njih so se počutili marginalizirane, izolirane in so bili prepričani, da so bile njihove kariere resno ogrožene. Etični uporniki so bili neprestano podvrženi povračilnim ukrepom, saj njihovi nadrejeni niso mogli pozabiti, da so ti zaposleni postavili lastna načela nad lojalnostjo do podjetja in poleg tega niso upoštevali ukazov z vrha. Glazer in Glazer (1989: 210) pravita, da pa je za tiste whistleblowerje, ki so izgubili službe, to pomenilo zelo hudo kazen. Pustilo jih je finančno negotove, nepovezane in izključene iz tega, kar je prej imelo osrednje mesto v

njihovem življenju. Mnogi od njih, ki so izgubili službo, so doživljali globoke občutke žalosti, za kar je bilo značilno fizično pešanje, emocionalna potrtost in obsedenost s primerom in njegovo potencialno rešitvijo. Da bi ponovno obudili občutek za smisel in orientacijo, so morali ponovno vzpostaviti svoje delovno življenje. Šele z opravljanjem pomembnega dela se je lahko resnično začel proces emocionalnega zdravljenja. Deset od enainštiridesetih etičnih upornikov, ki so izgubili službo, je imelo srečo, da so skoraj takoj našli novo zaposlitev. To jim je zagotavljalo potreben dohodek, priznanje njihovih sposobnosti in neko življenje onstran njihovih tožb proti nekdanjim delodajalcem. Osemindvajset whistleblowerjev pa dela ni uspelo tako z lahkoto zamenjati. Nekateri niso dobili druge zaposlitve, ker so bili postavljeni na črno listo. Drugi so čakali na pravno rešitev svoje tožbe v upanju, da bodo dobili nazaj prejšnjo službo. Dolga obdobja brezdelja pa so globoko prizadela etične upornike in njihove družine. Šele ko so se odrekli ideji ponovne vzpostavitve svojega prejšnjega delovnega življenja, so lahko prešli v zaključno fazo odisejade etičnih upornikov, ki je pomenila živeti naprej svoje življenje in si zagotoviti novo službo, ki bo emocionalno zadovoljiva in jih bo finančno preskrbela. Osemnajstim od teh osemindvajsetih whistleblowerjev je končno uspelo utrditi si novo kariero na področjih, ki niso bila povezana z njihovim prejšnjim delom. Pri tem je bila potrebna fleksibilnost in razvoj določenih dodatnih spretnosti. Kljub njihovem trudu je takšna menjava kariere pomenila izgubo dohodka in eden od dolgoročnih stroškov etičnega upiranja je zmanjšanje življenjskega standarda. Nekateri od ostalih desetih whistleblowerjev pa so bili neprestano zavrženi pri iskanju zaposlitev, pri čemer jih je očitno vsepovsod sledil sloves »osebe, ki dela zgago«. Nekateri pa so bili tako močno vpleteni v bojevanje svojih pravnih bitk, da jim je ostajalo malo časa in energije za graditev nove kariere ali za načrtovanje premika na drugo področje, kjer bodoči delodajalci mogoče ne bi bili tako sovražni. Zanimivo pa je, da so celo tisti, katerih kariere so bile uničene, našli nek nov pomen v tej izgubi. Postali so aktivisti v podobnih primerih, ki so vodili do njihovega odpusta in se posvetili pomoči drugim etičnim upornikom v njihovem boju za dokazovanje resnice.

Glazer in Glazer (1989: 167-170) pravita, da whistleblowerji v tem svojem boju sedaj niso več sami, pomembna je pomoč drugih zunaj delovnega okolja, ki so pripravljeni in zmožni podpreti whistleblowerja. Ena od skupin, ki jo omenjata avtorja, so neodvisni novinarji. Brez njihove pozornosti bi bili mnogi etični uporniki prisiljeni končati svoj protest po prvih povračilnih ukrepih. Pripravljenost novinarjev, da poslušajo, ocenijo in objavijo obtožbe o nepravilnostih, je pogosto osrednjega pomena pri olajševanju procesa whistleblowinga. Z vidika novinarjev pa so whistleblowerji odlični informanti, ki lahko posredujejo senzacionalne novice. Druga skupina strateško postavljenih posameznikov, ki lahko

pomagajo etičnim upornikom, so ugledni izvoljeni uradniki. Tretja pomembna oblika podpore whistleblowerjem pa prihaja od skupin javnega interesa, ki ponujajo pravno pomoč, nasvete o tem, s katerimi dejanji se najbolje pridobi publiciteto in priznanje, kot tudi osebno in emocionalno podporo. Glazer in Glazer (1989: 171) ugotavljata, da se whistleblowerjevo prizadevanje za dokazovanje resnice običajno začne s tremi osnovnimi cilji. Prvič, da neko formalno telo, kot na primer sodišče ali preiskovalna komisija, javno potrdi, da so prvotne obtožbe resnične. Drugič, da se opere njegovo ime z javno potrditvijo, da je moralna osebnost in dober delavec. Tretji glavni cilj pa je, da se nadomesti tisto, kar je bilo izgubljeno med in zaradi maščevanja: postavitve v prejšnje stanje, možnosti napredovanja, resne delovne zadolžitve ali določeno finančno kompenzacijo in pravico do iskanja drugega delovnega mesta brez predsodkov.

Mnogo avtorjev, med njimi so tudi sami whistleblowerji, pa daje napotke bodočim potencialnim whistleblowerjem in jih opozarja na pogoste napake, ki whistleblowerjem še otežujejo že tako težko situacijo, v kateri se znajdejo po javnem razkritju. Martin (1999: 1) ugotavlja, da se pri razkrivanju nepravilnosti pojavlja sedem napak: whistleblowerji preveč zaupajo, nimajo dovolj dokazov, uporabljajo napačen stil, ne počakajo na pravo priložnost, si ne poiščejo pomoči in podpore, igrajo nasprotnikovo igro in ne ocenijo dobro, kdaj je čas, da prenehajo. Zato Martin (1999: 27) opozarja vse bodoče whistleblowerje, naj pred odločitvijo za ukrepanje dobro premislijo in najprej preverijo svoje ugotovitve: poslušajo, kaj ima povedati druga stran; razen v primerih, ko ima whistleblower dobre dokaze o večjih nepravilnostih višjega managementa in bi s tem, ko bi jih seznanil s svojo namero, lahko povzročil hujše povračilne ukrepe z njihove strani; nadalje naj si pridobijo nasvet nekoga, ki ni vpleten v celotno zadevo, in naj dobro premislijo svoje motive za ukrepanje. Pred samim ukrepanjem je prav tako nujno, da si posameznik postavi določene cilje, ki jih želi doseči, in si za posamezen cilj zgradi strategijo, s katero bo ta cilj dosegel; tako si odgovori na vprašanja, kje trenutno stoji, kje so njegovi viri pomoči in podpore, kakšne ovire mu stojijo na poti in kaj bi rad dosegel. Naslednja faza, ki jo omenja Martin (1999: 36), je priprava, ki zajema pridobitev dokumentacije, ki podpira naše trditve; to so pisma, zapiski, poročila, fotografije, izjave ali kopije pomembnih poslovnih dokumentov itd. Pomembno je, da whistleblower zna postaviti svojo situacijo v kontekst in lahko tako primerja situacije drugih ljudi s podobnim primerom, iz katerih lahko izbere najboljše rešitve. Pri tem se je prav tako dobro posvetovati z ljudmi, ki o tem področju veliko vedo in se s tem ukvarjajo; kot na primer preiskovalni novinarji, akademiki ali pa z izkušenimi ljudmi znotraj organizacije, ki so že dolgo v tej organizaciji in dobro poznajo razmere. Tretje priporočilo, ki ga Martin (1999: 41)

uvršča med pripravo, je predlagati vodstvu možne rešitve celotnega problema, kar je eden od načinov, da se v tej smeri res kaj naredi. Namreč standardni odzivi na prijavljanje nepravilnosti so predvsem ignoriranje, napad, zagotavljanje, da se bo nekaj naredilo za rešitev problema, čeprav se ne, ali pa so narejene samo manjše površne spremembe, bistvo problema pa ostaja nespremenjeno. Ena zelo pomembnih točk priprave pa je tudi pridobivanje nasvetov in podpore pri svojih družinskih članih, prijateljih, sodelavcih, sindikatu ali profesionalnih organizacijah, novinarjih, politikih, odvetnikih, družbenih aktivistih ali kjer to obstaja, pri posebnih organizacijah, ki so specializirane za pomoč whistleblowerjem. Martin (1999: 46) je zelo skeptičen do razkrivanja nepravilnosti po uradnih poteh, kot so interni pritožbeni postopki, vladne agencije ali sodišča. Meni, da ti uradni organi redko zagotovijo pravico, saj zožijo problem in nimajo dovolj virov in moči za pregon vplivnih krivcev. Pravi, da mnogo whistleblowerjev na začetku verjame, da sistem deluje, a v svoji dvajsetletni praksi raziskovanja primerov whistleblowinga se Martin (1999: 48) lahko brez problema spomni tistih nekaj primerov, kjer so posamezniki dosegli določeno stopnjo uspeha preko uradnih postopkov, pa še to le tisti, ki so imeli dobro podporo, predvsem javnosti. Podobne izsledke sta pokazali dve raziskavi, ki ju Martin (1999: 49) tudi navaja. Prvo je izvedla Jean Lennane in v njej spraševala whistleblowerje, kakšni so bili odzivi uradnih organov na njihova razkritja. Njen zaključek je povsem jedrnat: nanje se ne moreš zanesti. Drugo raziskavo pa je izvedel De Maria med zaposlenimi, ki so prijavljali svojega nadrejenega, in ugotovil, da whistleblowerji dobijo neko stopnjo pomoči v manj kot enem izmed desetih primerov obračanja na uradne organe. V kar nekaj primerih je bila whistleblowerjeva situacija celo slabša kot pred tem. Vzrokov za to je več in Martin (1999: 50-54) jih zelo podrobno predstavi. V primerih razkrivanja po internih pritožbenih postopkih vodstvo želi zaščititi prijavljenega managerja, lahko gre za prijateljske vezi ali pa ima le-ta kakšno drugo pomembno pozicijo v organizaciji. Kar pa se tiče neodvisnih pritožbenih organov kot so ombudsman, protikorupcijski organi, antidiskriminacijski organi in sodišča, ti lahko postanejo orodje v rokah organizacij, ki naj bi jih nadzirali, zaposleni v teh organih so lahko bivši delavci organizacij ali pa imajo podobne vrednote kot vodstvo organizacije, lahko gre za osebna poznanstva. Da bi ohranili financiranje in podporo, se ne smejo preveč zameriti vplivnim posameznikom, poleg tega so pogosto preveč natrpani z delom in se ne morejo primerno posvetiti vsakemu primeru. Nekateri avtorji, pravi Martin (1999: 53), menijo, da so podobni organi in zakoni vpeljšani samo zaradi simbolične vrednosti. Antikorupcijska agencija ali zakonodaja na področju whistleblowinga daje javnosti vtis, da se vlada bori proti korupciji. A v resnici so ti mehanizmi vzpostavljeni tako, da odpovedo in res lahko nesrečno odpovedo.

Whistleblowerji so tako lahko na slabšem, glede na to, da verjamejo iluziji, da je pomoč na razpolago; to pa jih lahko zadrži ali celo odvrne od bolj učinkovitih postopkov. Martin (1999: 56) nato vseeno opozarja vse bodoče whistleblowerje, da je težko dati nasvet, kaj od tega jim mogoče vseeno lahko pomaga, pomembno je, da vse to dobro premislijo in se ne naivno spuščajo v razkritje. V pomoč jim bo, če si naredijo seznam možnih opcij, jih dobro raziščejo in potem merijo dobre in slabe strani najbolj obetajočih opcij. Kot je omenjeno že prej, Martin (1999: 73) pozornost posveča pridobivanju podpore od najrazličnejših akterjev. Obstaja več različnih tehnik, med drugim priprava pisnega poročila, osebni pristop, torej ugotavljanje preko osebnega pogovora ali določeni akterji podpirajo ali nasprotujejo razkritju, ustanovitev ali vključitev v podporno skupino, kjer si člani dajejo drug drugemu predvsem emocionalno podporo, ustanovitev akcijske skupine, katere namen je nekaj narediti, nekaj spremeniti, pomagati drug drugemu z učinkovito akcijo, pisanje pisem odgovornim s strani drugih ljudi, ki niso vpleteni, pisanje in deljenje letakov ali uporaba medijev. Pri uporabi medijev Martin (1999: 95, 101-102) navaja tako dobre kot tudi slabe strani te oblike pridobivanja podpore. Po eni strani torej mediji delajo čudeže pri pridobivanju podpore za whistleblowerja, pride do neverjetno hitrega širjenja novice, seznanjajo tisoče ljudi o problemu, privedejo do stikov z ljudmi s podobnimi interesi in preprečujejo organizaciji, da bi nadaljevala vse nepravilnosti, ki se ji očitajo. Po drugi strani pa lahko objava novice v medijih ne prinese nobenega odziva, mediji zavrnejo poročanje o novici, ker ta nima neke vrednosti, če njena objava predstavlja preveliko nevarnost za tožbe glede obrekovanja ali pa lahko zgodba škodi vplivnim interesom, ki imajo posreden ali neposreden vpliv na te medije. V najslabšem primeru se lahko celo obrnejo proti tistemu, ki razkriva. Zato se je potrebno dobro pripraviti. Pomembno je vedeti, da ima novica neko vrednost, in je s tem zanimiva za novinarje, če vsebuje nek konflikt, če je novica sveža in ne gre za neke oddaljene dogodke; še posebej je zanimiva, če gre za znane osebnosti ali za pomembne organizacije, navaja Martin (1999: 96). Kadar novica ni objavljena zaradi vplivnih vezi, se je mogoče dobro obrniti na druge medije, tudi na mednarodno raven (Martin, 1999: 102).

Martin (1999: 127) opozarja whistleblowerje tudi na uničujoče posledice, ki jih whistleblowing lahko ima za zdravje, finančno stanje in medsebojne odnose teh posameznikov, in predstavlja načine, s katerimi se vsak posameznik lahko vsaj delno zavaruje. Namreč sam stres, ki izhaja iz položaja, v katerem se je znašel whistleblower od začetka, torej od samega spoznanja nepravilnosti pa vse do v nekaterih primerih hudih povračilnih ukrepov s strani vodstva organizacije, lahko povzroči kar nekaj zdravstvenih težav, pojavljajo se tudi težave v duševnem zdravju. Whistleblowerji pogosto trpijo za post-

travmatskim stresom. Mnogim od njih je bila uničena kariera, odvzete so jim bile možnosti napredovanja in nove zaposlitve. Po drugi strani predstavljajo vsi pravni in drugi stroški zelo velike vsote denarja. Na medosebne odnose uničujoče vpliva dejstvo, da se posameznik vplete v tako velik primer predvsem zaradi obtožb in govoric, stresa in časa, porabljenega za bojevanje v primeru. Prijatelji in sorodniki se zaradi tega pogosto oddaljijo, veliko je tudi razbitih zakonov. Eden od pomembnih načinov, kako zmanjšati negativne posledice, je zagotovo tudi ustanovitev ali vključitev v eno od skupin za whistleblowerje. Te skupine v obliki podpornih skupin, akcijskih skupin ali pa mrež zagotavljajo podporo in nasvete posameznikom, pomagajo reševati družbene probleme in omogočajo izmenjavo izkušenj med člani.

4 ZAKONODAJA NA PODROČJU WHISTLEBLOWINGA

4.1 POMEN

Situacija, v kateri se znajde whistleblower potem, ko odkrije nezakonitosti ali neetičnosti, ki se dogajajo v organizaciji, v kateri je zaposlen, že sama po sebi narekuje, da je potrebno takšno osebo zaščititi z ustrežno zakonodajo. Primer, ki jasno kaže na to, kakšne so lahko dolgotrajne posledice na življenje whistleblowerja, je opisala Estelle Feldman (1999: 2):

Leta 1973 je Joseph Rose postal pravnik v podjetju Associated Milk Producers v San Antoniu v Texasu. Odkril je nezakonite prispevke odboru za ponovno izvolitev predsednika Nixona. To je prijavil v sami organizaciji in bil zavržen. Zavedal se je, da ga lahko zapletejo v kriminalno zaroto, po drugi strani pa bi ga lahko zaradi razkritja obdolžili kršenja zaupnosti. Star je bil 35 let, s petimi otroki in bolno ženo, ko so ga zaradi izražanja skrbi odpustili z dela. Poleg tega da je izgubil službo, da je bila s tem spodkopana njegova finančna varnost, bil je namerno izoliran od celotne skupnosti, kjer so njegovi delodajalci imeli ogromen vpliv. Ker je deloval etično in profesionalno, so se ga izogibali vsi ostali kolegi in kmalu je bil na »črni listi« po vseh ZDA. Nekaj let kasneje je uspel ustanoviti lastno prakso in potem, ko se je o njem pojavil članek v Wall Street Journalu, je pridobil nekaj novih strank. Leta 1987, skoraj petnajst let po njegovih etičnih aktivnostih, je končno dobil ponudbo za delo od neke druge korporacije.

Takšnih in podobnih zgodb je najbrž še veliko in prav takšni primeri najbolje ilustrirajo, v kakšnih težavah se lahko whistleblower znajde, če njegov položaj ni pravno zavarovan.

»Skrivnost in molčečnost z ustrahovanjem in prisilo sta osnovna cilja in metodi klasične organizacijske represivne tehnike. Cilj je prepričati posameznika, da je organizacija močnejša od njega, da je edina sprememba, ki jo bo dosegel z razkritjem ta, da bo škodoval samemu sebi. Delodajalci uporabljajo najrazličnejše taktike v prizadevanju za utišanje, uničenje ali nadlegovanje whistleblowerja, da bi le-ta odstopil z delovnega mesta. Poleg konvencionalnih odpustov so tu tudi primeri, ko se whistleblowerje postavi v središče zanimanja, da bi se s tem odvrnilo pozornost od nepravilnosti, ki so jih odkrili, ustvari se škodljive spise o njih, se jim grozi, se jih izolira, javno ponižuje, podtika neuspehe, sodno preganja, fizično napada, ukinja njihova delovna mesta, paralizira njihove kariere in se jih vpisuje na »črno listo«. Prav ti

arhetipični odzivi na whistleblowing pogosto ustavijo delavce, da bi kot aktivne priče nekaj spremenili; povzročijo, da ohranjajo status quo kot pasivni, tihi opazovalci. Zaščita whistleblowerjev je nepogrešljiva za to, da svoboda govora postane pomembna pravica.« (Keshet, Devine)⁹ Vendar v svetu še vedno obstaja le malo držav, ki imajo sprejeto zakonodajo, ki ščiti whistleblowerje. William De Maria (2002: 3) pravi, da se je svet v zadnjih dvajsetih letih precej spremenil, vprašanje boja proti korupciji je postalo internacionalizirano z ustanovitvijo teles kot so Svetovna banka, OECD, Transparency International, ki aktivno pozivajo k uradni poštenosti v vseh državah. Vendar še vedno manjka razprava o tem, kaj konstituira dobro in učinkovito zakonodajo na področju whistleblowinga. Obstaja namreč visoka stopnja posnemanja ene države od druge in če ima kopirani zakon napake, potem lahko postane ta napaka prenosljiva. Tako sta na primer južnoafriški in irski zakon znatno posnemala zakon Velike Britanije, novozelandski pa je kopija južnoavstralskega zakona. Sam zato meni, da je nujno, da se ukvarjamo s vprašanjem, kaj je potrebno za učinkovito zakonodajo, če je kaj od tega mednarodno ustreznega, in kdaj naj države uvedejo zakone za zaščito whistleblowerjev. De Maria (2002: 4-5) trdi, da se whistleblowinga v določeni državi ne bi smelo vzpodbujati kot enega od načinov nestrinjanja, dokler niso izpolnjeni določeni strukturni predpogoji. Izven teh okoliščin whistleblowing primerja s plavanjem med morskimi psi. »Smrt osebe, kar je nekaj drugega kot smrt kariere in psihološkega zdravja (če imenujem dve najpogostejši posledici razkritja na Zahodu), čaka tiste moške in ženske poštene vesti, ki naredijo razkritje v državi, ki nima:

- ◆ svobodnih in raznovrstnih masovnih medijev
- ◆ svobodnih volitev
- ◆ preprostih in poceni predvolilnih procesov
- ◆ zmanjšanja v moči političnih strank
- ◆ svobodnega pretoka informacij, ki je učinkovit, hiter in poceni
- ◆ kritičnega in utemeljenega pregleda uradnih odločitev, ki mora biti učinkovit, hiter in poceni.
- ◆ delujočih etičnih režimov v vladi in poslovanju
- ◆ rasne, spolne in druge oblike enakopravnosti
- ◆ dvigujočega življenjskega standarda
- ◆ ustavno zagotovljenih osnovnih svoboščin

⁹ Glej <http://whistleblower.org/www/casals.htm> (10.08.2002)

- ◆ dovoljene kulture nestrinjanja
- ◆ birokracije in vojske, na katero politika nima vpliva.« (De Maria, 2002)

De Maria (2002: 5) vidi paradoks v tem, da ko bi bili enkrat ti predpogoji izpolnjeni, ne bi obstajala več potreba po whistleblowingu. Vendar pa opozarja, da bi morali tisti, ki govorijo o whistleblowerjevem načinu nestrinjanja kot o nujno potrebni transnacionalni komponenti v boju proti svetovno razširjeni korupciji, s tem takoj prenehati, saj je njihova namera družbeno neodgovorna. Tako lahko pride do tega, da pomanjkljiv zakon, ki so ga sprejeli v eni državi, povzamejo tudi v drugih, ki poleg tega ne izpolnjujejo niti enega zgoraj omenjenega predpogoja. Enega od razlogov, zakaj so trenutni zakoni, ki so bili sprejeti na področju whistleblowinga pomanjkljivi, vidi De Maria (2002: 6) v tem, da so bili vsi ti zakoni sprejeti v »hiši skrivnosti«. Namreč vsi zakonodajalci, ki so sprejeli zakone za zaščito razkritja, so tisti, ki so prav tako sprejeli zakone o varovanju skrivnosti. Običajno se na whistleblowing gleda kot na opozicijo varovanja skrivnosti. Medtem ko želi eden odpreti vrata in okna moči, jih želi drugi ohraniti zaprta. Seveda pa obstaja nenavadna medsebojna odvisnost med njima. Varovanje skrivnosti »potrebuje« whistleblowing, da umiri jezo javnosti zaradi uradnega prikrivanja, da kontrolira zaznavanje organizacij in ohranja želeno hierarhijo moči, po drugi strani pa whistleblowing seveda »potrebuje« skrivnosti, saj je njegov glavni namen njihovo uničenje. Tako postane vsaka whistleblowerjeva »zmaga« trikratna zmaga za skrivnost. Whistleblowerjevo zmago, še posebej če gre za razkritje, ki je dobro sprejeto s strani medijev in prisili uradnike vsaj k obljubi reforme, lahko država uporabi kot dokaz odprtosti. Pri tem je zanimivo, da je tista majhna količina denarja, ki ga država namenja za zaščito razkritja, in tista majhna količina raziskav o whistleblowingu, ki se opravlja po svetu, osredotočena na vprašanje, zakaj ljudje razkrivajo, in ne zakaj ljudje ne razkrivajo (Gorta in Forell, Zipparo v De Maria, 2002: 7). De Maria (2002: 7) kot vrh britanskega prikrivanja omenja njihov Official Secrets Act iz leta 1911. Razvpiti drugi odstavek, ki je označil kot zločin vsako razkritje javnih uslužbencev o njihovem delu, je povzročil po podatkih Franks Committee več kot 2000 potencialnih kriminalnih dejanj (Hull, Hooper, Thomas v De Maria, 2002: 7). S takšno kulturo skrivnosti je bila Velika Britanija tudi ena izmed zadnjih zahodnih držav, ki so implementirale zakonodajo o svobodnem pretoku informacij. Področje, kjer se lahko poišče razloge za varovanje skrivnosti, pa je tudi državna varnost, pravi De Maria (2002: 8-9). Meni, da skrivne operacije obveščevalne službe in vojske kontinuirano kršijo norme demokratične odprtosti in odgovornosti. Zakoni za zaščito whistleblowerjev so tako kontaminirani z duhom skrivnosti, ne pa osvobojeni z duhom odprtosti. Zakaj bi drugače ti zakoni odrekli zaščito

whistleblowerjem, ki se ne držijo posebej toge in zapletene poti notranjega razkritja, se sprašuje in pravi, da v bistvu ti zakoni otežujejo razkritje, namesto da bi ga olajševali. Po njegovem mnenju je razlog za neuspeh in neučinkovitost zakonov za zaščito whistleblowerjev prav v tem, da so bili izoblikovani v državah z močno prisotno kulturo skrivnosti, kjer se trudijo na vse načine obdržati družbeno pomembne informacije izven javnega prostora.

4.2 OBSTOJEČE ZAKONODAJE

V nadaljevanju bom poskušala osvetliti dve zakonodaji s področja zaščite whistleblowerjev, ki sta bili med prvimi na svetu, in ki so ju v manjši ali večji meri povzemale tudi druge, sicer še vedno redke države, ki so sprejele samostojne zakone s tega področja.

4.2.1 Združene države Amerike

»Whistleblower Protection Act iz leta 1989 varuje vsako zakonito razkritje, ki dokazuje utemeljen sum na nezakonnost, veliko zapravljanje, slabo upravljanje, zlorabo avtoritete ali na precejšnjo in specifično nevarnost za zdravje in varnost ljudi. Vse te definicije vodijo k zaključku, da vsaka verodostojna vizija svobode govora sama po sebi vključuje pravico delavcev, da zažvižgajo na piščal zaradi nezakonnosti ali nepravilnosti, ki spodkopava javni interes ali zlorablja institucionalno moč« (Keshet, Devine)¹⁰

Hersh (2002: 30) pravi, da v ZDA obstaja mešanica državne in zvezne zakonodaje, kot tudi političnega okolja, ki brani (vsaj v teoriji) pravico do obveščanja in pravico govora. Vendar raziskave kažejo, da kljub zvezni in državni zakonodaji, ki naj bi nudila zaščito whistleblowerjem, ti ostajajo izpostavljeni in izolirani. Feldman (1999: 3) meni, da v ZDA teoretično obstaja zelo sofisticirana zakonodaja o varstvu whistleblowerjev (Whistleblower Protection Legislation). Leta 1978 je bil sprejet Civil Service Reform Act, ki naj bi zagotavljal zaščito pred represalijami zaradi whistleblowinga v primeru slabega upravljanja, zapravljanja, goljufije ali zlorabe v zvezni vladi. Vendar ta zakon ni zadovoljivo ščitil zaposlenih, pokazale so se pomanjkljivosti in leta 1989 je kongres sprejel Whistleblowers Protection Act, da bi s tem ojačal in izboljšal zaščito whistleblowerjev v zvezni vladi. Miceli

¹⁰ Glej <http://whistleblower.org/www/casals.htm>

in Near (v Dubin, 1997: 7) menita, da državne zakonodaje vidijo whistleblowing kot način kontrole porabe denarja v javnih skladih, zlorabe avtoritete, slabega upravljanja in kršitve zakonov tistih, ki delajo v javnem sektorju. Ugotavljata, da šestnajst držav omogoča zaščito le javnim uslužbencem, štiri države ščitijo samo zaposlene pri delodajalcih, ki imajo sklenjene pogodbe z državo, kot tudi zaposlene v državni upravi; Louisiana na primer nudi zaščito vsem zaposlenim, ampak le za razkritja, ki se nanašajo na ogrožanje okolja, dvanajst držav pa daje splošno zaščito zaposlenim tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju. Iz tega je razvidno, pravi Dubin (1997: 7), da večina držav želi vzpodbuditi whistleblowerje samo v primerih, ko delodajalec krši državni ali zvezni zakon, pravilo ali uredbo. Samo tri države ščitijo zaposlene, ki prijavijo kršitve kodeksov vedenja ali etičnih kodeksov, in samo sedem jih nudi zaščito zaposlenim, ki zavrnejo izvršitev ali sodelovanje pri dejavnosti, ki pomeni kršitev zakona.

Za pomoč whistleblowerjem je bil ustanovljen Office of the Special Counsel (OSC), pravi Feldman (1999: 3). Naloga tega urada je bila, da je raziskal razkritje, zagotavljal anonimnost whistleblowerja in preprečeval kakršnekoli maščevalne ukrepe proti njemu. A zgodovina delovanja tega urada kaže na njegov neuspeh pri doseganju teh ciljev. Leta 1977 je bila ustanovljena tudi neprofitna organizacija, Government Accountability Project (GAP), katere cilji so zaščititi javni interes, promovirati odgovornost vlade in organizacij s pospeševanjem poklicnega svobodnega govora, zagovarjanjem whistleblowerjev in opolnomočenjem aktivistov. Drugi dve organizaciji, ki ju navaja Hersh (2002: 28), pa sta še The Project on Government Procurement in Integrity International. Prva se osredotoča na korupcijo pri vladnih pogodbah, pomaga whistleblowerjem pri učinkovitem širjenju in posredovanju informacij, ne daje pa nobene pravne pomoči. Druga pa zagotavlja strateško in psihološko svetovanje. Vinten (2003: 4) pravi, da v ZDA obstaja »employment-at-will« doktrina, po kateri je lahko delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, odpuščen kadarkoli zaradi kateregakoli razloga ali pa tudi brez razloga. Izhaja iz ideje, da obstaja simetrija med pravico posameznika, da prodaja svojo delovno silo pod takšnimi pogoji, za katere se meni, da so primerni, in pravico kupca delovne sile, da predpiše pogoje tej delovni sili, vključno z možnostjo takojšnjega odpusta. Jasno je, da je v tem odnosu delodajalec dominantna stran, kar postavlja whistleblowerja v negotovo situacijo, razen, če se razkritje klasificira kot državopolitična izjema od te doktrine, saj sta v tem primeru razkritje in delavec zaščitena z zakonom. Dubin (1997: 6) pravi, da lahko delavec v takšnih izjemah toži delodajalca zaradi nepravilnega odpusta z dela. Sodišča v mnogih ameriških državah kot eno od takšnih izjem prepoznavajo delovanja whistleblowerja v javnem interesu, torej ko gre za razkrivanje

delodajalčevih nezakonitih dejavnosti. S tem se poskuša zmanjšati moč delodajalca in vzpodbuditi zaposlene, da delujejo v najboljšem interesu družbe. Pa vendar Feldman (1999: 3) opozarja, da se te izjeme zelo razlikujejo od države do države in da je njihovo izvajanje precej nekonsistentno. Tako obstajajo primeri, ko je bil bančni uslužbenec odpuščen z dela, ko je obvestil svojega delodajalca, da je njegov neposredni supervizor vključen v preiskavo zaradi poneverbe v drugi banki, sodišče pa je nato dosodilo, da je šlo za osebni in ne za javni interes. Taki primeri kažejo na to, da whistleblower zelo težko doseže pravno zaščito.

Nadalje Feldman (1999: 3-4) omenja kot en del zakonodaje ZDA, ki je zelo naklonjen whistleblowerjem, amandma Federal False Claims Acta iz leta 1986. To zakonodajo, včasih znano kot Lincolnov zakon, so sprejeli med državljansko vojno v ZDA leta 1863 zaradi vojnih dobičkarjev. Zgodovinsko izvira *qui tam* tožba iz 13. stoletja, ko so državljani želeli zaščititi kraljeve interese. Tako so vložili tožbo tako v kraljevem kot tudi svojem imenu. Ponovno se jo je začelo uporabljati spet v 19. stoletju, saj so zakonodajalci v času pomanjkanja razvitega pravnega sistema iskali podporo pri državljanih, da bi ti več pomagali policiji in s tem preprečevali goljufive dejavnosti, ki so škodovali državi. V naslednjih letih se zakon ni izvajal najbolj učinkovito, zopet pa je bil uporabljen, ko so se sredi 80-ih 20. stol. pojavili hujši primeri goljufij v škodo zvezne vlade. *Qui tam* ali klavzula False Claims Acta, ki se nanaša na whistleblowerje, dovoljuje posameznikom ali podjetjem, ki imajo dokaze o goljufiji v škodo zvezne vlade, da le-to prijavijo in vložijo tožbo v imenu ZDA in v primeru, da sodišče razišči v njihovo korist, dobijo delež od povračila, ki ga mora tožena stran plačati državi. V primeru, da vlada prevzame tožbo, ima prijavitelj pravico do 15-20 % deleža, če pa vlada zavrne sodelovanje, prijavitelj pa vseeno vложи tožbo in uspe, potem ima pravico do 25-30 % deleža. Uspešnemu tožniku se lahko določi tudi povrnitev stroškov. Podana pa je zahteva, da mora biti prijavitelj neodvisni »izvirni vir« informacij in mora dokazati, da teh informacij ni mogel dobiti iz kakšnega predhodnega javnega razkritja. V klavzuli ne obstaja zahteva, da mora biti tožnik direktno vpleten kot žrtev goljufije, izključena pa je tudi davčna goljufija. *Qui tam* nagrada torej zagotavlja finančna sredstva, ki omogočajo razkritje goljufije. Omogoča verjetnost kompenzacije za ljudi, ki ne morejo tvegati svoje kariere in sredstev za življenje, kar je pogosto posledica whistleblowinga. Tudi podjetja in poslovneži lahko tako pridobijo določeno povračilo v primeru padca njihovih delnic na trgu zaradi goljufij, preprečevanja konkurence ali zlorab v njihovi industriji.

Dubin (1997: 22) navaja raziskavo, ki sta jo izvedli Dworkin in Near, v kateri sta poskušali ugotoviti, kako učinkovita je državna zakonodaja pri zaščiti whistleblowinga. Osredotočili sta se na prijavljene primere, v katerih je šlo za tožbe s strani whistleblowerjev, in ugotovili, da

razpoložljivi zakoni niso dovolj učinkoviti oziroma da ne dosegajo zelenega učinka. Zdi se, da whistleblowerjev ne vzpodbujajo dovolj ter da niso interpretirani v tej meri, da bi zagotavljali maksimalno zaščito za whistleblowerje, da niso osnovani na način, ki bi najbolje ščitil whistleblowerje in jih vzpodbujal k prijavljanju nepravilnosti. Najbolj pozitivni vidik teh zakonov vidita Dworkin in Near v vplivu na razne organizacije, da spremenijo svojo politiko glede whistleblowinga.

4.2.2 Velika Britanija

Feldman (1999: 4) pravi, da je bila v Veliki Britaniji v veljavi doktrina »employment-at-will« do leta 1971, ko so sprejeli Zakon o industrijskih odnosih (Industrial Relations Act), ki je zagotovil vsakemu delavcu, da ne more biti nepravilno odpuščen z dela. Leta 1998 pa je parlament Velike Britanije sprejel Public Interest Disclosure Act, ki naj bi zagotavljal učinkovito zaščito za dobronamerne, *bona fide* whistleblowerje. Pomembni vidiki te zakonodaje so torej delovanje zaposlenih v dobri veri in razumno in kadarkoli je to možno, naj bi se razkritje zgodilo znotraj organizacije. Vinten (2004: 5) omenja globalno unikaten aspekt Public Disclosure Act-a, da se nanaša na vse sektorje: od gospodarskega, javnega, zasebnega in dobrodelnega sektorja. V veljavo je stopil 2. 6. 1999, pod zaščiteno razkritje pa spadajo razkritja, pri katerih oseba upravičeno verjame, da gre za kriminalno dejanje, neupoštevanje zakonskih obveznosti, kot so kršitev pogodbenih obveznosti, kršitev dolžnosti, predpisanih s statutom ali administrativnim zakonom, nepravilno sodbo, grožnja zdravju in varnosti, škodo za okolje ali za prikrivanje informacij, ki se navezujejo na te omenjene primere. Whistleblowerji morajo dokazati, da so delovali v dobri veri, da so upravičeno verjeli, da so te obtožbe resnične, da niso delovali v lastno korist in da so opravili razkritje s pomočjo obstoječih procedur, razen v primeru, ko se lahko dokaže, da je bil upravičen sum, da se bo vse prikrilo, ali v primeru, ko so nepravilnosti tako resne, da je potrebno takojšnje in primerno ukrepanje.

Feldman (1999: 4) pravi, da za razliko od ZDA, v Veliki Britaniji whistleblower ni zaščiten, kadar je deloval zaradi osebne koristi. Ta zakonodaja torej ščiti neupoštevanje dolžnosti zaupnosti, ki naj bi jo imel zaposleni do svojega delodajalca, ali tudi kakšne klavzule iz pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec, ki je bil razkrit s strani delavca pod zaščito, ne more vložiti tožbe zaradi kršitve pogodbe. »Zaščiteno razkritje« pomeni vsako razkritje informacij, ki po mnenju delavca kažejo na storjeno kriminalno dejanje, kršitev pravnih obveznosti, ogrožanje

zdravja in varnosti posameznika, škodovanja okolju in namernega prikrivanja katerekoli informacije, povezane s tem. Razkritje ni zaščiteno, če oseba pri tem stori prekršek. Zakon ščiti razkritje ne glede na kraj dogajanja. To je še posebej pomembno zaradi globalne narave mnogih zaposlitvenih aktivnosti in zaradi moči multinacionalnih podjetij tako s sedežem v Veliki Britaniji kot tudi izven njenega ozemlja. Poudarjena je tudi pravica delavca do zaščite pred nastalo škodo zaradi razkritja, kar je nujen pogoj takšne zakonodaje. Kjer je delavcu zaradi razkritja torej nastala škoda, zakon nalaga povračilo le-te, to pa je viden odmik od običajne prakse zakonodaje o zaposlovanju. Zakon je precej jasn glede vrst nepravilnosti, ki se jih lahko razkrije pod zaščito. Feldman (1999: 4) tako navaja, da je na primer izključeno slabo upravljanje, čeprav bi se temu lahko oporekalo. Nesposobnost menedžmenta seveda ni nezakonita, vendar pa ljudje, ki delajo v organizaciji, pogosto naletijo na vzorce namernega zanemarjanja, vendar so ignorirani s strani vodstva, kadar želijo te probleme osvetliti.

Feldman (1999: 4) meni, da korenine tega zakona izhajajo iz miselnosti, ki želi premik od kulture »krivde« h kulturi »podpore«. Priporočilo je, da organizacije same vpeljejo notranjo politiko in proceduro whistleblowinga in s tem izključijo »zaščiteno razkritje«. Pri vzpodbujanju te kulturne spremembe, ki naj bi vodila k čim manjšemu številu zunanjih razkritij, sodelujejo tudi nevladne organizacije, kot je na primer Public Concern At Work (PCAW). Njihov cilj je pospeševati dobro prakso in delovanje v skladu z zakonom v javnem, privatnem in prostovoljnem sektorju z osredotočanjem na odgovornost tako vodilnih kot vseh zaposlenih. Delujejo tudi kot center za pravno pomoč whistleblowerjem.

Pomanjkljivost tega zakona pa je v tem, da ne nudi zaščite v primeru kršitve Official Secrets Acta iz leta 1989, ki varuje informacije, povezane z varnostjo, mednarodnimi odnosi, obrambo in kriminalnimi preiskavami, pravi Feldman (1999: 4). In kjer so javni uslužbenci podvrženi kazenski zakonodaji glede varovanja državnih skrivnosti, je nemogoče vzpodbujanje k razkrivanju korupcije. Podobno velja tudi za delavce v nevladnih službah. Ker ima dostop do informacij izvor v odprtem vladanju, transparentnosti in odgovornosti, kar vse vpliva na privatni sektor, je kultura skrivnosti v javnem sektorju v nasprotju s celotnim konceptom promoviranja takšnih idealov.

4.2.3 Primerjava zakonov za zaščito whistleblowerjev Avstralije, Nove Zelandije, Južne Afrike, Irske in Velike Britanije¹¹

De Maria je v svojem prispevku naredil analizo zakonov za zaščito whistleblowerjev države Queensland (zakonodaje na zvezni ravni v Avstraliji še ni), kjer je bil Whistleblower Protection Act sprejet leta 1994, Velike Britanije (Public Disclosure Act iz leta 1998), irskega predloga zakona za zaščito whistleblowerjev (Whistleblower Protection Bill), Nove Zelandije (Protected Disclosures Act iz leta 2000) in Južne Afrike (Protected Disclosures Act iz leta 2000). Po njegovem mnenju je za »dober« zakon o whistleblowerjih odločilna njegova zmožnost zaščite whistleblowerja v popolnem obsegu, ki ga predvideva, in učinkovit ter neposreden proces od razkritja do sistemske reforme. Vse štiri zakone in en predlog zakona je analiziral glede na sedemindvajset kriterijev, ki jih je združil v naslednje štiri kategorije:

- značilnosti delovanja (neodvisen urad, načini razkritja, specifikacija škodljivih dejanj, omejitev razkritja, dolžnost preiskave, obvezna ocena zakona, letno poročilo parlamentu);
- področje delovanja (sektorske kazni, kdo lahko razkriva, kritje zasebnega sektorja, varstvo v primeru razkritja medijem, varstvo v primeru neprostoovoljnega razkritja, predhodne nepravilnosti, nanašanje zakona na politike, nanašanje zakona na vojaško obveščevalno službo, uporaba zakona zunaj teritorija države);
- pravna zaščita (civilno in kazensko varstvo, varstvo v primeru razkritja skrivnosti, pravna pomoč, pritožba zaradi sovražnih reakcij delodajalcev, varstvo pred obrekovanjem);
- podpora (nadmestilo, svetovanje, premestitev, pravica do odškodnine, feedback whistleblowerju, sklad za pomoč whistleblowerjem).

4.2.3.1 Značilnosti delovanja

Učinkovitost te zakonodaje je resno ogrožena zaradi nizke ravni zaupanja javnosti v politike in državne institucije. Prav tako ljudje ne vidijo v tej zakonodaji prizadevanj države za »udomačenje« nestrinjanja. Vse omenjene zakonodaje ne dosegajo teh ciljev. Zakone pišejo

¹¹ Povzeto po De Maria (2002: 9-27).

pravniki in jih običajni ljudje pogosto ne razumejo, kar pa vodi do premestitve moči od civilnih skupin, sindikatov in profesionalnih združenj v sfero pravnih strokovnjakov. Kriteriji, ki spadajo pod to kategorijo, se nanašajo na notranje značilnosti oziroma na značilnosti delovanja zakonodaje za zaščito razkritja.

Neodvisen urad z raziskovalno in izobraževalno funkcijo, ki sprejema razkritja, je pomemben, ker artikulira sporočilo o politični obvezanosti k boju proti nepravilnostim, vendar ga ne predvideva nobeden od obravnavanih zakonov.

Vsi zakoni določajo *načine razkritja*, ki se jih morajo držati whistleblowerji, če želijo zaščito, pri čemer je nedvomno dana prednost notranjim razkritjem. Odgovor, zakaj je temu tako, ponuja Vickers (v De Maria, 2002: 14), ko pravi, da te zahteve zrcalijo načelo zaupnosti in s tem zagotavljajo imuniteto za kršitev zaupanja, če nekdo razkrije nepravilnosti svojemu delodajalcu. Glede določila o načinu razkrivanja lahko govorimo o državnem nadzoru whistleblowerjev. Ni namreč ravno preprosto ravnati z razkritimi informacijami, ki so pogosto nevarne tistim, ki imajo moč. Vse to vodi k temu, da se potencialne whistleblowerje drži na vajetih in se postavlja pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je oseba, ki razkriva zaščiten. »Izgleda, da je skrb za proceduralno korektnost zasenčila javni interes...« (Vickers v De Maria, 2002: 15). Čeprav je razumljivo, da se obtožbe neposredno naslovi na ustrezno delovno enoto, se to vseeno lahko naredi na bolj fleksibilen način, in se ob tem izogne številnim spodrslijajem modela notranjega razkritja. De Maria se sprašuje, zakaj ne bi mogli biti sindikati, zagovorniške skupine, nevladne organizacije, profesionalna telesa in internacionalne avtoritete, kot na primer Transparency International, prvi, katerim lahko whistleblower razkrije nepravilnosti.

Samo zakon Queenslanda in južnoafriški zakon *specificirata nezakonita škodljiva dejanja*. Njihova navedba in specifikacija zmanjšujeta nejasnosti in dvoumnosti, povezane s vprašanjem sankcij. Brez tega obstaja večje tveganje za storilce, ki tako ne vedo, da so kršili zakon.

Vsi štirje zakoni in irski predlog zakona določajo skupne zahteve o tem, *kakšno mora biti razkritje, da je zaščiten*. Razkritje mora biti podano pravemu organu in storjeno v dobri veri. V britanskem in južnoafriškem zakonu obstaja še tretja zahteva, da mora whistleblower v določenih okoliščinah verjeti, da so njegove obtožbe tudi zanesljivo resnične. Pri tem je zanimivo, da se tega nikoli ne zahteva od policijskih ovaduhov in tistih, ki prijavljajo anonimno, pa čeprav iz zlobnih namenov. Ljudje prijavljajo pomembne in družbeno koristne

informacije iz najrazličnejših razlogov, tudi iz maščevanja, vendar to po predpostavki, da je bila prijavljena resnica, ne bi smelo zmanjšati njihove teže. Po mnenju De Marie je to samo dodatni etični pogoj, ki ga je whistleblowerjem naložila država v zameno za njeno zaščito. Tudi sama je ujeta v protisloven odnos do ljudi, ki storijo razkritje zaradi javnega interesa. Vsi zakoni kot pogoj za varstvo whistleblowerjev zahtevajo, da je šlo za razkritje nepravilnosti, ki se je ali se še bo zgodilo. Ker ne ščitijo posameznikov, ki se ne strinjajo z določenimi zadevami zaradi javnega interesa, ali tistih, ki prinesejo informacije v javno areno zaradi javnega razloga, zmanjšujejo družbeni pomen tovrstnega delovanja.

V nobenega od štirih zakonov, niti v irski predlog zakona, niso vključene klavzule, ki bi od pristojnega organa, ki prejme razkritje, zahtevale začetek *preiskave*. De Maria navaja, da so raziskave pokazale, da je največ pritožb whistleblowerjev povezanih z neuspehom pristojnih organov, da bi izpeljali kompetentno preiskavo njihovih trditev. Razlog za nerazkritje nepravilnosti pa je tudi nezaupanje, da bodo pristojni organi z njihovimi obtožbami pravilno postopali.

Samo zakon Nove Zelandije ima vgrajeno zakonsko *zahtevo po oceni zakona*, saj le s tem regulira ta proces, in garantira, da se bo res izpeljal. Zakonodaja s področja whistleblowinga je, tako kot zakoni, ki zagotavljajo svobodo govora, del ohranjanja demokracije. Zato je pomembno, da se družbo vključi v oceno njihovih zakonov za zaščito whistleblowerjev.

Še zadnji kriterij v tem sklopu se dotika parlamentarne odgovornosti z *letnimi poročili parlamentu*. Zakon v Queenslandu je edini, ki postavlja pogoj, da mora odgovorni minister občasno časa poročati parlamentu o izvajanju zakonov s področja whistleblowinga.

4.2.3.2 Področje delovanja

Razlike med zakoni se pojavljajo pri zahtevah, ki jih postavljajo v zvezi s tem, *kdo lahko zaščiteno razkriva*. Po zakonu Queenslanda so to javni uslužbenci, britanski zakon vključuje delavce, ki delajo po pogodbi, medicinsko osebje v nacionalnem zdravstvenem sistemu in Ministrstvu za zdravje ter ljudi, ki delajo kot pripravniki. Ne vključuje pripadnikov javnih, policijskih in vojaških obveščevalnih enot. Po irskem predlogu zakona lahko zaščiteno razkritje opravi zaposleni (po definiciji Terms of Employment Acta). Zakon Nove Zelandije nudi zaščito tako zaposlenim, kot tudi nekdanjim zaposlenim, in tistim, ki delajo na domu. Južnoafriški zakon ščiti vse zaposlene, razen delavcev po pogodbi v privatnem sektorju.

Čeprav je zaščita precej obsežna, je že iz same zaposlitvene sheme izključeno precej skupin ljudi: potrošniki, študentje, upokojenci, brezposelni, zaporniki ter fizično in intelektualno ovirani ljudje, ki niso zaposleni.

Vsi zakoni pokrivajo tudi *zasebni sektor*, v primeru Queenslanda pa je razkritje dovoljeno samo v primeru, ko gre za razkritje hujšega ogrožanja okolja in ljudi s prizadetostmi. Južnoafriški zakon pa omejuje razkritja v zasebnem sektorju na odnos delavec-delodajalec.

Stroga kritika, ki se naslavlja na te zakone je, da niso zaščitili whistleblowerjev, ki *razkrivajo v medijih*. Mediji imajo pogosto edini odprta vrata za whistleblowerje, ki so odločeni preprečiti ugotovljene nepravilnosti. Večkrat poudarjeni ugovori zoper zaščito whistleblowerjev, ki razkrijejo medijem, so, da lahko novinarji zgodbo prikažejo s svojega vidika, da so nagnjeni k teorijam zarote ali da lahko preveč posplošijo zapletene zadeve. Vendar ti ugovori vseeno ne pretehtajo pravice javnosti, da izve, kje se dogaja korupcija in druge nepravilnosti. De Maria je mnenja, da je pravi razlog, zakaj vlada noče zaščititi teh whistleblowerjev, v kontroli. Whistleblower, ki sledi poti notranjega razkritja, ki je varovano po vseh zakonih, se znajde v zapletenem birokratskem procesu, na katerega nima nobenega vpliva. Preiskovalni procesi lahko trajajo v nedogled, končni izid pa je lahko zaupno poročilo, ki ga prebere samo peščica višjih javnih uslužbencev ali policija. Nasprotno pa je lahko obveščanje novinarjev, še posebej o zadevah, v katerih je vlada ravnala nezakonito, nekompetentno ali je zlorabila javno zaupanje, močna grožnja njihovi moči.

Primeri *neprostovoljnega razkritja* so predvsem pričanje pred sodiščem, pred parlamentarno ali kraljevo komisijo, razkritje vladnim uslužbencem ali nadzornikom. Queensland Whistleblower Protection Act je edini zakon, ki izrecno ščiti tudi neprostovoljna razkritja.

Retrospektivnost je ohranjena v vseh zakonih, razen v irskem in novozelandskem. Po eni strani dovoljuje razkritje nepravilnosti iz preteklosti, vendar mora to biti izjemno resne narave, da bi usmerilo preiskovalce s trenutnih zadev. Zaščita razkritja v takih okoliščinah ni tako bistvena, saj so tudi whistleblower in storilci po vsej verjetnosti že zunaj sistema. Vendar je vseeno pomemben del zakonodaje o zaščiti whistleblowerjev, saj omogoča vsaj preiskavo preteklih nepravilnosti.

Kar se tiče *razkrivanja politikov*, zakoni sicer omogočajo izražanje obtožb in zaščito, vendar ker tega niso jasno specificirali, namigujejo na politično imuniteto. Južnoafriški zakon dovoljuje samo razkritje »zaposlenih« ali »delodajalca« s strani »zaposlenih«, kar pomeni, da lahko politika prijavi samo njegovo osebje, in še to pod pogojem, da je odnos med politikom in osebjem delodajalec-zaposleni.

Drugo področje, ki v zakonih ni specificirano, se tiče *vojaške obveščevalne službe*. Samo novozelandski zakon predvideva zaščito v takem primeru, medtem ko britanski Public Disclosure Act posebej izključuje takšna razkritja iz zaščite.

Južnoafriški in britanski zakon zagotavljata *zaščito tudi izven teritorija države*.

4.2.3.3 Pravna zaščita

V južnoafriškem zakonu ni predvideno niti civilno niti kazensko pravno varstvo za whistleblowerje. Obe vrsti varstva zagotavlja zakon Queenslanda in Nove Zelandije, medtem ko irski predlog zakona predvideva le civilno varstvo. To predstavlja zelo pomembno zaščito, njena odsotnost v zakonodaji o whistleblowingu pa zmanjšuje integriteto teh zakonov.

V primeru razkritja določene zadeve, ki spada pod *tajne ali zaupne podatke*, je edini zakon, ki zagotavlja splošno varstvo, zakon Queenslanda. Irski predlog zakona vsebuje specifično in zelo pomembno zaščito v primeru kršenja Official Secrets Acta. Britanski, novozelandski in južnoafriški zakon pa ne zagotavljajo nobene zaščite v primeru razkritja zadeve, ki je klasificirana kot zaupna. S tem se seveda blokira ogromno informacij, da ne pridejo v javno areno.

Pravna pomoč je uzakonjena samo v Queenslandu, kot začasna oblika pa tudi v Veliki Britaniji (»začasna pomoč«), na primer pri ponovni zaposlitvi whistleblowerja, ki je bil odpuščen po odkritju, njegova zadeva pa je še vedno pred sodiščem. Prosilci za začasno pomoč morajo dokazati, da imajo dobre možnosti za uspeh. Drugi zakoni pa tega ne vključujejo, čeprav bi morali poskrbeti za to, da se zaščita zagotovi čim hitreje, preden whistleblower doživi škodljive ukrepe druge strani. Delavec, ki je bil odpuščen in hudo travmatiziran, se začne osredotočati na rešitev svojih problemov, na iskanje nove zaposlitve, s tem pa izgublja energijo za boj proti korupciji in nepravilnostim, ki jih je odkril.

Vsi zakoni zagotavljajo mehanizme za *pritožbo zoper škodljive reakcije* menedžmenta, storjene kot odgovor na razkritje. Vendar pa se noben zakon ne odziva na izredno težko nalogo whistleblowerjev pri dokazovanju povzročitve; dokazati morajo, da je bila njim škodljiva odločitev sprejeta zaradi razkritja. Zakon bi lahko whistleblowerjem to olajšal tako, da bi preobrnili dolžnost dokazovanja in menedžmentu naložil nalogo, da dokaže, da njihova reakcija, ki je bila škodljiva za whistleblowerja, ni povezana z njegovim razkritjem. Lahko pa bi zamenjali pojem samega vzroka z načelom bližine, podobno kot je v ZDA, kjer mora v

primeru, da sta razkritje in povračilni ukrepi v določenem smiselnem časovnem okviru, sodna oblast to upoštevati, kot da je razkritje vzrok za povračilne ukrepe.

Zakon v Queenslandu je edini, ki daje popolno zaščito v primeru *obrekovanja*.

4.2.3.4 Podpora

Public Disclosure Act Velike Britanije in irski predlog zakona sta edina, ki zagotavljata pravico do povrnitve stroškov oziroma do *odškodnine*.

Svetovanje kot zakonska pravica ni predvidena v nobenem od obravnavanih zakonov. Vnos te pravice v zakon bi pomenilo pomembno uradno priznanje, da je lahko travma, ki izhaja iz celotnega procesa razkrivanja dolgo trajajoča, in ima močan vpliv na pomembne odnose v življenju whistleblowerja.

Predpise o premestitvi vsebujeta samo avstralski in južnoafriški zakon. Kot odsotnost zakonske pravice do svetovanja tudi to kaže na pomanjkanje interesa za whistleblowerja, saj daje večjo pozornost razkritim informacijam kot pa sporočniku.

Samo zakon v Queenslandu daje zakonsko *pravico do odškodnine* zaradi posledic povračilnih ukrepov, ki jih je utrpelo whistleblowerjevo psihično in fizično zdravje ter kariera.

Zopet samo zakon Queenslanda vsebuje zakonsko določeno dolžnost, da se whistleblowerja redno obvešča in se mu daje *feedback* o napredovanju preiskave na podlagi njegovih informacij.

Kadar pride med whistleblowerjem in menedžmentom do konflikta je pogosto jasno, da je whistleblower zaradi večjega dostopa do najrazličnejših virov, ki ga ima organizacija, v veliko slabšem položaju. Noben od zakonov tega vprašanja ne obravnava. De Maria meni, da bi bilo potrebno zakonsko določiti količino človeških in fizičnih virov, ki jih lahko vsaka stran uporabi v konfliktu po razkritju.

4.2.4 Etični kodeksi in procedure prijavljanja znotraj organizacije

Poleg potrebe po posebni zakonodaji, ki bi vzpodbujala posameznike k prijavljanju nepravilnosti in neetičnega ravnanja in nato ščitila whistleblowerje pred povračilnimi ukrepi managementa, teoretiki pogosto opozarjajo tudi na potrebe po vzpostavitvi notranjih procedur

v organizaciji, katerih se lahko poslužujejo delavci pri opozarjanju na nepravilnosti, in na vpeljavo etičnih kodeksov. Tako v teoriji kot tudi praksi prihaja do najrazličnejših predlogov, s katerimi se želi vzpodbuditi zavzemanje za čimbolj etično poslovanje, za postavitve določenih etičnih standardov v organizaciji in za zaščito delavcev, ki prijavijo kršitve teh standardov že v sami organizaciji, po drugi strani pa so vse glasnejše tudi kritike same zakonodaje in vseh teh predlogov, da gre pogosto samo za nadzor delavcev, da je vsa zaščita, o kateri se toliko govori, v praksi neučinkovita, da z vpeljavo notranjih procedur management samo preprečuje, da pride do javnega razkritja, ki pogosto zelo negativno vpliva na poslovanje in lahko močno okrni ugled določene organizacije, izkaže pa se, da po prijavi ne ukrepajo v smeri odprave nepravilnosti.

Dubin (1997: 23) pravi, da je vpeljava internih postopkov razkrivanja pogosto priporočena v akademski literaturi, ki obravnava whistleblowing. Navaja mnenje Miceli in Near, ki pravita, da je za samo organizacijo in delodajalca veliko boljši interni whistleblowing, saj daje organizaciji možnost, da reši problem in se izogne negativni publiciteti, preiskavam in administrativnim ter pravnim postopkom, ki običajno sledijo eksternemu whistleblowingu, pri tem pa tudi ohranijo dober odnos z whistleblowerjem. Zaradi tega se vse bolj večja število tudi zasebnih podjetij, ki vzpostavljajo notranje mehanizme za omogočanje prijavljanja nepravilnosti. Dubin (prav tam) pravi, da so te interne procedure ponekod vpeljane kot del organizacijskega splošnega etičnega kodeksa in lahko vključujejo tudi osnovanje telefonske linije, določitev posameznika, kateremu se lahko prijavlja, in drugih formalnih preiskovalnih procedur. Zaposleni so vzpodbujeni, da razkrivajo nepravilnosti tako, da se poslužujejo teh kanalov, prav tako se kdaj internim whistleblowerjem poda priznanje s strani managementa. Na internetni strani CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development)¹² pišejo, da se poslovna etika vse bolj pojmuje kot dejavnik, ki lahko poveča ali pa uniči ugled organizacije. Zaradi tega se vse bolj pojavlja potreba, da organizacije vzpostavijo whistleblowing procedure, ki jih podpira management, saj lahko s tem preprečijo resno škodo, ki jo lahko podjetju naredi javno razkritje. Pozitivno stran vpeljave notranjih procedur vidijo tudi v tem, da bo zaradi obstoja notranjih procedur in dokazov o tem, da je delodajalec pripravljen učinkovito se spopasti z nepravilnostmi v svoji organizaciji, sodišče manj verjetno spoznalo, da je delavec deloval razumno, ko je nepravilnosti prijavil zunanjemu organu ali osebi. Po njihovem mnenju je delodajalec najprimernejša oseba, da razišče prijavo in popravi nepravilnosti. Delodajalci morajo jasno povedati svojim zaposlenim, kaj naj naredijo, če

¹² <http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/whistleblw/whistle>

naletijo na nepravilnosti na delovnem mestu in jih vzpodbuditi, da to prijavijo nekemu v organizaciji, ki ima moč, da lahko ukrepa. Navajajo navodila, ki naj bi jih posamezni delodajalci sicer prilagodili lastnim okoliščinam, pa vendar morajo jasno sporočiti:

- Dejanja, ki jih prepoveduje zakonodaja, so nesprejemljiva, in delodajalec poudarja pomen prepoznavanja in odpravljanja nepravilnosti (posamezni primeri nesprejemljivega obnašanja so lahko vključeni).
- Zaposleni morajo takoj, ko ugotovijo, da se dogajajo nepravilnosti (ali so se zgodile ali se šele bodo zgodile), obvestiti svojega neposredno nadrejenega.
- V resnejših primerih (na primer ko gre za prijavo dejanj njihovega neposredno nadrejenega) mora zaposleni to prijaviti višjemu managementu.
- Whistleblowerji lahko zahtevajo, da se njihova prijava obravnava zaupno, kar se bo spoštovalo in upoštevalo.
- Zaposleni ne bodo kaznovani v primeru, da obvestijo management o kateremkoli navedenem dejanju.

Po njihovem mnenju je priporočljivo, če se procedure za whistleblowerje vzpostavijo ločeno od ostalih obstoječih procedur podajanja pritožb v organizaciji, ker je stopnja tveganja za organizacijo pri whistleblowingu veliko večja kot pri drugih zadevah. Prav tako lahko kodeksi obnašanja ali etični standardi, ki jih imajo organizacije, pomagajo okrepiti politiko v zvezi z whistleblowingom in so lahko pomemben dodatek pri napisanih pravilih whistleblowinga v določeni organizaciji. V CIPD pri implementaciji te procedure poudarjajo pomen popolne podpore lastnikov in višjega managementa in seznanjanja vseh zaposlenih s postopki. Prav tako obstaja tudi nekaj alternativ prijavljanju nepravilnosti neposredno nadrejenemu v whistleblowing proceduri, kot so na primer: telefonska linija za prijavljanje nepravilnosti ali pa določena oseba, kateri se poroča, ta pa nato prenese vse prijave višjemu managementu. Barnett (v Hersh, 2002: 10) zatrjuje, da je za organizacijo običajno prednost, kadar vzpodbujajo interni whistleblowing in popravljajo napake brez potrebe po eksternem razkritju. Predlogi za zmanjšanje eksternega whistleblowinga so po njegovem razvoj procedur in postopkov internega razkritja skupaj s primernimi kanali komunikacije, formalnimi preiskovalnimi procedurami in zagotovili zaščite razkritij. Lindsay (v Hersh, 2002: 10) meni, da vključujejo ukrepi, ki lahko vzpodbudijo etično vedenje v organizaciji, etične kodekse, sistem whistleblowinga in na etiko osredotočeno odločanje, Winfield (v Hersh, 2002: 11) pa omenja vikorporiranje etike v organizacijsko filozofijo, strategijo in poslanstvo, etične kodekse in nadzor nad njihovo implementacijo, nadalje pa tudi jasna navodila glede sprejemljivega in nesprejemljivega ravnanja, nadzor nad procedurami in jasne procedure za

možnost razkritja pri najvišjih ravneh managementa. Hersh (2002: 8-9) navaja Winfieldovo, ki predlaga pristop k samoregulaciji, ki bi vključeval pazljivost delovne sile, etične pristope in kanale, po katerih bi lahko delavci spregovorili o svojih etičnih pomislekih brez strahu pred povračilnimi ukrepi. Ona predlaga, da bi se morali sindikati in profesionalne organizacije povezati in skupaj z organizacijami formulirati in implementirati etične pristope, kar bo privedlo k večji učinkovitosti teh pristopov in boljši zaščiti delavcev, ki izražajo etične pomisleke.

Bowie (v Hersh, 2002: 9) pa meni, da lahko organizacijski etični kodeksi, ki gredo preko minimalnega skladanja z zakonom, odvrnejo od večje vladne regulacije. Hersh (2002: 9) pravi, da obstaja kar nekaj skepticizma v zvezi s potrebo po ločitvi poslovnih etičnih kodeksov in prepričanja, da bi se morala podjetja ozirati samo na ekonomske vrednote, vse dokler delujejo znotraj zakona. Okoljska, družbena in zdravstvena škoda, ki se pojavlja kot posledica tega pogleda, ilustrira potrebo tako po poslovnih etičnih kodeksih, kot tudi veliko večji vladni regulaciji. Večina, če ne skoraj vse profesije, imajo svoje etične kodekse, ki usmerjajo delovanje svojih članov. Vendar predvsem starejše oblike kodeksov narekujejo lojalnost do profesije in prepovedujejo prijavljanje česarkoli, kar bi bilo v njeno škodo, s čimer preprečujejo učinkovito samoregulacijo. Tudi Berlogar (2000: 156) predstavlja kritičen pogled na vse pogostejše pojavljanje etičnih kodeksov ali kodeksov obnašanja, vedenja ali načel delovanja, kot jih tudi poimenujejo. Porajajo se namreč nekateri pomisleki glede možnih manipulacij. Etični kodeksi so namreč oblika nadzora organizacijske etike, ki uresničevanja standardov ne preverja, ampak jih predpisuje. Ugotavlja, da se pojavljajo dileme in razhajanja, ki sežejo v obe skrajnosti – od obravnave kodeksov kot ultimativnega zagotovila etičnosti - do kodeksov kot čiste manipulacije, indoktrinacije vrednot organizacijske elite in prefinjene oblike sicer neetičnega nadzora nad ravnanjem posameznika in njegovega dojemanja organizacijske resničnosti. Sam poudarja, da ni vnaprej proti nadzoru nad organizacijsko etiko, proti njeni institucionalizaciji ter kodifikaciji, da pa je potreben premislek o načinih, na katere management poskuša namerno nadzorovati in vplivati na etične dimenzije vedenja pripadnikov podjetja. Nadzor se mu zdi problematičen prav zaradi tega, ker poskuša spreminjati tokove samokontrole zaposlenih v smer, ki ni nujno bolj etična, ampak velikokrat predvsem bliže interesom usmerjevalcev teh tokov. Po mnenju Berlogarja (2000: 63) lahko kodeks v nekaterih primerih zmanjša negotovost managerjev glede etično spornih odločitev, lahko tudi eksplicitno definira in celo zaostri etične standarde. Po drugi strani pa lahko etike tudi odvezuje, če nekih standardov ne uspe definirati ali to naredi na način, ki ni nič drugega kot kopica leporečja. »Etično odločanje je interakcija situacijskih in individualnih

komponent, katere posledice težko uravnava kakršenkoli kodeks. Uspeha v boju z interesi in močjo njihovih nosilcev se morda lahko nadeja ustrezna in globoko zakoreninjena organizacijska kultura. Te pa ni moč predpisati zgolj s kodeksom« (Berlogar, 2000: 63). Berlogar (2000: 158) izraža prepričanje, da je vsebina etičnih kodeksov pogosto predvsem odsev preferenc in dojemanj tistih, ki so sodelovali pri njihovem sestavljanju, kar pa ponavadi niso zaposleni, ampak organizacijska elita. Ugotavlja, da lahko v tem primeru kodeks postane orodje nadzora nad »nasprotnikom«, ne pa nad etičnostjo lastnega in delovanja drugih v podjetju, postane disciplinski pravilnik, ki pa zagotavlja zgolj ubogljivost, ne pa etičnosti. Najbolj hudo je, da sčasoma postane samoumeven in nihče ne ugotavlja njegovega resničnega značaja in namena, še opozarja Berlogar (prav tam).

Martin (2000: 2) pravi, da je prepričanje, da je najboljši način, na katerega se lahko zaščiti whistleblowerja, zakonodaja o zaščiti whistleblowerja, eden od mnogih mitov, ki so se ustvarili okoli samega whistleblowinga. Prepričan je, da zakonodaja ne deluje. Pravi, da v Avstraliji obstajajo zakoni za zaščito whistleblowerjev v kar nekaj državah, pa vendar ni imel koristi od tega niti en sam whistleblower. Navaja mnenje nekaterih kritikov, ki zatrjujejo, da vlade sprejemajo zakone o whistleblowingu, da dajejo videz delovanja, a brez prave vsebine. Podobno kritičen je tudi do uradnih kanalov prijavljanja, kot so na primer notranji pritožbeni postopki v organizaciji, ombudsman, protikorupcijske komisije ali druga pritožbena telesa. Prepričanje, da so uradni kanali vedno na razpolago, in da rešujejo probleme, ki jih izpostavijo whistleblowerji, označi za še en mit. Nasprotno se je v mnogih primerih prijavljanje po uradnih kanalih izkazalo za škodljivo. Po mnenju Martina (2000: 3) mnogi posamezniki, ki delajo v teh pritožbenih organih, poskušajo delati najbolje, a problemi se pojavijo zaradi prevelike preobremenjenosti, ovirajočih birokratskih procedur, omejenih mandatov, vladnega omejevanja (sploh agencij, ki se resno spopadajo s korupcijo) in zaradi prilagoditve sistemu. Če bi vlade mislile resno z vzpodbujanjem razkritij v javnem interesu, bi odpravile zakone, ki zahtevajo molčečnost javnih uslužbencev, spremenile bi zakone v zvezi z obrekovanjem in s tem zmanjšale njihovo vlogo pri omejevanju svobode govora in zagotovile financiranje podpornih skupin whistleblowerjev. Martin (prav tam) pravi, da so mnogi, ki imajo veliko izkušenj z whistleblowerji, prišli do zaključka, da sta samo dve stvari, ki resnično pomagata: govoriti z drugimi whistleblowerji ter medijsko razkritje. Ugotavlja pa, da ne smemo biti presenečeni, da večina zakonodaj o whistleblowingu poskuša odvrniti ljudi od medijskega razkritja.

4.3 SLOVENIJA

Slovenski pravni sistem ne pozna nobene posebne zaščite whistleblowerjev. Nekatera njihova dejanja se lahko uvrstijo pod zaščito različnih zakonov, po drugi strani pa so v veljavi določeni zakoni, ki odvrtaajo whistleblowerje k prijavljanju nepravilnosti, ki jih odkrijejo na svojem delovnem mestu. Tukaj je predstavljeno nekaj izvlečkov iz zakonov, ki se posredno ali neposredno nanašajo na whistleblowing: Kazenski zakonik RS (Uradni list RS, št. 63/94, 23/99), Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02), Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/01) in Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02).

4.3.1 Kazenskopravni del

4.3.1.1 Kazniva dejanja, ki jih delavec lahko zagreši z razkritjem nepravilnosti (zakonski akti, ki ščitijo pravno osebo in hkrati destimulirajo whistleblowerja)

Najpogosteje gre za primere izdaje poslovnih in drugih skrivnosti, kjer zakon ščiti pravne osebe, istočasno pa to predstavlja destimulacijo potencialnim whistleblowerjem. Gre za primere, ko se določeni neetični in tudi nezakoniti postopki in ravnanja vodstva označijo za poslovno skrivnost in se s tem zaščitijo pred prijavljanjem, na podlagi tega pa lahko organizacija vložiti tožbo proti whistleblowerju na sodišču.

4.3.1.1.1 Neupravičena izdaja poslovne skrivnosti

Prvi odstavek 153. člena Kazenskega zakonika (v nadaljevanju KZ) govori o neupravičeni izdaji poklicne skrivnosti:

- (1) Kdor neupravičeno izda skrivnost, za katero je izvedel kot zagovornik, odvetnik, zdravnik, duhovnik, socialni delavec, psiholog ali kot kakšna druga oseba pri opravljanju svojega poklica, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta.
- (2) Za dejanje iz prejšnjega odstavka se ne kaznuje, kdor izda skrivnost zaradi splošne koristi ali zaradi koristi koga drugega, če je ta korist večja kakor pa ohranitev skrivnosti.

To kaznivo dejanje je z whistleblowingom povezano samo, če pojem whistleblowinga razumemo širše in vanj vključimo tudi vse tiste osebe, ki v organizaciji sicer niso zaposlene, imajo pa z njo »zaupno« razmerje (glej definicijo Jubba, 1999: 2). Hkrati morajo biti poklicne skrivnosti podatki o nepravilnem delovanju organizacije, saj morajo biti predmet razkritja podatki o organizaciji, in ne zgolj o osebnih okoliščinah v njej zaposlenih ali z njo povezanih oseb. Whistleblower bi se v primeru razkritja neetičnega delovanja posameznikov v organizaciji lahko skliceval na to, da je izdaja take skrivnosti upravičena, prav tako pa bi se lahko skliceval na drugi odstavek člena, da je bila skrivnost izdana zaradi splošnih koristi ali koristi druge osebe, s tem da je bila korist večja kot ohranitev skrivnosti.

4.3.1.1.2 Žaljiva obdolžitve in obrekovanje

Pri kaznivem dejanju obrekovanja po 170. členu KZ se storilec zaveda neresničnosti dejstev, ki jih trdi ali raznaša, zato v primeru whistleblowinga to ne pride v poštev, saj je ena od njegovih glavnih predpostavk ta, da whistleblower razkriva podatke, za katere verjame, da so resnični. Zato pa kaznivo dejanje žaljive obdolžitve obsega tako resnična kot neresnična dejstva. Prvi trije odstavki 171. člena KZ se glasijo:

- (1) Kdor o kom trdi ali raznaša kaj, kar lahko škoduje njegovi časti ali dobremu imenu, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do treh mesecev.
- (2) Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno s tiskom, po radiu, televiziji ali z drugim sredstvom javnega obveščanja ali na javnem shodu, se storilec kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do šestih mesecev.
- (3) Če je tisto, kar se trdi ali raznaša, take narave, da ima hude posledice za oškodovanca, se storilec kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta.

V četrtem odstavku tega člena je predvidena možnost opustitve kaznovanja, če storilec dokaže resničnost svojih trditvev, ali če dokaže, da je v resničnost imel vsaj utemeljen razlog verjeti:

- (4) Če dokaže resničnost svoje trditve ali če dokaže, da je imel utemeljen razlog verjeti v resničnost tistega, kar je trdil ali raznašal, se storilec ne kaznuje za žaljivo obdolžitve, lahko pa se kaznuje za razžalitev (169. člen) ali za očitiranje kaznivega dejanja z namenom zaničevanja (173. člen).

4.3.1.1.3 Izdaja in neupravičena pridobitev poslovne tajnosti

O izdaji in neupravičeni pridobitvi poslovne tajnosti govori 241. člen Kazenskega zakonika:

- (1) Kdor v nasprotju s svojimi dolžnostmi glede varovanja poslovne tajnosti sporoči ali izroči komu podatke, ki so poslovna tajnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali zbira take podatke z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporom do treh let.
- (2) Enako se kaznuje, kdor z namenom, da jih neupravičeno uporabi, na protipraven način pride do podatkov, ki se varujejo kot poslovna tajnost.
- (3) Če so podatki iz prvega in drugega odstavka tega člena posebno pomembni, če kdo izroči take podatke zato, da jih kdo odnese v tujino, ali je dejanje storjeno iz koristoljubja, se storilec kaznuje z zaporom do petih let.
- (4) Če je dejanje iz prvega ali tretjega odstavka tega člena storjeno iz malomarnosti, se storilec kaznuje z zaporom do enega leta.
- (5) Za poslovno tajnost štejejo listine in podatki, ki so z zakonom, statutom, pravili ali drugim splošnim aktom ali odredbo pristojnega organa ali druge upravičene osebe razglašeni za industrijsko, bančno ali drugo poslovno tajnost, in so tako pomembni, da so z njihovo izdajo očitno nastale ali bi lahko nastale hujše škodljive posledice.

Deisinger (2002: 506) v komentarju tega kaznivega dejanja piše, da pojem poslovne tajnosti obsega tako industrijsko, bančno kot tudi vsako drugo poslovno tajnost, ki mora biti določena z zakonom, statutom, pravili ali drugim splošnim aktom ali odredbo pristojnega organa, z izdajo pa dejansko nastanejo ali bi očitno lahko nastale škodljive posledice. Nadalje pravi, da se po Zakonu o gospodarskih družbah za poslovno skrivnost štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom, s katerim morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov in druge osebe, ki so zavezani varovati poslovno skrivnost. Družba določi tudi način varovanja poslovne tajnosti in odgovornost oseb, ki so jo zavezane varovati. Deisinger (2002: 507) pa omenja tudi, da pri sporočanju podatkov, ki so bančna ali poslovna skrivnost, odpade protipravnost, in s tem element kaznivega dejanja, če to na primer zahteva preiskovalni sodnik (156. člen Zakona o kazenskem postopku), pristojno sodišče v pravdni zahtevi, izvršbi, zapuščinski zadevi, davčni organ, Urad za preprečevanje pranja denarja.

4.3.1.1.4 Izdaja uradne tajnosti

Prvi in drugi odstavek 266. člena KZ o izdaji uradne tajnosti, za kar se po šestem odstavku tega člena štejejo podatki, ki so z zakonom, drugim predpisom, splošnim aktom ali s sklepom pristojnega organa, ki so izdani na podlagi zakona, razglašeni za uradno tajnost in so tako pomembni, da so z njihovo izdajo nastale ali bi lahko nastale hujše škodljive posledice za službo, pa pravi:

- (1) Uradna oseba ali druga oseba, ki v nasprotju s svojimi dolžnostmi varovanja uradne tajnosti sporoči ali izroči komu podatke, ki so uradna tajnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali zbira take podatke z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporom do treh let.
- (2) Enako se kaznuje, kdor z namenom, da jih neupravičeno uporabi, na protipraven način pride do podatkov, ki se varujejo kot uradna tajnost, kakor tudi kdor take podatke brez dovoljenja javno objavi.

Deisinger (2002: 626) pravi, da je z Zakonom o tajnih podatkih določeno, kateri podatki štejejo za tajne. Tajni podatek je dejstvo ali sredstvo z delovnega področja organa, ki se nanaša na javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ali obveščevalno in varnostno dejavnost države in ki ga je treba zavarovati pred nepoklicanimi osebami. Ti podatki morajo biti hkrati tako pomembni, da bi z njihovo izdajo lahko nastale hujše posledice za službo ali pa so takšne posledice že nastale. Sodišče mora v vsakem primeru posebej ugotoviti, ali gre za takšne podatke; ne zadostuje, da so označeni za uradno tajnost, ampak je treba ugotoviti njihovo vsebino, pomembnost in nujnost za ohranitev skrivnosti. Po drugi strani pa je določeno, piše Deisinger (2002: 627), da po Zakonu o tajnih podatkih ne more biti tajen tisti podatek, ki mu je bila tajnost določena zato, da bi se prikrilo kaznivo dejanje, prekoračitev ali zloraba pooblastil, ali prikrilo kakšno drugo nezakonito dejanje ali ravnanje. Nadalje pravi Deisinger (2002: 628) je bila z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Kazenskega zakonika Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 23/99) z novim petim odstavkom 266. člena uvedena nekaznivost za kaznivo dejanje po drugem odstavku tega člena. Peti odstavek pravi:

- (5) Ne glede na določbe drugega odstavka tega člena se ne kaznuje, kdor uradno tajnost, katere vsebina je v nasprotju z ustavnim redom Republike Slovenije, posreduje za objavo ali objavi z namenom, da javnosti razkrije nepravilnosti pri organiziranju, delovanju in vodenju službe, če objava za državo nima škodljivih posledic.

Deisinger (2002: 628-629) navaja, da se storilca pod določenimi pogoji ne kaznuje, in sicer, če je uradna tajnost v nasprotju z ustavnim redom, ko torej gre za »ilegalno tajnost«, na primer ob prodaji ali nakupu orožja kljub embargu, financiranju nelegalnih dejavnosti itd. Če je namen storilca razkritje nepravilnosti, je potreben še nadaljnji pogoj, da namreč objava ne pomeni škodljivih posledic za državo (npr. prekinitev diplomatskih odnosov, mednarodne sankcije ipd.).

4.3.1.1.5 Izdaja vojaške tajnosti

Podobno ureja izdajo vojaške tajnosti v prvem in drugem odstavku 282. člen KZ:

- (1) Vojaška oseba ali druga oseba, ki v nasprotju s svojimi dolžnostmi varovanja vojaške tajnosti komu drugemu sporoči ali izroči podatke, ki so vojaška tajnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali zbira take podatke z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporom od treh mesecev do petih let.
- (2) Enako se kaznuje, kdor na protipraven način pridobi podatke, za katere ve, da se varujejo kot vojaška tajnost, ali kdor take podatke brez dovoljenja javno objavi.

Deisinger (2002: 668-669) pravi, da morajo biti podatki ali dokumenti zakonito razglašeni za vojaško tajnost, bodisi neposredno na podlagi ustreznega predpisa ali pa na podlagi sklepa pristojnega organa, ki temelji na ustreznem predpisu. Dokument mora biti označen kot vojaška skrivnost, hkrati pa mora biti tudi vsebina pomembna za oborožene sile v zvezi z obrambo države. V vsakem posameznem primeru je treba ugotoviti, če dokument ali podatek ustreza vojaški tajnosti tudi v vsebinskem smislu. Nato navaja 28. člen Zakona o obrambi, ki določa, da je obrambne podatke, ki so vojaška skrivnost, treba varovati z izvajanjem predpisanih splošnih in posebnih ukrepov, vrsto in stopnjo zaupnosti obrambnih podatkov pa določi tisti, ki je podatke prvi zbral in posređoval. Drugi zakon, ki se nanaša na tajne podatke, in ga Deisinger (prav tam) omenja, pa je Zakon o tajnih podatkih, ki določa, da so tajni podatki tisti, ki se nanašajo na obrambo ter jih je treba zavarovati pred nepoklicanimi osebami, določi pa jih pooblašena oseba. Ni pa tajen podatek, ki bi mu bila tajnost določena zato, da bi se prikrilo kaznivo dejanje, prekoračitev ali zloraba pooblastil, ali prikrilo kakšno drugo nezakonito dejanje ali ravnanje. Podobno kot pri 266. členu o izdaji uradne tajnosti je bil tudi pri 282. členu o izdaji vojaške tajnosti z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Kazenskega zakonika Republike Slovenije sprejet nov peti odstavek, ki določa obvezno nekaznivost storilca kaznivega dejanja po drugem odstavku tega člena, pravi Deisinger (2002:

670-671), in sicer pod določenimi pogoji. Prvič, vojaška tajnost mora biti v nasprotju z našim ustavnim redom oziroma tako imenovana ilegalna tajnost, za kar navaja primere, kot so trgovina z orožjem, ki ne upošteva mednarodnih prepovedi, proizvodnja nedovoljenega orožja ali streliva in podobno. Drugi pogoj za nekaznivost je ugotovitev, da je storilec kaznivega dejanja skušal javno razkriti prav nepravilnosti, skrite z vojaško skrivnostjo. Tretji pogoj je v ugotovitvi, da objava nima za državo škodljivih posledic, kar na primer Deisinger (prav tam) pojmuje pod uvedbo mednarodnih sankcij zoper državo, razveljavitev mednarodnih pogodb, izključitev države iz mednarodnih organizacij, umik diplomatskih predstavništev, mednarodna osamitev države in podobno. Nadalje meni, da je pravne dobrote iz petega odstavka tega člena lahko deležen vsak storilec iz drugega odstavka tega člena, vendar bodo po njegovo večinoma prišli v poštev novinarji. Seveda pa mora sodišče v primeru uporabe petega odstavka tega člena najprej ugotoviti krivdo storilca po drugem odstavku tega člena in šele ob takšnem krivdoreku pri izpolnjenih pogojih mora izreči, da se storilec ne kaznuje.

4.3.1.1.6 Izdaja državne tajnosti

359. člen KZ, ki govori o izdaji državne tajnosti, pa pod nobenimi pogoji ne omogoča nekaznivosti tega dejanja:

- (1) Kdor v nasprotju s svojimi dolžnostmi varovanja državne tajnosti sporoči ali izroči komu podatke ali dokumente, ki so državna tajnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali zbira takšne podatke z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporem od enega do osmih let.
- (2) Kdor drugemu sporoči podatke ali dokumente, za katere ve, da so državna tajnost, in do katerih je prišel protipravno, se kaznuje z zaporem do petih let.
- (3) Če je dejanje iz prvega odstavka tega člena storjeno iz malomarnosti, se storilec kaznuje z zaporem do treh let.
- (4) Za državno tajnost se štejejo podatki in dokumenti, ki so z zakonom ali z drugim predpisom ali sklepom pristojnega organa, izdanim na podlagi zakona, razglašeni za tajne, in ki so tako pomembni, da so z njihovo izdajo nastale ali bi očitno lahko nastale škodljive posledice za varnost države ali za njene politične ali gospodarske koristi. Za državno tajnost se štejejo tudi podatki in dokumenti, ki so dostopni in zaupani samo

določenim osebam, in ki morajo ostati tajni zaradi njihovega izjemnega pomena za varnost države.

4.3.1.2 Kazenskopravne dolžnosti delavca, ki stimulirajo k razkritju

4.3.1.2.1 Pogojna nekaznivost razkritja uradne in vojaške skrivnosti

Kazenski zakonik torej po novem omogoča določeno zaščito razkritja uradne in vojaške skrivnosti pod določenimi zgoraj omenjenimi pogoji, pod katerimi mora biti to razkritje opravljeno, kar bi lahko pojmovali kot vzpodbudo države za razkritja določenih nepravilnosti. Prav tako odpade protipravnost razkritja poslovne skrivnosti v primeru, kadar to zahteva kateri od preiskovalnih organov, kar prav tako olajša prijavljanje. Vendar pa zahteva o nepovzročanju škode zopet odvrta posameznike od prijavljanja, saj je pogosto pred prijavo nepravilnosti, ki se lahko skrivajo pod krinko uradne in vojaške skrivnosti, težko predvideti, kakšne bodo v resnici posledice tega dejanja.

4.3.1.2.2 Opustitev ovadbe o pripravljanju kaznivega dejanja

Druga zakonsko določena vzpodbuda oziroma zahteva, za katero bi lahko menili, da stimulira delavce k razkritju, se nanaša na dolžnost posameznikov- v našem primeru delavcev, ki odkrijejo svoje delodajalce ali svoje kolege pri kaznivem dejanju. Le-ti so to v določenih primerih po KZ dolžni prijaviti. 285. člen govori o opustitvi ovadbe, da se pripravlja kaznivo dejanje:

- (1) Kdor ve, da se pripravlja kaznivo dejanje, za katero je z zakonom predpisana kazen nad tri leta zapor, pa ga v času, ko se je dalo še preprečiti, ne naznani, in je bilo dejanje poskušeno ali dokončano, se kaznuje z zaporom do enega leta.
- (2) Če je šlo pri dejanju iz prejšnjega odstavka za kaznivo dejanje, za katero je z zakonom predpisana kazen tridesetih let zapor, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.
- (3) Tisti, ki ne naznani, da se pripravlja kaznivo dejanje iz prvega odstavka tega člena, se ne kaznuje, če mu je storilec zakonec, oseba, s katero živi v zunajzakonski skupnosti, krvni sorodnik v ravni vrsti, brat ali sestra, posvojitelj ali posvojenec. Če se katero od

teh oseb, navedenih v tem odstavku, ne kaznuje za opustitev ovadbe iz prvega odstavka tega člena, se za opustitev ovadbe ne kaznuje niti njen zakonec ali oseba, s katero živi v zunajzakonski skupnosti.

4.3.1.2.3 Opustitev ovadbe kaznivega dejanja ali storilca

286. člen omenja opustitev ovadbe kaznivega dejanja ali storilca:

- (1) Kdor ve za storilca kaznivega dejanja, za katero je z zakonom predpisana kazen tridesetih let zapor, ali kdor samo ve, da je bilo tako dejanje storjeno, pa tega ne naznani, čeprav je od take ovadbe odvisno, da se storilec ali dejanje pravočasno odkrijeta, se kaznuje z zaporom do treh let.
- (2) Uradna oseba, ki vedoma opusti ovadbo kaznivega dejanja, za katero zve pri opravljanju svoje službe, če je zanj z zakonom predpisana kazen hujša od treh let, storilec pa se preganja po uradni dolžnosti, se kaznuje z zaporom do treh let.
- (3) Tisti, ki opusti ovadbo, se ne kaznuje, če mu je storilec zakonec, oseba, s katero živi v zunajzakonski skupnosti, krvni sorodnik v ravni vrsti, brat ali sestra, posvojitelj ali posvojenec ali če je on storilcu zagovornik, zdravnik ali spovednik. Če se katera od oseb, navedenih v tem odstavku, razen zagovornika, zdravnika ali spovednika, ne kaznuje za opustitev ovadbe iz prvega odstavka tega člena, se za opustitev ovadbe ne kaznuje niti njen zakonec niti oseba, s katero živi v zunajzakonski skupnosti.

4.3.2. Delovnopravni del

4.3.2.1 Opredelitev delovnega razmerja in pogodbenih strank

Kresal in drugi (2002: 39) pravijo, da Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) ureja individualna delovna razmerja tako v zasebnem kot tudi v javnem sektorju in natančno definira delovno razmerje in pogodbeni stranki tega razmerja. V 4. členu je podana definicija delovnega razmerja:

- (1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

5. člen pa v prvem in drugem odstavku opredeli pogodbeni stranki:

(1) Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Kresal in drugi (2002: 48) pravijo, da ta zakon za razliko od dosedanje delovno pravne zakonodaje ne ureja več posebne pogodbe o delu za opravljanje začasnega in občasnega dela, saj se to delo lahko opravlja na podlagi podjemne pogodbe v skladu z obligacijskimi predpisi, seveda samo pod pogojem, da nima elementov delovnega razmerja. To je pomembno, ker s tem zakonom iz morebitne zaščite določenih dejanj whistleblowerjev, ki jo omogoča ZDR, izpadejo vsi posamezniki, ki delajo po podjemni pogodbi, prav tako so izključeni upokojenci, bivši zaposleni, študentje, ki v organizaciji opravljajo študentsko delo. Kresal in drugi (2002: 187) omenjajo kot tipično obliko zaposlovanja, torej tipično delovno razmerje tisto, ki je sklenjeno za nedoločen čas, s polnim in enakomerno razporejenim delovnim časom, za delo, ki se opravlja na delovnem mestu pri delodajalcu, in katerega predmet je delo za delodajalca, ki je stranka pogodbe o zaposlitvi. Kot najpogostejše in najpomembnejše oblike atipičnega, fleksibilnega zaposlovanja, ki jih prav tako ureja ZDR, pa navajajo: delo za določen čas in znotraj tega tudi sezonsko delo, delo s krajšim delovnim časom, zaposlovanje delavcev z namenom zagotavljanja njihovega dela drugemu uporabniku, delo na domu, opravljanje javnih del in sklepanje pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

4.3.2.2 Obveznosti delodajalca in delojemalca

4.3.2.2.1 Opredelitev v ZDR

Kresal in drugi (2002: 135) ugotavljajo, da je ZDR vpeljal kot novost sistematično opredelitev obveznosti pogodbenih strank pogodbe o zaposlitvi.

Med obveznostmi delavca do delodajalca tako zakon določa:

- opravljanje dela (členi 31 do 33),
- obveznost obveščanja (člen 34),

- prepoved škodljivega ravnanja (člen 35),
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti (člen 36),
- prepoved konkurence (členi 37 do 40).

Med obveznostmi delodajalca do delavca pa:

- obveznost zagotavljanja dela (člen 41),
- obveznost plačila (člen 42),
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer (člen 43),
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti (členi 44 do 46).

4.3.2.2.2 Obveznost lojalnosti delodajalcu po ZDR

Za nas sta zanimiva predvsem 35. in 36. člen zakona, ki se nanašata na prepoved škodljivega ravnanja in na obveznost varovanja poslovne skrivnosti. 35. člen se glasi:

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

36. člen ZDR pa pravi:

(1) Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

(2) Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

Kresal in drugi (2002: 145-146) pravijo, da ti dve prepovedi skupaj s prepovedjo konkuriranja pomenijo elemente širše obveznosti lojalnosti delavca do delodajalca. Vendar obveznost lojalnosti do delodajalca ni neomejena, saj so v členih določene prepovedne ali omejitvene norme, prav tako morajo biti v pogodbi o zaposlitvi dogovorjena natančnejša določila tako, da njihova vsebina, obseg in pravne posledice ne pomenijo nesorazmernega in s tem neutemeljenega posega v ustavno varovan položaj delavca. Kresal in drugi (2002: 146) pa vendar ugotavljajo, da je na primer v 35. členu prepoved škodljivega ravnanja določena zelo splošno in ohlapno, zato jo bo treba v sodni praksi razlagati restriktivno, zastavlja pa se jim tudi vprašanje, ali tako široka opredelitev dolžnosti lojalnega ravnanja delavca do delodajalca ne pomeni nesorazmernega in v tej nesorazmernosti neutemeljenega posega v delavčev

ustavno varovan položaj. V 36. členu pa zakon vzpostavlja samostojno pravno podlago za delovnopravno obveznost delavca, da spoštuje zaupnost podatkov, ki jih kot poslovne skrivnosti določi delodajalec in katere kršitev pomeni podlago za disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavca ter za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Pri tem je potrebno upoštevati tudi ureditev korporativne dolžnosti varovanja poslovne skrivnosti, kot jo ureja za področje gospodarskih subjektov že ZGD (Kresal in drugi, 2002: 147). Zakon pri tem ne omenja nobene možnosti, da bi pod določenimi pogoji bila izdaja podatkov, ki jih je delodajalec označil kot poslovno skrivnost, pa vendar se za tem skrivajo določene nepravilnosti ali celo nezakonitosti, opravičljiva in zakonita ali da bi pod temi pogoji delavca ščitil in ga s tem vzpodbujal k prijavljanju nepravilnosti.

4.3.2.2.3 Načelo zaupnosti po Zakonu o javnih uslužbencih

Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU), ki ureja položaj zaposlenih v javnem sektorju, kot eno glavnih načel, ki veljajo za vse javne uslužbenke, navaja načelo zaupnosti. Petra Brus (2002: 23) v uvodnih pojasnilih piše, da načelo zaupnosti določa, da mora javni uslužbenec varovati tajne podatke ne glede na to, kako jih je izvedel. Izpeljano je iz standarda lojalnosti javnih uslužbencev do delodajalca ter iz narave izvrševanja nalog v javnem interesu in zapoveduje zadržanost v svobodi govora o zadevah, ki so javnim uslužbencem zaupane pri delu ali v zvezi z njim. Javni uslužbenec ne sme objavljati obvestil o svojem delu oziroma o delu organa ali osebe javnega prava, če bi s tem škodoval izvrševanju javnih nalog ali interesom poslovanja organa oziroma osebe javnega prava. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja, dokler delodajalec javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši.

4.3.2.3 Sankcije za kršitev obveznosti

4.3.2.3.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Kresal in drugi (2002: 295-296) pravijo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi pravni institut, s katerim lahko ena pogodbeni stranka neodvisno od volje druge stranke, torej na podlagi enostranske izjave volje, povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Na voljo je tako delavcu kot delodajalcu, vendar velja za vsakega od njiju drugačen pravni režim odpovedi. ZDR razlikuje med redno odpovedjo, pri kateri

pogodba o zaposlitvi preneha po poteku odpovednega roka, in izredno odpovedjo, pri kateri pride do takojšnjega prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pri izredni odpovedi mora bodisi delavec bodisi delodajalec, ki izredno odpoveduje, navesti in dokazati obstoj enega od zakonsko taksativno naštetih razlogov za izredno odpoved. Pri redni odpovedi pa lahko delavec kadarkoli brez navedbe razloga ali obrazložitve odpove pogodbo o zaposlitvi, medtem ko lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če za to obstaja utemeljen razlog, ki je lahko krivdni razlog, razlog nesposobnosti ali poslovni razlog. Z namenom varovanja delavca kot šibkejše, odvisne stranke v pogodbenem razmerju, se je oblikovalo številne varstvene delovnopravne norme, ki imajo namen ščititi delavca pred in v zvezi z odpovedjo, in ki zaradi tega po drugi strani omejujejo svobodo odpovedi delodajalcu (Kresal in drugi, 2002: 320). Nas bo zanimalo predvsem, kakšne sankcije v primeru whistleblowinga omogoča zakon delodajalcem.

4.3.2.3.1.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

81. člen ZDR v drugem odstavku pravi:

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

O razlogih za redno odpoved govorita prvi in drugi odstavek 88. člena ZDR:

(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog).

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi iz prejšnjega odstavka resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

V primeru sankcioniranja whistleblowerja se lahko torej delodajalci poslužijo ukrepa redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Kresal in drugi (2002: 357-358) pravijo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga »nadomešča« prejšnjo ureditev disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Ugotavljajo, da je zakon zelo skop pri definiciji krivdnega razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in ne določa, kakšna krivda mora biti podana. Zato pride v poštev uporaba splošnih civilnopravnih pravil v Obligacijskem zakoniku (v nadaljevanju OZ). 135. člen OZ določa, da je krivda podana, kadar oškodovalec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti. Kresal in drugi (2002: 358) menijo, da smiselna uporaba navedenega pravila pomeni, da delavec krši svoje obveznosti, če jih namenoma ali iz malomarnosti ne izpolnjuje oziroma jih ne izpolnjuje pravilno. Pojem krivde tako obsega namen (naklep) in malomarnost. Namen (naklep) je najtežja stopnja krivde, ki je podana, če se je storilec, tj. delavec, zavedal posledic, ki bodo nastale iz njegovega ravnanja, pa jih je hotel ali jih je dopustil, malomarnost pa je lahko navadna, majhna malomarnost ali huda, velika malomarnost. Po drugi strani pa je v 89. členu ZDR kot eden od taksativno naštetih neutemeljenih razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi omenjena tudi vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi, kar bi lahko sklepali kot zaščito whistleblowerja v določenih situacijah in primerih. Ta razlog kot neutemeljen za odpoved pogodbe o zaposlitvi poleg nekaj drugih našteva tudi Konvencija MOD št. 158 v tretji alineji 5. člena:

- vložitev pritožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevane kršitve zakonov ali predpisov ali obračanje na pristojne upravne organe oblasti.

Prav tako se vložitev pritožbe ali udeležba v postopku proti delodajalcu, ki se nanaša na domnevno kršitev zakonov ali drugih predpisov ali ugovor pri pristojnih upravnih organih po Evropski socialni listini v Dodatku pri 24. členu smatra kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (Kresal in drugi, 2002: 366).

Za razliko od tega ZDR bolj ozko definira neutemeljen razlog, ko pravi, da gre za zatrevanje kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. S tem so seveda iz zaščite pred redno odpovedjo delovnega razmerja izključeni tisti delavci, ki prijavljajo kršitve drugih zakonov ali predpisov, ki se ne navezujejo nujno na delovno razmerje.

4.3.2.3.1.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Prvi odstavek 110. člena ZDR se glasi:

(1) Delavec ali delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Za veljavnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora obstajati eden od razlogov, določenih z zakonom. Prva in druga alineja prvega odstavka 111. člena ZDR se glasita:

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Ta dva razloga lahko odvrneta whistleblowerja od prijavljanja nepravilnosti ali neetičnih ravnanj, ki jim je priča na delovnem mestu, saj se zaveda, da lahko delodajalec uporabi izredno odpoved kot sankcijo za njegova dejanja. Kresal in drugi (2002: 424) pravijo, da je potrebno ob teh taksativno naštetih utemeljenih razlogih za izredno odpoved upoštevati tudi splošno zahtevo iz 110. člena, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljena le, če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Pojem »pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja« v zakonu ni definiran podrobneje in je smiselno izhajati iz sedanje pogodbene narave delovnega razmerja, ki je utemeljeno na pogodbi o zaposlitvi. Gre za obveznosti delavca, ki izhajajo iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma neposredno iz drugih zavezujočih pravnih virov na podlagi dejstva, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (Kresal in drugi, 2002: 425).

4.3.2.4 Disciplinska odgovornost

O disciplinski odgovornosti govori 174. člen ZDR:

- (1) Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- (2) Za kršitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je delavec disciplinsko odgovoren.

Kresal in drugi (2002: 649) pravijo, da temeljno izhodišče disciplinske odgovornosti delavca predstavlja dolžnost delavca, da izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Kot že omenjeno, zakon določa med obveznostmi delavca opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, obveznost obveščanja delodajalca, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti ter prepoved konkurence. Poleg teh obveznosti je potrebno upoštevati tudi druge obveznosti, ki so urejene v posebnih predpisih. Ravnanje delavca, ki bi bilo v nasprotju z njegovimi obveznostmi, določenimi že v zakonu ter prevzetimi in podrobneje določenimi s pogodbo o zaposlitvi, bi pomenilo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, za katera bi bil delavec disciplinsko odgovoren (Kresal in drugi, 2002: 650).

Nato so v 175. členu določene vrste disciplinskih sankcij:

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

Kresal in drugi (2002: 654) pravijo, da lahko delodajalec na podlagi zakona torej izreče kot disciplinsko sankcijo samo opomin, izrek drugih disciplinskih sankcij, med katerimi zakon samo primeroma navaja denarno kazen ali odvzem bonitet, pa samo pod pogojem, da bodo take druge sankcije določene s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Posebej pa disciplinsko odgovornost javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ureja ZJU, saj so med možnimi sankcijami, ki jih zakon našteva, tudi takšne, ki trajno spremenijo položaj zaposlenega. V 123. členu našteva vrste disciplinskih kršitev in jih deli na lažje in težje disciplinske kršitve, tem pa nato v 124. členu pripiše ustrezne disciplinske ukrepe. Sam disciplinski ukrep odpovedi pogodbe o zaposlitvi se lahko izreče le v primeru, da je bila kršitev storjena naklepno ali iz hude malomarnosti.

4.3.2.5 Odškodninska odgovornost

Podlago za odškodninsko odgovornost za škodo, ki je povzročena drugemu, predstavlja splošna ureditev odškodninske odgovornosti v OZ, posebna ureditev odškodninske odgovornosti po ZDR pa se nanaša samo na škodo, ki je povzročena bodisi delavcu bodisi delodajalcu v okviru delovnega razmerja, torej pri delu ali v zvezi z delom, ki je predmet

pogodbe o zaposlitvi. Določbe OZ se uporabljajo, kadar niso z ZDR posamezna vprašanja urejena drugače. Za delavčevo odgovornost za škodo, ki jo povzroči ta delodajalcu, ZDR zahteva višjo stopnjo krivde (huda malomarnost in naklep), ki se ne domneva in jo mora delodajalec dokazati (Kresal in drugi, 2002: 670-671). Prvi odstavek 182. člena ZDR se tako glasi:

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

Kresal in drugi (2002: 673) navajajo upoštevajoč splošno ureditev odškodninske odgovornosti po OZ ter posebnosti, določene v 182. členu ZDR, naslednje predpostavke, ki morajo biti podane, da je delavec odškodninsko odgovoren in je dolžan delodajalcu povrniti nastalo škodo:

- da je škoda nastala na delu ali v zvezi z delom, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi,
- da je škoda sploh nastala,
- da obstaja vzročna zveza med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem delavca,
- da je škodo delavec povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

Relevantna je torej samo škoda, ki je nastala na delu ali v zvezi z delom, pri tem pa je, opozarjajo Kresal in drugi (2002: 673-674), treba upoštevati primere, v katerih je zaradi kakšnega močnejšega pravno varovanega interesa element nedopustnosti izključen: na primer silobran, skrajna sila, odvrnitev škode od drugega, dovoljena samopomoč, privolitev oškodovanca. V teh primerih bi bil delavec prost odgovornosti. Vidimo, da tudi tukaj delavec v primeru whistleblowinga, ki lahko povzroči škodo delodajalcu, na primer škoduje njegovemu ugledu, zakon ne dopušča oziroma izrecno ne navaja možnosti, da bi bil oproščen plačila škode, če se delodajalec odloči za vložitev tožbe. V izjemnih primerih bi se whistleblower lahko skliceval na silobran, stisko ali dovoljeno samopomoč. V komentarju 139. člena OZ o dovoljeni samopomoči, Šinkovec in Tratar (2001:142) pišeta, da je samopomoč dovoljena izjemoma, v posebej predvidenih primerih. Vendar pa je dovoljeno samopomoč potrebno interpretirati restriktivno, potreba po varstvu mora biti nujna in mora ustrezati okoliščinam, v katerih je nastala nevarnost. Nevarnost mora biti neposredna, povzročena škoda pa manjša od nevarnosti za nastanek škode, ki bi nastala, če samopomoč ne bi bila uresničena. Samopomoč mora biti tudi adekvatna, ustrezati mora potrebi, da se nevarnost odpravi, saj ni dovoljeno povzročiti nesorazmerno škodo zaradi odvrčanja relativno majhne nevarnosti. Kaj je škoda, določa 132. člen OZ, ki pravi:

Škoda je zmanjšanje premoženja (navadna škoda), preprečitev povečanja premoženja (izgubljeni dobiček), pa tudi povzročitev telesnih ali duševnih bolečin ali strahu drugemu ter okrnitev ugleda pravne osebe (nepremoženjska škoda).

Kresal in drugi (2002: 647) pravijo, da je vzročna zveza, kot naslednja predpostavka za odškodninsko odgovornost, podana, kadar ima določeni dogodek – škodno ravnanje delavca, za posledico pravno priznana škoda. Nadalje pa ugotavljajo, da je odgovornost tista predpostavka odškodninske odgovornosti glede katere ZDR določa največ posebnosti v primerjavi s splošno ureditvijo odškodninske odgovornosti po OZ. Iz prvega odstavka 182. člena ZDR torej izhaja dvoje: odškodninska odgovornost delavca je krivdna, to je subjektivna in pravno relevantna je samo huda malomarnost in naklep, zato delavec za škodo, katero je povzročil iz male malomarnosti, ni odškodninsko odgovoren. Prav tako pa temeljno načelo odškodninskega prava, da kdor povzroči škodo drugemu, jo je dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde (načelo krivdne odgovornosti z obrnjenim dokaznim bremenom iz 131. člena OZ), za odškodninsko odgovornost delavca v okviru delovnega razmerja ne velja povsem. V skladu s splošno ureditvijo odškodninske odgovornosti po OZ se naklep in huda malomarnost namreč ne moreta domnevati (domneva se samo mala malomarnost, zato mora tako »kvalificirano« obliko krivde delavca dokazati delodajalec) (Kresal in drugi, 2002: 675).

Kljub nekaterim omenjenim zakonsko določenim manjšim izjemam, v katerih whistleblowing za delavca ne pomeni protipravnega dejanja, ki je zakonsko sankcionirano oziroma je delavec zaščiten pred povračilnimi ukrepi delodajalca, kot je na primer odpoved delovnega razmerja, bi težko dejali, da je zakonodajalec pri pisanju tega zakona poskušal s tem vzpodbuditi delavce k prijavljanju nepravilnosti in s tem zagotavljati ukrepe v smeri večje transparentnosti delovanja poslovnih subjektov in zavzemanja za etičnost poslovanja. Whistleblower v iskanju zaščite lastnega položaja nima na razpolago veliko možnosti.

4.3.3 Etični kodeksi

Glede na to, da zakonodaja ne spodbuja whistleblowinga in ne ščiti samih whistleblowerjev, so to njeno vlogo v nekaterih primerih prevzeli etični kodeksi. Pringle (v Berlogar, 2000: 63) navaja podatek, da ima kar 77 % velikih ameriških podjetij tovrstne kodekse, največja pa imajo le-te skoraj brez izjeme. Tako se je tudi pri nas precej razširila praksa uvajanja etičnih

kodeksov v podjetjih z namenom uveljavljanja etičnih standardov in tudi sprejemanja etičnih kodeksov posameznih profesij.

Vlada Republike Slovenije je na primer leta 2001 sprejela Kodeks ravnanja javnih uslužbencev, v katerem 12. člen govori o prijavi nezakonitega ravnanja:

- (1) Javni uslužbenec, ki meni, da se od njega zahteva ravnanje, ki je nezakonito, nepravilno ali neetično in pri katerem gre za delovanje, ki ni v skladu s tem kodeksom, mora to prijaviti v skladu z zakonom.
- (2) Javni uslužbenec mora v skladu z zakonom prijaviti pristojnemu organu, če ugotovi, da drugi javni uslužbenci kršijo ta kodeks.
- (3) Javni uslužbenec, ki je karkoli od navedenega prijavil v skladu z zakonom, in meni, da odziv ni sorazmeren z njegovo skrbjo, lahko zadevo pisno prijavi predstojniku ustreznega organa.
- (4) Če zadeve ni mogoče rešiti s postopki in pritožbami, določenimi v predpisih o javni upravi, tako da bo to sprejemljivo za javnega uslužbenca, mora javni uslužbenec izpeljati navodila, ki mu jih da predstojnik.
- (5) Javni uslužbenec mora pristojnim organom prijaviti vsak dokaz, navedbo ali sum nezakonitega ali kaznivega dejanja v zvezi z opravljanjem javnih nalog, za katere je izvedel med zaposlitvijo ali v zvezi z njo. Preiskavo o prijavljenih dejstvih opravijo pristojni organi.
- (6) Zagotoviti se mora, da je javni uslužbenec, ki je kar koli od navedenega prijavil iz utemeljenega razloga in v dobri veri, varovan pred šikaniranjem, grožnjami in podobnim ravnanjem, ki ogroža opravljanje javnih nalog.

Kljub očitnemu vzpodbujanju k prijavljanju nepravilnosti, neetičnosti ali nezakonnosti ter zagotavljanja varstva pred šikaniranjem in grožnjami, moramo v nekaterih točkah vseeno pritrditi kritikom, ki opozarjajo, da etični kodeksi po eni stani res lahko zmanjšajo negotovost managerjev glede etično spornih odločitev, lahko eksplicitno definirajo in zaostrijo etične standarde, a po drugi strani lahko etike tudi odvezujejo, če nekih standardov ne uspejo definirati (Berlogar, 2000: 63) ali pa, če vzamemo primer zgoraj omenjenega kodeksa, tudi v praksi ne zagotovijo zakonske zaščite javnih uslužbencev pred šikaniranjem in grožnjami ali drugimi povračilnimi ukrepi. Tudi Munro (1997: 100) opozarja na to, da etične kodekse ponavadi napiše in sprejme top management, s čimer se izključi pogled mnogih zaposlenih, to pa pogosto prinese manjši občutek zavezanosti etičnemu kodeksu podjetja z njihove strani. Poudarja tudi, da so bili etični kodeksi podjetij v ZDA in Veliki Britaniji precej kritizirani, da vsebujejo pretirano pristranost glede interesov njihovih uveljaviteljev. Mnogo problemov z

uveljavljanjem etičnega kodeksa namreč reši že to, če pri njegovi formulaciji in kasneje pri uveljavljanju sodelujejo predstavniki različnih delov organizacije. Če se etični kodeks implementira na ta način, je to lahko kasneje vzpodbuda vzpostavljanju takega okolja, v katerem se o etičnih vprašanjih razpravlja na odprt in iskren način. Munro (1997: 101) nato poudarja tudi, da ima večja participacija pri formulaciji in implementaciji kodeksov mnogo praktičnih prednosti. Takšni kodeksi bodo manj podvrženi kritiki, da gre le za neko vrsto dekoracije brez prave etične vsebine, prav tako pa iz tega izhajajo tudi posredne koristi, kot je na primer povečana morala zaposlenih. Etični kodeksi so zelo učinkoviti pri zastavljanju načina poslovanja organizacije, vendar pa manj pri ugotavljanju prednostnih vprašanj. V praksi se to kaže predvsem v tem, da v tekstih kodeksov prednostne naloge ostajajo nejasne. Formulacija kodeksa, ki bi uspel zajeti vse možnosti, je skoraj nemogoča naloga, saj je zelo težko najti striktna pravila, ki bi se lahko nanašala na vse možne situacije. V sami naravi moralnih dilem je, da izhajajo iz obstoječih norm obnašanja, ki včasih od posameznika zahtevajo kontradiktorne stvari. Glede na to bi lahko kodekse kritizirali, ker ne predvidevajo obstoja pravih dilem in preprosto svetujejo zaposlenim, da rešijo konflikte v dobro podjetja ali organizacije. Moralna vsebina takšnih stavkov je v najboljšem primeru sporna (Munro, 1997: 102). V takih situacijah, pravi Munro (1997: 103), poslušnosti ne moremo jemati kot neko odliko, ampak mora posameznik rešiti problem tako, da je občutljiv za teže interesov, ki so v igri. Druga omejitev etičnih kodeksov se kaže v tem, da se osredotočajo na nepravilno delovanje izoliranih posameznikov in se v prvi vrsti ne osredotočajo na to, kako moralni problemi sploh nastajajo. Etični kodeksi ne uspejo zajeti kompleksnosti modernega poslovnega sveta. Prav tako je dejstvo, da obstaja malo motivacije za spoštovanje uradnih standardov, če je po drugi strani veliko več neposrednih pritiskov, da se jih ne spoštuje. Uradna pravila organizacije malo prispevajo k temu, da bi se spremenil odnos do dela, čeprav so pogosto uporabljena kot sredstva pregovarjanja med posameznimi konkurenčnimi strujami v organizaciji. Tako je učinek uradnih pravil ne samo ta, da blažijo določene tenzije, ampak tudi ta, da zakrivajo druge in jim omogočajo, da obstajajo. V praksi se torej kaže, da pravila pogosto ne odstranijo problema, zaradi katerega so bila vzpostavljena. Vseeno je pomembno, da organizacije v etičnih kodeksih določijo, kar menijo, da so njihove družbene odgovornosti in postavijo standarde dobrega obnašanja in delovanja zaposlenih. Ti kodeksi lahko imajo mnogo prednosti tako pri stikih z javnostmi kot tudi pri vzpostavljanju takega okolja, kjer se lahko o etičnih dilemah zaposlenih razpravlja na odprt način. Seveda pa se je pri tem potrebno zavedati omejitev etičnih kodeksov in te omejitve preseči še z drugimi ukrepi, kot so vzpostavitev organov znotraj organizacije, ki vzpodbujajo k etičnemu delovanju in

omogočajo prej omenjeno razpravo o etičnih dilemah, prav tako pa se mi zdi pomembno, da se ta prizadevanja posameznih organizacij in napore posameznikov podpre tudi z zakonsko podlago.

SKLEP

Iz analize, ki jo je izpeljal De Maria, je torej razvidno, da je potrebno na področju zakonodaje za zaščito whistleblowerjev, ki je uveljavljena v nekaterih državah, še marsikaj spremeniti, da bi le-ta resnično zagotavljala njihovo varstvo, ščitila njihove pravice ter v ljudeh vzbujala tisto zaupanje, ki je potrebno, da bi v večjem številu in brez strahu odkrivali korupcijo, nepravilnosti, zlorabe in nezakonite postopke, ki so jim priča na svojih delovnih mestih. Zelo zanimiv je v bistvu paradoks, na katerega opozarja De Maria (2002), v katerega so se ujele vlade držav, ki so sprejele zakonodajo na področju whistleblowinga. Po eni strani gre torej za vzpodbujanje k razkrivanju, prostemu pretoku informacij, zavzemanje za svobodo govora, a po drugi strani se sprejemajo zakoni (npr. zakoni o varovanju zaupnih podatkov), ki nekaterim ljudem to očitno prepovedujejo in predvidevajo visoke kazni za primer kršitve. Poleg tega se zmanjša transparentnost delovanja javnih služb; tu pa tam preko medijev pricurljivo informacije o nepravilnostih, ki se dogajajo, a ker se v primeru takšnih afer pristojni organi ne odzovejo primerno ali pa se zopet vodijo za javnost skrite preiskave brez feedbacka, to seveda vzbuja med ljudmi še večji dvom, zmanjša se zaupanje v delovanje sistema in vse manj ljudi se odloči izpostaviti in tvegati zaradi neetičnega ali nezakonitega ravnanja drugih. Analiza, ki jo je izpeljal De Maria (2002) daje dobro iztočnico pri pripravljanju zakona na področju zaščite whistleblowerjev tudi slovenskim zakonodajalcem. Tudi v slovenski zakonodaji, kot smo pokazali, se pojavlja omenjena paradokсна situacija, ko obstaja kar nekaj zakonskih členov, ki dejansko ščitijo pravne osebe, in destimulirajo posameznike pri prijavljanju nepravilnosti in neetičnih dejanj le-teh, po drugi strani pa obstajajo tudi določeni členi, na katere se posameznik lahko obrne po zaščito svojega položaja whistleblowerja. Trenutno torej obstajajo določene predpostavke, ki pa bi jih bilo potrebno razširiti in prenesti v samostojen zakon o zaščiti ljudi, ki razkrijejo nezakonita ravnanja. Samostojen zakon ima tudi simboličen pomen, saj se z uvedbo posebne zaščite daje določena družbena veljava dejanjem razkritja, označi se jih za pomembna in pomeni vzpodbudo za posameznike, ki se znajdejo v situaciji, ko morajo pretehtati, ali imajo dovolj

podpore in resursov, da stopijo na pot whistleblowerjev ali ne, prav tako pa se odpre prostor javnega govora o etiki na delovnih mestih in v najrazličnejših organizacijah. To predstavlja namreč enega od pomembnih elementov boja proti korupciji, svobodnega pretoka informacij in sploh demokratične ureditve družbe. Pri tem je po mojem mnenju nujno vzpodbuditi k delovanju tudi civilno družbo. Nevladne organizacije imajo drugačno pozicijo v celotnem sistemu in lahko veliko pripomorejo v boju proti korupciji, dajejo podporo, pravno pomoč, nudijo svetovanje in nenazadnje tudi zaščito whistleblowerjem in njihovim družinam, opozarjajo javnost, izobražujejo delodajalce o pomenu oblikovanja takšne atmosfere v njihovih organizacijah, ki bo vzpodbujala zaposlene k prijavljanju etično spornega delovanja itd. Sicer se iniciative za pospeševanje etičnega delovanja podjetij pojavljajo tudi pri nas, medtem ko imajo v svetu že daljšo tradicijo. Tako je na primer od leta 1986 v veljavi Defense Industry Initiative, ki podpira in pospešuje najboljše prakse delovanja, zahteva od podjetij zagotavljanje izobraževanj in komunikacijskih orodij za razvoj etičnih procesov v gospodarstvu, zagotavljanje takšne atmosfere, da bodo zaposleni lahko prijavljali etično sporna dejanja, notranji nadzor in razkrivanje, ohranjanje lastne integritete in vztrajanje na javni odgovornosti. Ker pa se whistleblower ne more vedno zanesti na zaščito države, bodisi da ta še nima sprejete zakonodaje, da ne obstajajo v državi nevladne organizacije, na katere se lahko obrne ali ker izpade iz zakonske sheme, je dobro, da ve, kako se lahko v določenem obsegu zaščiti tudi sam. T.Devine¹³ navaja nekaj strategij, zbranih iz izkušenj whistleblowerjev, ki so na voljo posamezniku. Preden se whistleblower odloči za aktivno ukrepanje, naj se posvetuje s svojo družino in prijatelji, saj bodo v primeru povračilnih ukrepov tudi oni posledično žrtve. Preden se podatke posreduje javnosti, je dobro, če se poskusi delovati notranje. S tem si whistleblower zagotovi zaščito po zakonu in mu v primeru kasnejšega javnega razkritja ne bodo mogli ugovarjati glede njegovih motivov. Obstaja pa seveda nevarnost zakritja vseh podatkov in takojšnjih povračilnih ukrepov. V primeru javnega razkritja je dobro, da whistleblower to napravi s pomočjo odvetnika. Preden se opravi razkritje, je pomembno, da whistleblower pridobi čim več natančnih podatkov, dokazov, naredi kopije materialnih dokazov, pridobi podporo pri sodelavcih in si ustvari širši podporni krog, piše dnevnik, kontaktira z organizacijami s področja whistleblowinga, če obstajajo, in poišče pomoč strokovnjakov in odvetnikov. Kljub zakonodaji ki ščiti whistleblowerje, mora posameznik še vedno sam poskrbeti za svojo zaščito in tako čim bolj zmanjšati negativne posledice, ki jih lahko prinese razkritje. Seveda pa je to le en vidik, ki bi

¹³ Glej <http://whistleblower.org/www/checklist.htm> (10.08.2002)

ga moral zakonodajalec upoštevati pri sprejemanju zakonov, s katerimi bi lahko že tako negotov položaj whistleblowerjev očitno izboljšal.

LITERATURA IN VIRI

1. Berlogar, Janko (2000): *Managerska etika ali Svetost preživetja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Davis, Michael (2004): Some Paradoxes of Whistleblowing. V: Beauchamp, Tom L. in Norman E. Bowie (ur.): *Ethical Theory and Business*, 7th ed., 297-305. New Jersey: Pearson Education.
3. De Maria, William (2002): *Common Law – Common Mistakes. The Dismal Failure of Whistleblower Laws in Australia, New Zealand, South Africa, Ireland and the United Kingdom*. Dostopno na: http://www.uow.edu.au/arts/sts/bmartin/dissent/documents/DeMaria_laws.pdf (5. avgust 2002).
4. Dubin, Charles L. (1997): *Whistleblowing Study*. Dostopno na: <http://competitionbureau.gc.ca/internet/index.cfm?itemID=1276&lg=e> (12. marec 2005).
5. Duska, Ronald (2004): Whistleblowing and Employee Loyalty. V: Beauchamp, Tom L. in Norman E. Bowie (ur.): *Ethical Theory and Business*, 7th ed, 305-310. New Jersey: Pearson Education.
6. Dworkin, Terry M., Melissa S. Baucus (1998): *Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=33570428&Fmt=4&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
7. Feldman, Estelle (1999): *Protection for Whistleblowers*. Dostopno na: http://www.transparency.org/iacc/9th_iacc/papers/day3/ws7/d3ws7_efeldman.html (19. marec 2002).
8. Glazer, Myron P., Penina Migdal Glazer (1989): *The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry*. New York: Basic Books.
9. Hersh, M.A. (2002): *Whistleblowers – heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour*. Dostopno na: http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MImg&_imagekey=B6VOH-485POW5-7-2&_cdi=5647&_user=634387&_orig=browse&_coverDate=12%2F31%2F2002&_sk=999739997&view=c&wchp=d6LbVIb-zSkWA&md5=ed71c9f271f5b91cf0f7656f140990c3&ie=/sdarticle.pdf (29. april 2005).
10. Jelovac, Dejan (1997): *Poslovna etika*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.

11. Jubb, Peter B. (1999): *Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=43694099&Fmt=4&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
12. Keshet, Jasmin, Tom Devine: *The Significance of Whistleblowers to Challenge Corruption*. Dostopno na: <http://whistleblower.org/www/casals.htm> (10. avgust 2002).
13. Larmer, Rober A. (1992): *Whistleblowing and Employee Loyalty*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=572659&Fmt=3&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
14. Martin, Brian (1999): *The Whistleblower's Handbook: How to Be an Effective Whistleblower*. Sydney: Envirobook.
15. Martin, Brian (2000): *Myths of Whistleblowing*. Dostopno na: http://www.indiana.edu/~workshop/colloquia/papers/Martin_Brian_whistleblowing.pdf. (12. marec 2005).
16. Munro, Iain (1997): Codes of ethics. Some uses and abuses. V: Peter W. F. Davies (ur.): *Current issues in business ethics*, 97-106. New York: Routledge.
17. Peek, Angela (1997): Whistleblowing and its alternatives. V: Peter W. F. Davies (ur.): *Current issues in business ethics*, 107-118. New York: Routledge.
18. Perry, Nick (1998): *Indecent exposures: theorizing whistleblowing*. Dostopno na: http://www.findarticles.com/cf_dls/m4339/n2_v19/20823856/p1/article.jhtml?term= (23. marec 2002).
19. Read, William J., D. V. Rama (2003): *Whistle-blowing to internal auditors*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=373438641&Fmt=4&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
20. Sruk, Vladimir (1999): *Leksikon morale in etike*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
21. Vinten, Gerald (2003): *Whistleblowing: the UK experience. Part 1*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=537184131&Fmt=3&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
22. Vinten, Gerald (2004): *Whistleblowing: the UK experience. Part 2*. Dostopno na: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=625827591&Fmt=4&clientId=65784&RQT=309&VName=PQD> (29. april 2005).
23. Weiss, Joseph W. (2003): *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach, 3rd ed*. Mason (Ohio): Thomson/South-Western.

Pravni viri:

24. Brus, Petra (2002): *Zakon o javnih uslužbencih: uvodna pojasnila*. Ljubljana: GV Založba.
25. Deisinger, Mitja (2002): *Kazenski zakonik s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
26. *Evropska socialna listina (spremenjena) (ESL)*, 1996, in Protokol k ESL, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Ur. l. RS, št. 24/99
27. *Kazenski zakonik Republike Slovenije (KZ)*, Uradni list RS, št. 63/94, 23/99
28. Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes, Darja Senčur Peček (2002): *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
29. *Kodeks ravnanja javnih uslužbencev*. Dostopno na: http://objave.uradni_list.si/bazeul/URED/2001/008/B/52474242.htm (5. avgust 2002).
30. *Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1983*. Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 4/84
31. *Obligacijski zakonik (OZ)*. Uradni list RS, št. 83/01
32. Šinkovec, Janez, Boštjan Tratar (2001): *Obligacijski zakonik: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Oziris.
33. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Uradni list RS, št. 42/02
34. *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)*. Uradni list RS, št. 56/02

Internetni viri:

35. http://www.agd.nsw.gov.au/psc.nsf/pages/rep_whistle_what (23. april 2002).
36. <http://www.transparency.org/sourcebook/25.notes.html> (23. marec 2002).
37. <http://www.irlgov.ie/debates-99/15jun99/sect10.htm> (23. april 2002).
38. <http://www.whistleblower.org/www/checklist.htm> (10. avgust 2002).
39. <http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/whistleblw/whistle> (12. marec 2005).
40. <http://www.whistleblowers.org> (23. marec 2002).
41. <http://www.sao.wa.gov/Whistleblower/AbouttheProgram/WBProgram.htm> (23. marec 2002).
42. <http://www.pcaw.co.uk> (23. marec 2002).
43. <http://www.whistleblower.sh/legislation.htm> (23. marec 2002).
44. <http://www.blowthewhistle.com> (23. marec 2002).
45. <http://www.osc.gov/intro.htm> (23. marec 2002).
46. <http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1998/80023-a.htm> (23. marec 2002).