

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Rožanc

**Medijska podoba trpinčenja na delovnem mestu:
primer časnika Delo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Rožanc

Mentorica: red. prof. dr. Monika Kalin Golob

Somentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Medijska podoba trpinčenja na delovnem mestu:
primer časnika Delo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

»Vsakdo nosi sodišče v svojih prsih.

Kako je mogoče, da ga eni imajo, drugi ne?«

Lojze Kovačič (1999, 71)

Iz srca hvala ...

moji mami, za prav vse, predvsem pa za brezpogojno ljubezen, pomoč, bodrenje in
potrpežljivost,

mentorici, red. prof. dr. Moniki Kalin Golob, ne le za požrtvovalno strokovno pomoč, ampak
tudi za odprto in toplo srce,

somentorici, red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela, za pomoč na področju, ki mu po
strokovni plati sama nikakor ne bi bila kos,

tebi, E., ki ti v zadnjem desetletju dolgujem vse in še več,

Luki, za neomajno prijateljstvo in prevod.

Medijska podoba trpinčenja na delovnem mestu: primer časnika Delo

Človek tretjino svojega življenja preživi na delovnem mestu in zaposlitev že dolgo ne služi le zagotavljanju finančne in socialne varnosti, ampak je eden pomembnejših načinov uveljavitve in uresničitve posameznika v družbi, stvar njegovega ugleda, celo prestiža. Trpinčenje na delovnem mestu je dokaj prikrita oblika psihičnega nasilja, katerega žrtev je lahko vsak, ki je vključen v delovni proces. Ima raznovrstne posledice neslutnih razsežnosti, ki jih ne občuti le žrtev trpinčenja, ampak tudi njeni bližnji, sodelavci, delovna organizacija in družba. Čeprav se raziskovanju tovrstnega psihičnega nasilja v zadnjih letih posveča čedalje več strokovnjakov s področij sociologije, psihologije in psihiatrije in veliko jih poudarja, da imajo ključno vlogo pri osveščanju javnosti o njem prav množični mediji, pa raziskav s komunikološkega področja skorajda ne najdemo. Z diplomskim delom smo z analizo vsebine najbolj branega slovenskega resnega dnevnika Delo skušali odgovoriti, kako so Delovi novinarji poročali o trpinčenju na delovnem mestu v obdobju od leta 2005 do leta 2009, ko so se na področju tovrstnega nasilja v Republiki Sloveniji zgodile ključne zakonodajne spremembe. Ugotovili smo, da je Delo novinarske prispevke o trpinčenju na delovnem mestu in žrtvah kar nekajkrat uvrstilo na najbolj brane časopisne strani, ni pa poročalo o ključnih zakonodajnih spremembah, z redko in nedosledno rabo novega uradno sprejetega poimenovanja po letu 2007 pa ni prispevalo k njegovi ustalitvi v splošni in strokovni javnosti.

Ključne besede: mobing, psihično nasilje, množični mediji, naslovi, poimenovanje.

Media representation of workplace bullying: the case of Delo newspaper

People spend a third of their lives at their workplaces. It's been long since the employment served only as means of financial and social security. Today, it serves as one of the most important ways of individual's establishing and self-realization in society, a matter of reputation, even prestige. Workplace bullying is a rather covert form of psychological violence, the victim of which can be anyone involved in the work process. It has diverse consequences of unimagined extent, felt not only by the victim, but also by their close relatives and friends, coworkers, their work organization and society. Although the number of experts in sociology, psychology and psychiatry, who conduct research into this form of psychological violence has increased in recent years and many of them emphasize that mass media play a crucial role in raising awareness about this matter, research from a communicology point of view can hardly be found. In this thesis, we analyzed the contents of Slovenia's most widely read daily newspaper Delo trying to determine how their journalists reported about workplace bullying from 2005 to 2009 when the Republic of Slovenia implemented some key legislative changes in the matter of such violence. We have discovered that on several occasions Delo placed its reports about workplace bullying and its victims on the newspaper's most popular pages, but it did not report about the key legislative changes. Furthermore, with its rare and inconsistent use of the new official post-2007 terminology it did not contribute to its acknowledgment among experts and the public.

Keywords: mobbing, psychological violence, mass media, headlines, terminology.

KAZALO

1 UVOD	7
2 OPREDELITEV TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU	9
2.1 Definicija in poimenovanje	9
2.2 Pojavne oblike trpinčenja na delovnem mestu	13
2.3 Vrste trpinčenja na delovnem mestu	15
3 VZROKI ZA NASTANEK TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU	17
3.1 Značilnosti napadalca	19
3.2 Značilnosti žrtve	22
4 POSLEDICE TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU	25
4.1 Posledice za žrtev	26
4.2 Posledice za sodelavce	30
4.3 Posledice za delovno organizacijo	31
4.4 Posledice za družbo	32
5 PRAVNA UREDITEV TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU	32
5.1 Ustava	33
5.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	33
5.3 Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)	34
5.4 Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave ..	35
5.5 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)	35
5.6 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)	36
5.7 Razmejitev trpinčenja na delovnem mestu z drugimi neželenimi vedenji	36
5.7.1 Spolno in drugo nadlegovanje	36
5.7.2 Diskriminacija	36
5.7.3 Šikaniranje	37
6 POMEN MNOŽIČNIH MEDIJEV	37
7 ANALIZA PRISPEVKOV V ČASNIKU DELO	39
7.1 Metodologija	40
7.2 Informativna in interpretativna funkcija prispevkov	42
7.3 Prispevki o trpinčenju na delovnem mestu v posameznih rubrikah	44
7.4 Izraz trpinčenje na delovnem mestu in njegovi sinonimi v naslovju	46
7.5 Prisotnost definicije trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih	49

7.6 Poročanje o zakonski podlagi trpinčenja na delovnem mestu	52
7.7 Prisotnost žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih	57
8 SKLEP	64
9 LITERATURA	69

KAZALO SLIK

Graf 7.1: Grafični prikaz števila medijskih prispevkov o trpinčenju v časniku Delo od 2005 do 2009	41
--	----

KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Posledice trpinčenja na delovnem mestu za posameznika, sodelavce, delovno organizacijo in družbo	25
Tabela 4.2: Tveganja za nastanek posttravmatske stresne motnje	28
Tabela 7.1: Število medijskih prispevkov v časniku Delo od 2005 do 2009	40
Tabela 7.2: Novinarski žanri informativne in interpretativne zvrsti	43
Tabela 7.3: Informativna in interpretativna funkcija prispevkov	43
Tabela 7.4: Prispevki o trpinčenju na delovnem mestu v posameznih rubrikah	44
Tabela 7.5: Trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi v naslovju	47
Tabela 7.6: Trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi po posameznih enotah naslovja	47
Tabela 7.7: Prisotnost definicije trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih	49
Tabela 7.8: Število novinarskih prispevkov o zakonodajni podlagi trpinčenja na delovnem mestu	53
Tabela 7.9: Prisotnost žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih	57

1 UVOD

V času nastajanja tega dela so mediji polni novic o nasilju. Na Bližnjem vzhodu divjajo vojne, teroristični in strelni napadi po Evropi se vrstijo eden za drugim, v spodletelem državnem udaru v Turčiji je življenje izgubilo več sto civilistov in policistov. Nasilja ne manjka niti v Sloveniji, kjer še vedno najbolj odmeva smrt dveletne deklice, ki je življenje izgubila zaradi zanemarjanja in nasilja v družini. Mediji o takšnih oblikah nasilja intenzivno in radi poročajo, saj so, pravi Dragan Petrovec (2003, 8), spektakularne in jih najlaže tržijo, ob tem pa pogosto zanemarjajo poročanje o najbolj skrajnih oblikah nasilja, da bi s tem ohranili vtis »poštenosti posameznikov ali družbenih sistemov«. Ena takšnih, tržno manj zanimivih oblik nasilja je prav gotovo trpinčenje na delovnem mestu.

Če nam je fizično nasilje v sodobni družbi v zadnjih desetletjih kljub vsemu uspelo precej omejiti, pa to še zdaleč ne velja za bolj prefinjene oblike psihičnega nasilja. Težnje po moči, hierarhiji, obvladovanju, zapostavljanju in onemogočanju drugega se žal še ne umikajo iz našega vsakdana, temveč se v obdobju tržnega gospodarstva celo krepijo. »Gospodarska moč je zmanjšala neposredno izkoriščanje in se oprijela prefinjenih načinov psihološkega izkoriščanja,« sta že leta 1948 zapisala Lazarsfeld in Merton (1999, 25). Vsakdo, ki se je kdaj srečal z dolgotrajnim psihičnim nasiljem oziroma trpinčenjem na delovnem mestu, ve, kako uničujoče posledice ima ne le za zdravje, ampak tudi za zasebno in družinsko življenje ter za vzdušje v delovni organizaciji, v kateri je zaposlen. Ker je takšno nasilje prikrito in se ga večina žrtev praviloma sramuje, je lahko zelo dolgotrajno, žrtve pa zaradi strahu in neznanja pogosto ne vedo, kako (in ali sploh) naj v takšnem primeru ukrepajo. Ko so posledice že tako razsežne, da se jih ne da več prezreti, je mnogokrat že prepozno; žrtve trpinčenja v skrajni sili zaradi zdravstvenih in drugih težav same zapustijo delovno mesto ali pa dobijo odpoved, ob tem pa se morajo spopasti še s finančnimi težavami ter v nemalo primerih s trajno invalidnostjo in brezposelnostjo.

V Sloveniji trpinčenja na delovnem mestu še dandanes ne prepoznavamo kot širši družbeni problem, zato ga tudi intenzivno ne rešujemo, so prepričani avtorji nedavne študije, ki je pokazala, da je bilo med 150 udeleženci raziskave kar 24 odstotkov takšnih, ki so jih razvrstili v skupino rednih žrtev trpinčenja na delovnem mestu (Mumel in drugi 2015, 9, 12). Čeprav je pred desetletjem, natančneje leta 2007, naša zakonodaja prvič v zgodovini samostojne države

trpinčenje na delovnem mestu prepovedala, leto pozneje pa za storilce odredila še zaporno kazen, se, sodeč po rezultatih raziskave, dozdeva, da bistvenega učinka glede prepoznavnosti in preprečevanja tovrstnega nasilja zakonodaja sama po sebi ni dosegla. Če predpostavimo, da se splošna javnost (in s tem večina aktivnega delovnega prebivalstva) ne udeležuje kadrovske kongresov in ne bere strokovnih pravnih, socioloških in zdravstvenih revij o trpinčenju na delovnem mestu, prvo knjigo v slovenščini o tovrstnem nasilju pa smo dobili šele leta 2010,¹ potem si upamo trditi, da so glavni vir informacij o trpinčenju v tistem obdobju predstavljali prav množični mediji. Za mnoge Slovence je bil to nedvomno tudi časnik Delo, saj še danes velja za najbolj brani resni tiskani dnevnik pri nas.

Kako je Delo poročalo o trpinčenju na delovnem mestu, bo naše osnovno raziskovalno vprašanje, na katero bomo v diplomskem delu skušali odgovoriti z analizo vsebine medijskih besedil. Na podlagi šestih izbranih kriterijev bomo analizirali Delove novinarske prispevke, ki so bili na temo trpinčenja na delovnem mestu objavljeni v letih od 2005 do 2009, ko so bile na tem področju sprejete že prej omenjene zakonodajne spremembe.

Da bomo lažje razumeli, zakaj se nam trpinčenje na delovnem mestu zdi vredno tolikšne pozornosti tudi skozi prizmo preučevanja množičnih medijev, bomo v teoretičnem delu diplomskega dela najprej pojasnili, kaj trpinčenje na delovnem mestu je in kako ga pri nas najpogosteje poimenujemo. Preverili bomo, kakšne so njegove pojavne oblike in katere vrste trpinčenja na delovnem mestu poznamo. Poiskali bomo vzroke za njegov nastanek ter opisali osebnostne lastnosti žrtev in napadalcev. Posebej bomo preverili, kakšne so posledice trpinčenja ne le za žrtev, ampak tudi za njene bližnje, sodelavce, delovno organizacijo in družbo. Skrbno pozornost bomo namenili predstavitvi zakonodajne podlage, še posebej tiste, ki je bila sprejeta v izbranem obdobju in ki še danes kroji usodo vseh, ki so vpeti v delovne procese. Sledila bo razmejitev trpinčenja na delovnem mestu z drugimi neželenimi vedenji, kot so spolno in drugo nadlegovanje, diskriminacija in šikaniranje. V zadnjem poglavju teoretičnega dela bomo predstavili vlogo množičnih medijev v sodobni družbi in pojasnili, zakaj se nam zdi medijsko poročanje o trpinčenju na delovnem mestu pomembno.

¹ Gre za prvo izdajo knjige Danijele Brečko (2010) z naslovom *Recite mobingu ne: obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja*. V teoretičnem delu se bomo opirali tudi na njeno drugo dopolnjeno izdajo iz leta 2013.

V sklepnem poglavju bomo na kratko povzeli ključne ugotovitve, ki jih bo prinesla raziskava, in razmišljali, kako bi lahko poročanje o trpinčenju na delovnem mestu v slovenskem medijskem prostoru še izboljšali, saj »/č/e želimo več dobrega, je treba nujno spregovoriti /tudi/ o onem drugem, slabem« (Petrovec 2015, 92).

2 OPREDELITEV TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

2.1 Definicija in poimenovanje

Tako v strokovni literaturi kot v splošni rabi in medijih za pojav trpinčenja na delovnem mestu najdemo različna poimenovanja in termine – *mobbing*, *mobing*, *bullying*, psihično nasilje na delovnem mestu, šikaniranje, nadlegovanje itd. Čeprav je slovenska zakonodaja konec leta 2007 uvedla slovenski termin *trpinčenje na delovnem mestu*, pa se to poimenovanje v javni rabi še do danes ni povsem uveljavilo in ustalilo. Poglejmo si, od kod izvirajo različna poimenovanja in kako pravzaprav pojav, ki je glavna tema tega dela, opredeljujejo raziskovalci.

Beseda *mob* izhaja iz besedne zveze *mobile vulgus*, ki v latinščini pomeni »neurejeno množico ali skupino, ki povzroča nezakonito nasilje« (Tinaz v Doruk 2011, 37). Angleški izraz *mobbing* pa izvira »iz angleškega glagola *to mob*, ki pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga« (Brečko 2013, 17), tudi »oblegati (koga)« (Vrbinc in Vrbinc 2009, 359). Samostalnik *mob* pa angleški slovarji razlagajo tudi kot »tolpo kriminalcev« (Hornby 1986, 543) ali novejši kot »drahal, sodrgo« (Vrbinc in Vrbinc 2009, 359).

Izraz *mobbing* je prvi uporabil avstrijski strokovnjak za vedenje živali Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju vedenja posameznih živalskih vrst prišel do zanimivih spoznanj. Raziskoval je, kako skupina živali sodeluje, ko želi pregnati vsiljivca, oz. kako se majhne živali združijo in skupinsko napadejo večjo žival. (Valentinčič 2008, 9; Brečko 2013, 17; Constantinescu 2014, 511)

Mobbing kot pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu je v sredini osemdesetih let prejšnjega stoletja prvi opazoval in teoretično opisal švedski raziskovalec in delovni psiholog nemškega rodu Heinz Leymann:

Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno k enemu posamezniku. Ta je

zaradi mobinga porinjen v nemogoč položaj, v katerem nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi stalno ponavljajočega se mobinga. Ta dejanja so pogosta (skoraj vsak dan) in se dogajajo v daljšem časovnem obdobju (najmanj šest mesecev). Zaradi pogostosti in dolgega trajanja nasilnega vedenja se posledice pri žrtvah odražajo kot duševni, psihosomatski in socialni problemi (Leymann 1990, 120).

Leymannovo prvo strokovno definicijo trpinčenja na delovnem mestu povzema tudi Brečkova (2013, 17), in sicer kot »konfliktov polno komunikacijo na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrina, izločitve iz organizacije ali sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminatorno«. Tičar (2009, 113) tovrstno opredelitev trpinčenja razume predvsem kot »s spori moteno komunikacijo pri delu«, pri čemer tudi sam glavni namen tovrstnih ravnanj vidi v izločitvi žrtve iz okolja, v katerem dela.

Tudi Davenport in drugi (v Doruk 2011, 38) trpinčenje na delovnem mestu razlagajo kot »čustveni napad na posameznika, z namenom, da se ga /odstrani/ z delovnega mesta – z namigovanji, govoricami in javno diskreditacijo« sodelavec ustvari okolje, v katerem skuša skupaj z ostalimi zaposlenimi (ki sodelujejo prostovoljno ali pa so v sodelovanje prisiljeni) s sovražnimi dejanji doseči želeni cilj. Podobno trpinčenje razume tudi Jaška (v Šoljan in drugih 2008, 37–38) saj ga razlaga kot proces, v katerem »ena ali več oseb preišljeno, ciljno, sistematično in trajno psihično zlorablja eno ali več oseb, z izključnim namenom, da se jo/jih uniči oziroma odstrani z delovnega mesta«.

Di Martino (v Lešnik Mugnaioni in Klemenc 2011) »nasilje na delovnem mestu /opredeljuje/ kot pojav, ki vključuje bullying in mobbing, grožnje, fizične napade in spolno nadlegovanje«. Vidi ga kot problem, ki je globalen, pandemičen in prisoten v prav vseh poklicih, sektorjih in državah po svetu. Prepričan je, da se ravno zaradi stroškov, ki jih tovrstno nasilje povzroča delovnim organizacijam, zavest o nujnosti ukrepanja v zadnjih letih vedno bolj dviguje.

V angleškem in ameriškem okolju za opis psihičnega nasilja na delovnem mestu uporabljajo tudi izraz *bullying* (omenja ga Di Martino v prejšnjem odstavku). Glagol *to bully* pomeni »ustrahovati, terorizirati« (Komac 2001, 64; Vrbinc in Vrbinc 2009, 81), samostalnik *bully* pa je izraz za »nasilneža« (Vrbinc in Vrbinc 2009, 81).

Iniciativna skupina za preprečevanje mobinga je leta 2007 oblikovala prvo slovensko definicijo psihičnega nasilja na delovnem mestu:

Mobing/trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja, kot ga opisuje definicija, lahko tudi pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu (Brečko 2013, 20).

Definicija poudarja, da **enkratnih dogodkov**, četudi gre za kršenje človekovega dostojanstva na delovnem mestu, **ne moremo razumeti kot trpinčenje**. Na to opozarja tudi Brečkova (2013, 21), ki pravi, da se izraz mobing »uporablja nestrokovno in pogosto za opisovanje pojavov, ki ne veljajo za mobing«. Slovenska iniciativna skupina je tako sledila Leymannovi opredelitvi tovrstnega nasilja in prav njena definicija je bila ključna za oblikovanje slovenske pravne ureditve, o kateri bomo podrobneje pisali v nadaljevanju (glej Poglavlje 5).

Težave pa ne vidimo le v napačnem razumevanju **definicije** trpinčenja na delovnem mestu, ki ga omenja Brečkova, ampak tudi v različnem, neustaljenem in večkrat neustreznem **poimenovanju**. V Sloveniji se tako v strokovni literaturi kot v medijih najbolj uveljavlja izposojenka² mobing, ki jo *Slovar novejšega besedja slovenskega jezika (SNB 2014)* razlaga kot »sistematično duševno nasilje, trpinčenje, ustrahovanje na delovnem mestu«. Čeprav angleški izraz *mobbing* v javni rabi vse bolj izginja in ga nadomešča izposojenka, pa Kalin-Golobova (2003b, 63) meni, da težava kljub odstranitvi enega *b* ostaja, »saj bi Slovenec ob tej besedi najprej pomislil na prenosne telefone in bi mobing povezoval z njimi /.../. Ker za to ne gre, ampak gre za posebno obliko nadlegovanja na delovnem mestu /.../, je poimenovanje v slovenščini neustrezno.« Čeprav je od tega zapisa v *Jezikovnih režah 2* minilo že trinajst let

² Izposojenko Slovar slovenskega knjižnega jezika (1994, 337) opredeljuje kot prevzeto besedo, ki je »popolnoma prilagojena izposojajočemu si jeziku«.

in je – upamo trditi – prepoznavnost trpinčenja na delovnem mestu danes večja kot takrat, pa po našem mnenju raba besede mobing ostaja neustrezna. Za to vidimo več razlogov.

Prvi, kot pojasnjuje Kalin-Golobova (2003b, 63), je, da »do dobrega strokovnega izraza redko pridemo z dobessednimi prevodi ali celo prenosi«. Avtorica navaja še, da:

*/v/sako resno terminološko delo usmerjajo teoretična načela izrazoslovja, to so zahteva po **enoumnosti** (znotraj te zahteve deluje zahteva po ujemanju med pojmovnim svetom in poimenovalnim sistemom stroke), po **knjižnosti** (podrejanje pravilom knjižnega jezika), po **čustveni nezaznamovanosti** (neekspresivnosti) in **kratkosti** strokovnega izraza (pri čemer je zaželen enobesednost, vendar je ni mogoče vedno uresničiti). Iz vseh teh zahtev pa izhaja zahteva po ustaljenosti termina, tj. zahteva, ki velja za jezik sploh in jo teorija jezikovne kulture rešuje z Mathesiusovim načelom prožne ustaljenosti. V izrazoslovju je pomembnejša ustaljenost, zato se termini spreminjajo redko (npr. ko zaradi novih spoznanj beseda ne ustreza več in jo želi stroka nadomestiti z natančnejšo) in po temeljitem premisleku (Kalin Golob 2000, 60).*

Strokovni izraz *trpinčenje na delovnem mestu* resda ni kratek in enobeseden, morda tudi ne povsem enoumen, vendar ga glede na zgornja jezikovna priporočila prepoznamo kot ustreznejšo »zamenjavo« za izposojenko mobing.

Danijela Brečko (2013, 20) v svoji znanstveni monografiji, ki je pravzaprav edina knjiga o trpinčenju na delovnem mestu v slovenskem jeziku, piše, da se ji zdi termin mobing »najprimernejši za strokovno in laično rabo«. Hkrati za pisanje pravnih besedil priporoča uporabo dvojnega poimenovanja »trpinčenje na delovnem mestu/mobing«, s čimer se tudi to pot ne moremo strinjati. Kalin-Golobova (2000, 61) namreč pravi, da si je bolje vzeti več časa »za doseganje strokovnega soglasja«, kot pa prehitro sprejeti odločitev o posameznem poimenovanju in se kasneje »sprijazniti z več poimenovanji«. Pri iskanju ustreznega strokovnega poimenovanja se ji zato zdi »meddisciplinarno sodelovanje stroke in jezikoslovja« ključnega pomena.

Drugi razlog za to, da je poimenovanje trpinčenja na delovnem mestu s terminom mobing neustrezno, vidimo v dejstvu, da tudi pravne uredbe s področja delovnih razmerij – kot pojasnjuje sodnik Darko Krašovec (2014, 36) – pojma mobing **ne poznajo**. Ker se že sama

pravna opredelitev trpinčenja na delovnem mestu Kresalovi (2010, 137) zdi nejasna in je zato žrtvam trpinčenja še težje zagotavljati ustrezno sodno varstvo, smo mnenja, da neenotno poimenovanje lahko vnaša le še dodatne nejasnosti.

Prav zato bomo v tem delu uporabljali poimenovanje **trpinčenje na delovnem mestu**,³ razen v primerih, ko bo zaradi lažjega razumevanja bolj smiselna raba drugih sinonimov. Osebo, ki trpinči, bomo imenovali **napadalec**, saj je trpinčenje »niz bolj ali manj rednih napadov«, za katerega se zdi »uporaba vojaške terminologije« smiselna (Robnik, 2013, 21), osebo z izkušnjo trpinčenja na delovnem mestu pa **žrtev**. Nekateri avtorji sicer žrtve trpinčenja namenoma imenujejo *tarče*, saj menijo, »da so vse žrtve tarče trpinčenja, ampak vse tarče niso nujno žrtve« (Morten B. Nielsen in drugi v Robnik 2013, 20), vendar se s takšnim poimenovanjem ne moremo povsem strinjati. Bliže nam je mnenje Robnikove (2013, 20), ki pravi, »da je izraz tarča v slovenskem jeziku preveč neoseben in zanemari osebne stiske, ki jih zaradi trpinčenja doživljajo žrtve«, hkrati pa, kot bomo videli v nadaljevanju, so posledice trpinčenja na delovnem mestu za žrtve lahko prevelike, da bi o ljudeh s takšno izkušnjo smeli govorili *zgolj* kot o tarčah. Lutgen-Sandvikova (v Robnik 2013, 20) navaja še en razlog, zakaj tarča ni primeren izraz. Pravi namreč, da je tarča »pasivna, nezadostna in brez moči«, kar pa za žrtve trpinčenja ne velja. Oseba, ki doživlja tovrstno nasilje na delovnem mestu, porabi veliko energije za boj in preživetje v takšnem delovnem okolju (Robnik 2013, 20), kar pa od nje »zahteva neverjeten pogum in moč« (Lutgen-Sandvik v Robnik 2013, 20).

2.2 Pojavne oblike trpinčenja na delovnem mestu

Na ravni družbe nam je fizične oblike nasilja uspelo precej omejiti (Brečko 2013, 25), vendar se zdi, da je človeku destruktivnost prirojena in da ne nastaja zato, ker se človek sooča s sovražnimi skupinami, ampak sovražne skupine nastajajo zaradi njegove destruktivnosti (Benko 2000, 291). Tako vedno znova išče nove, prefinjene oblike nasilja (Brečko 2013, 25), s katerimi izraža svoj »rušilni instinkt« (Benko 2000, 291). Trpinčenje na delovnem mestu je le ena od različic nasilja, ki jo bomo v nadaljevanju natančneje opredelili in opisali. Pri tem se bomo zgledovali po Heinzu Leymannu (Brečko 2009, 18), ki je z načrtnim raziskovanjem

³ Čeprav bomo v delu uporabljali uradno sprejeto poimenovanje, pa na tem mestu velja omeniti še pobudo Sonje Robnik (2013, 227), ki v svoji doktorski disertaciji predlaga novo poimenovanje »**usmerjena sovražnost na delovnem mestu ali v zvezi z delom**«.

prepoznal 45 značilnih pojavnih oblik trpinčenja na delovnem mestu in jih, glede na vrsto napada, razdelil v pet skupin.

V prvo skupino Leymann uvršča **napade na izražanje in komuniciranje**. Našteje več oblik vedenja, usmerjenega na posameznika oz. žrtev trpinčenja. Nadrejeni ali sodelavec žrtvi lahko omejujeta možnosti komuniciranja in izražanja, onemogočata nujno izmenjavo informacij in ji dajeta nejasne pripombe, da s tem nanjo vršita psihični pritisk. Nadrejeni si nikoli ne vzame časa za pogovor, sodelavci nikoli ne prisluhnejo žrtvinemu mnenju ali se njenim idejam celo posmehujejo in njeno delo nenehno kritizirajo. Pogosto ji segajo v besedo ali prekinjajo njen govor. Med hujše oblike neprimernega vedenja spada kritiziranje osebnega življenja, v katerega nima nihče pravice posegati. Poleg pisnih in ustnih groženj je žrtev lahko deležna tudi zastraševanja po telefonu. Med neverbalne oblike trpinčenja spada izmikanje neposrednim stikom, izogibanje pogleda v oči (tudi med pogovorom) ali celo zastraševanje v obliki žuganja. (Brečko 2013, 29–30)

V drugi skupini so dejanja, ki **ogrožajo socialne stike žrtve**. Po mnenju Brečkove sem spadajo najhujše in najbolj nevarne oblike trpinčenja, saj je človek socialno bitje in za razvoj potrebuje ustrezno družbeno okolje. Žrtvi se lahko zgodi, da se z njo nihče več noče pogovarjati, da napadalec sodelavcem prepove vse stike z njo in ji onemogoči druženje, ali pa jo sodelavci ignorirajo, ko jih sama nagovori. Lahko jo premestijo v delovne prostore, ki so daleč stran od ostalih sodelavcev, na primer na konec hodnika, kar poleg omejevanja socialnih stikov žrtev še stigmatizira. Neredko se zgodi, da jo doleti vsesplošna ignoranca vseh zaposlenih, tako na osebni ravni kot na področju delovnih nalog. (Brečko 2013, 31)

Napade, ki ogrožajo osebni ugled, Leymann uvršča v tretjo skupino neustreznih ravnanj na delovnem mestu. Njihov namen je žrtev razžaliti in razvrednotiti ter ji povzročiti škodo v socialnem okolju. Obrekovanje žrtve za njenim hrbotom in širjenje neutemeljenih govoric sta najpogostejši obliki trpinčenja na delovnem mestu, škode pa se pogosto ne da več popraviti. Nekateri napadalci žrtev radi smešijo pred drugimi, še posebej pred tistimi, ki imajo odločujoč vpliv na njen delovni uspeh. Podtikanje, da je žrtev duševni bolnik (čeprav nima takšne zdravniške diagnoze), ali pa siljenje v psihiatrični pregled, sta še dve skrajno neprimerni obliki trpinčenja. Tudi zbadanje na račun telesne hibe ali katere koli bolezni je za žrtev zelo boleče. Napadalec jo lahko osmeši z oponašanjem njenih vedenjskih vzorcev, ali pa se norčuje iz njenega zasebnega življenja, načina bivanja, verskega in političnega prepričanja ali

etične pripadnosti. V zvezi z delom napadalci neprestano dvomijo o žrtvinih poslovnih odločitvah ter napačno in žaljivo ocenjujejo njena delovna prizadevanja, hkrati pa jo silijo v opravljanje poniževalnih, nesmiselnih delovnih nalog, kar žali njeno dostojanstvo in ji uničuje samozavest. (Kostelić-Martić 2007, 27; Brečko 2013, 32–33)

Napadi na kakovost delovnega mesta se nanašajo predvsem na delovne naloge. Žrtev postopoma ostane brez delovnih nalog (s čimer ji je kršena osnovna pravica do dela), vzamejo ali poškodujejo ji pripomočke za delo (na primer računalnik) in fizično uničijo ali poškodujejo njeno delovno mesto (na primer pohištvo). Dobiva naloge, ki so popolnoma nesmiselne in pod ravniyo njenih kvalifikacij. Napadi gredo lahko tudi v drugo smer. Žrtev dobiva delovne zadolžitve, ki so nad ravniyo njenih poklicnih kvalifikacij, z namenom, da je videti neuspešna, ali pa jo obremenjujejo z vedno novimi in novimi nalogami, s čimer jo želijo preobremeniti in prav tako prikazati kot nesposobno. (Brečko 2013, 34–35)

V zadnji skupini Leymann definira **napade na zdravje**. V njej so neustrezna vedenja, s katerimi napadalci neposredno poškodujejo žrtvino fizično ali psihično zdravje. Silijo jo v naporno fizično delo, lahko je deležna groženj s fizičnim nasiljem, ali celo porivanja, klofut, udarcev, spotikanj, zlomov rok. S širjenjem govoric ji načrtno povzročajo psihično škodo tako na delovnem mestu kot doma. (Brečko 2013, 35)

2.3 Vrste trpinčenja na delovnem mestu

V družbi neredko obstaja prepričanje, da trpinčenje na delovnem mestu poteka zgolj v eni smeri in da so žrtve le podrejeni. Podatki kažejo drugačno sliko. Kar v 44 odstotkih so pobudniki trpinčenja sodelavci, v 37 odstotkih nadrejeni in v devetih odstotkih podrejeni (Brečko v Brečko 2013, 51). Glede na smer dejanj Arnškova (2007, 5–6), Kostelić-Martićeva (2007, 26) in Brečkova (2013, 51) trpinčenje na delovnem mestu delijo na:

- vertikalno in
- horizontalno.

Brečkova (2013, 52–53) dodaja še dve vrsti, in sicer:

- zunanji mobing⁴ in

⁴ Zaradi lažjega razumevanja smo pri navajanju obeh vrst trpinčenja namenoma obdržali izraz 'mobing', ki ga uporablja avtorica.

- e-mobing.

O **vertikalnem trpinčenju** na delovnem mestu govorimo, ko poteka med podrejenimi in nadrejenimi (od zgoraj navzdol ali od spodaj navzgor) oziroma kadar:

- nadrejeni trpinči podrejenega,
- nadrejeni trpinči celo skupino podrejenih, dokler je ne uniči (strateško trpinčenje na delovnem mestu⁵),
- skupina podrejenih trpinči nadrejenega (Brečko 2013, 52).

Strateško trpinčenje na delovnem mestu je posebna oblika vertikalnega trpinčenja, kjer se uprava dogovori, katerih zaposlenih se želi znebiti in s kakšnimi metodami bo ta cilj dosegla. Žrtve so zaposleni, ki so ponavadi drugačni, nadrejenemu niso simpatični, ali pa se jim tako ali drugače ni uspelo povsem vključiti v delovno okolje. Do takšnega trpinčenja pogosto prihaja ob združevanju podjetij ali pa pri posodabljanju in reorganizaciji obstoječe delovne organizacije. (Kostelić-Martić 2007, 27–28)

Horizontalnega trpinčenja na delovnem mestu je po raziskavah največ, kar 66 odstotkov. Poteka med zaposlenimi, ki so v enakem hierarhičnem položaju, torej imajo enake vloge in stopnjo moči. Nezdrav boj za uspeh, ljubosumje, zavist in občutek ogroženosti v posamezniku (ali skupini sodelavcev) spodbudijo željo, da bi izbrano žrtev odstranil(a) iz delovne organizacije. (Brečko 2013, 51)

Trpinčenje na delovnem mestu kot pojav psihičnega nasilja se navadno dogaja znotraj delovnih organizacij, a Brečkova (2013, 52) opozarja, da lahko nevarnost prihaja tudi od zunaj. V takšnih primerih govorimo o **zunanjem mobingu** na delovnem mestu, ki se najpogosteje dogaja zaposlenim v zdravstvu (napadalci so svojci bolnikov, ki trpinčijo bolniško osebje), sodstvu (žrtve obtoženih in njihovih podpornikov so tožeče stranke ali sodno osebje) ali šolstvu (žrtve so učitelji, napadalci pa starši otrok).

E-mobing, imenovan tudi digitalni mobing, je nova oblika nasilja, ki v zadnjem času skokovito narašča. Najbolj so ogroženi tisti, ki zaradi starosti ali bolezni ne zmorejo slediti informacijskemu napredku, ali pa jih iz različnih razlogov dlje časa ni bilo na trgu dela (daljša

⁵ Ang. *bossing* (Brečko 2013, 52).

bolniška odsotnost, koriščenje porodniškega dopusta itd.). Tisti, ki imajo na področju informacijske tehnologije več znanja, lahko digitalni mobing izvajajo v obliki vdiranja v informacijske sisteme, namernega posredovanja okuženih datotek, spreminjanja spletnih gesel brez vnaprejšnjega opozorila ali sprememb osebnih nastavitvev brez žrtvine odobritve. Neustrezno komuniciranje med prejemniki e-pošte se prav tako lahko sprevrže v digitalno trpinčenje, če ni plod enkratne nerodnosti, ampak se večkrat ponavlja (na primer, ko pošiljatelj e-pošto pošlje drugemu sodelavcu z vsem arhivom e-sporočil o določeni temi z namenom žrtvi odvzeti ugled). (Brečko 2013, 53–54)

Morda na tem mestu velja omeniti še eno vrsto trpinčenja na delovnem mestu, ki ga Brečkova (2013, 54) imenuje **lažni mobing**. Pravi, da je predolgo iskanje ustrezne razlage tega pojava na nacionalni ravni povzročilo nemalo možnosti za zlorabo. »Mobing je postal precej »moden« pojav«, lažni alarm pa pogosto sprožijo osebe, ki se zaradi večjih sprememb v delovni organizaciji počutijo ogrožene in s takšnim ravnanjem želijo preprečiti vpliv spremenjenih razmer na svoj osebni položaj. Zaradi takšnih primerov organizacije v svoje pravilnike o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu vključijo člene, ki ob odkritju lažnega trpinčenja predvidevajo ustrezne kazni.

3 VZROKI ZA NASTANEK TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Mnoge raziskave so pokazale, da se trpinčenje na delovnem mestu pogosteje dogaja v organizacijah, ki imajo določene skupne značilnosti. Gilioli (v Kostelić-Martić 2007) tako navaja, da se trpinčenje pojavi v delovnih organizacijah, kjer vladajo kultura nezdravega prizadevanja za hiter poklicni uspeh (Brečkova (2013, 42) dodaja še visoko stopnjo individualizma), izrazita tekmovalnost ter stroga hierarhična kultura, za katero je značilen avtoritarni stil vodenja. Takšne organizacije zanima le ekonomski dobiček, ne pa tudi, v kakšnem vzdušju delajo zaposleni, koliko lahko soodločajo v njej in kakšni so njihovi medsebojni odnosi. Prevelike delovne obremenitve in delovne naloge, ki nimajo pravega smisla, slabo razdeljene vloge in pomanjkanje strokovnosti dodatno krhajo sodelovanje in zaupanje med sodelavci. Če k temu dodamo še slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje, je jasno, da v takšnih pogojih zaposleni ne morejo biti zadovoljni ter usmerjeni k napredku, medsebojni pomoči in ustvarjanju dobrega delovnega vzdušja.

Brečkova (2013, 43–44) našteva še nekaj drugih možnih vzrokov za trpinčenje na delovnem mestu: pestre generacijske oz. starostne razlike zaposlenih, netolerantnost do pripadnikov različnih kulturnih in etničnih skupin, pomanjkanje družbene odgovornosti, slabo načrtovane kariere in nejasna pravila poklicnega kodeksa, vse to pa po njenem odraža **slabo kulturo delovne organizacije**.

Brečkova (2013, 44) razloge za nastanek trpinčenja na delovnem mestu vidi še v **značilnostih organizacije dela**, našteje jih šest:

- nezasedena delovna mesta,
- nejasna delovna struktura,
- nejasno razdeljene odgovornosti,
- velika intenzivnost dela,
- slabo poznavanje kompetenc zaposlenih,
- podcenjevanje dela zaposlenih.

Če v delovni organizaciji obstajajo prosta delovna mesta – še posebej »višje na hierarhični lestvici« – se med sodelavci razvije boj, kar pa lahko sproži neetično sporazumevanje ali celo trpinčenje. V delovni strukturi morajo biti – v izogib nesporazumom – vloge in odgovornosti vedno jasno določene, še zlasti, ko gre za kratkotrajna ali projektna dela. Za Slovenijo – še bolj kot za ostale države Evropske skupnosti – velja, da so roki za dokončanje delovnih obveznosti krajši in časovni pritiski večji, oboje pa povečuje vznemirjenost med zaposlenimi in možnosti za razrast neetičnih ravnanj. (Brečko 2013, 44–45)

Arnškova (2007, 4–5) opisuje nekaj subjektivnih in objektivnih vzrokov za nastanek trpinčenja na delovnem mestu.⁶ Kot prvi vzrok za nastanek trpinčenja navaja nasilje, ki je že v osnovi »naravno vedenje ljudi«. Naslednji razlog vidi v tem, da je delovno okolje nujnost oz. prisila, saj si ga ne moremo izbrati sami, prav tako pa iz njega (zaradi ekonomskih in drugih razlogov) ne moremo izstopiti, kadar koli bi si želeli. Nepoznavanje ustreznih načinov reševanja konfliktov je pomemben vzrok, ki v mnogih primerih v organizacijah privede do trpinčenja. Zaposleni si velikokrat napačno predstavljajo, da je stopiti skupaj in v skupini

⁶ Nekateri vzroki za trpinčenje na delovnem mestu, ki jih navaja Arnškova, se podvajajo z že navedenimi v tem poglavju (na primer slaba organizacija dela, neprimerno vodenje ipd.), zato smo jih namenoma izpustili.

napasti nekega posameznika »del pozitivne klime« in sodelovanja. Kot zadnji vzrok navaja trpinčenje kot »ceneno sredstvo zmanjševanja zaposlenih«, saj se s tem, ko žrtev pod pritiskom sama zapusti delovno mesto, delodajalec izogne plačevanju odpravnin.

Tudi Heinz Leymann se je pri svojem raziskovalnem delu osredotočal na preučevanje organizacijskih dejavnikov, ki vodijo do psihičnega nasilja na delovnem mestu. Prepričan je bil, da osebnostne značilnosti žrtve pri tem nimajo pomembn(ejš)e vloge (Brečko 2013, 41). Len Perry (2009, 190) sicer priznava, da posamezniki lahko vplivajo na organizacijsko kulturo, a se hkrati tudi sam strinja, da je prav moč delovne organizacije tista, ki odločilno vpliva na vedenje zaposlenih. Kljub temu so Brečkova (2013, 41) in mnogi drugi raziskovalci prepričani, da pojav psihičnega nasilja med sodelavci težko obravnavamo, ne da bi si ogledali osebnostne lastnosti napadalca in žrtve, zato jih podrobneje opisujemo v nadaljevanju.

3.1 Značilnosti napadalca

Zapf in Einarsen (v Robnik 2013, 104–105, 107) menita, da o značilnostih napadalcev še ne vemo dovolj, saj je veljavne podatke o njih težko zbirati; večino informacij raziskovalci pridobijo od žrtev trpinčenja, glavni razlog za to pa vidita v dejstvu, da napadalci zaradi »družbene neželosti in /.../ zakonskih razlogov« o svojem obnašanju ne želijo govoriti. Avtorja (prav tam) še opozarjata, »da bi bil en sam osebnostni profil težko skupen vsem« napadalcem. Kljub temu pa mnogi raziskovalci navajajo zanimiv nabor različnih osebnostnih lastnosti, ki jih pripisujejo povzročiteljem trpinčenja na delovnem mestu. Poglejmo si nekaj njihovih ugotovitev.

Po besedah klinične psihologinje Tatjane Arnšek (2007, 8) so nekateri napadalci občasni, drugi pa »serijski«. **Občasni napadalci** sodelavce trpinčijo le takrat, ko s takšnim načinom obnašanja skušajo reševati neugodne okoliščine na delovnem mestu, »serijski« pa so s trpinčenjem »obsedeni« in brez stalnih tarč oziroma žrtev v življenju preprosto ne morejo delovati. Vzroke za potrebo napadalca po stalnem trpinčenju avtorica vidi na eni strani v njegovih osebnostnih lastnostih, na drugi pa v naučenih vzorcih nasilnega vedenja. Glede skupnih osebnostnih in drugih značilnosti napadalcev avtorica (2007, 7) zapiše:

Raziskave so pokazale, da je vršilec trpinčenja na delovnem mestu /.../ skupno to, da želijo biti za vsako ceno na najvišjih položajih družbene lestvice glede moči odločanja in slave oziroma v središču pozornosti. Nadalje jim je skupno tudi to, da za

svojimi dejanji skrivajo lastno nesposobnost, neustreznost za zasedanje delovnega mesta ali funkcije, neznanje, predsodke, zavist, ljubosumnost, slabo samopodobo, nizko samovrednotenje in nizko samozavest. Navedene skupne točke veljajo za posameznike, ki nadlegovanje in trpinčenje vršijo na zavedni ravni (načrtno) in za posameznike, ki nadlegovanje in trpinčenje vršijo na nezavedni ravni (zlasti v začetni fazi nenačrtno v okviru obrambnih mehanizmov v situaciji ogroženosti).

Arnškova (2007, 7–8) še dodaja, da napadalci želijo izkoristiti vse prednosti, ki jim jih nudi zaposlitev (»plača, pozicija moči, dobra zunanja osebna podoba na račun podobe oziroma uveljavitve delovne organizacije ter druge materialne in socialne ugodnosti«), da pa hkrati pogosto ne ustrezajo delovnim mestom, ki jih zasedajo in niso kos delovnim nalogam, zato živijo v nenehnem strahu, da bi ostali v delovni organizaciji to odkrili. Takšen dlje trajajoči strah se lahko sprevrže v patološko obliko, kar možnosti za nadaljevanje trpinčenja le še povečuje. Tudi Brečkova (2013, 47) meni, da je mnogim napadalcem skupen strah. Ker so prestrašeni, se – tako kot živali – na strah odzovejo z napadom. Ravno strah in prikrivanje neznanja morda napadalce privedeta do tega, da žrtvam nemalokrat kradejo ideje in jih nato pred delovnim kolektivom predstavljajo kot lastne (Futterman; Namie in Namie v Robnik 2013, 106). Po besedah Brečkove (2013, 47) je za nekatere napadalce povod za trpinčenje lahko tudi to, da so na delovnem mestu premalo delovno in miselno obremenjeni, kar jim daje čas in možnost, da se ukvarjajo z načrtovanjem svojih neetičnih ravnanj. Če so že po naravi agresivni do tistih, ki se ne (z)morejo braniti, pretežno osredinjeni nase, brezbrizni in jih blaginja drugih ne zanima (Futterman; Mueller v Robnik, 2013, 106), potem od dolgočasje do izživiljanja nezdravih potreb na delovnem mestu ni več daleč.

Namie in Namie (2009, 45–49) napadalce prepoznavata kot kronične, oportunistične in tiste, ki zlorablajo alkohol in nedovoljene droge. **Kronične napadalce** opisujeta kot dominantne, manipulativne in zlonamerne, glavni povod za trpinčenje pa leži v njihovi nezmožnosti soočanja z najglobljimi osebnostnimi pomanjkljivostmi. Da se bolje počutijo, napadajo druge, hkrati pa niso sposobni kritične samoanalize. Njihove žrtve niso le sodelavci, ampak tudi ljudje izven delovnih organizacij (na primer natararji v restavraciji). **Oportunističnih napadalcev** je na drugi strani po njunem mnenju največ. V delovnih organizacijah, kjer vlada izrazita tekmovalnost, napadajo druge, ker vedo, da jim bo to omogočilo zmago, svoje obnašanje pa opravičujejo s krilatico »vse je le del igre«. Od kroničnih napadalcev se ločijo v tem, da lahko svojo uničevalsko naravo izven delovnega mesta začasno ustavijo, hkrati pa so

sposobni s trpinčenjem prenehati, če njihova delovna organizacija takšno vedenje kaznuje. Tudi Catherine Sandler (2013, 34–35) se strinja, da je večina napadalcev – imenuje jih **eksplozivni napadalci** (ang. *explosive bullies*) – z ustrezno strokovno pomočjo sposobna prenehati s trpinčenjem. Po njenem prepričanju gre za ljudi, ki imajo slabo razvito čustveno inteligenco in se pod pritiski težje obvladujejo. Težko razumejo, da počnejo nekaj narobe, saj sami sebe ne prepoznajo kot napadalce in so ob soočenju z resnico globoko užaljeni. Namie in Namie (2009, 49), kot že rečeno, v zadnjo skupino uvrščata **napadalce, ki zlorabljajo droge in alkohol**.⁷ Sodelavce najbolj ogrožajo z nevarnim obnašanjem, saj zaradi uživanja nedovoljenih substanc svojih odločitev ne morejo kontrolirati, njihovo razpoloženje pa neprestano niha.

Sandlerjeva (2013, 33) v svojem članku piše še o eni vrsti napadalcev, ki jih poimenuje *psychopathic bullies* oziroma **psihopatski napadalci**. Pravi, da jih ni veliko, a se močno razlikujejo od eksplozivnih napadalcev, saj nikoli ne prenehajo s trpinčenjem, so izjemno manipulativni in neprestano nihajo med »očarljivo karizmatičnostjo« in neusmiljenim nasiljem. Babiak in Hare (v Sandler 2013, 33) opozarjata, da takšni napadalci v sebi ne najdejo nikakršne motivacije, da bi se kdaj spremenili, in bi morali zavoljo neizmerne škode, ki jo s svojim vedenjem povzročajo, delovno organizacijo čim prej zapustiti.

Raziskovalca Clivea R. Boddyja (2012) k preučevanju osebnostnih lastnosti napadalcev spodbudi njegova lastna izkušnja na enem od delovnih mest. Čeprav sprva opozoril sodelavcev, naj bo pozoren na nadrejenega, ne jemlje resno (vodjo sprva vidi kot prijaznega, urejenega, šarmantnega človeka, ki navzven deluje kot »najboljši prijatelj« in ne »hudič«, kot mu ga opišejo), čez čas ugotovi, da so imeli njegovi kolegi prav. Loti se raziskovanja korporacij ter za povzročitelje trpinčenja na delovnem mestu uvede novo poimenovanje: *corporate psychopaths* oziroma **»korporativni psihopati«**. Opisuje jih kot osebnostno motene ljudi,⁸ ki si namesto »kriminalne kariere« raje izberejo vodilne položaje v velikih korporacijah. Po njegovem mnenju psihologi v zadnjem času vse bolj ugotavljajo, da gre za ljudi, ki »izhajajo iz dobrih socialno-ekonomskih razmer, perspektivnih družinskih zaledij in

⁷ Namie in Namie (2009, 49) navajata podatek, da je kar 74 odstotkov Američanov, ki zlorabljajo alkohol in druge nedovoljene substance, zaposlenih, kar ruši stereotip tudi o tem, da so zasvojenci v večini brezdomci in brezposelni.

⁸ Po Boddyju (2012) psihopati vseh vrst predstavljajo en odstotek svetovnega prebivalstva. Opisuje jih kot ljudi brez občutkov, čustev in sočutja do drugih.

so dobro izobraženi«. Kmalu ugotovijo, da bodo do denarja, moči in prestiža, ki jih primarno najbolj zanimajo, elegantneje kot s kriminalno kariero prišli prek zaposlitve v korporacijah. Avtor v svoji prvi raziskavi ugotavlja, da je kar 26 odstotkov povzročiteljev trpinčenja med avstralskimi direktorji psihopatov. V obrazložitvah navaja, da se v podjetjih z »normalnim« direktorjem zaposleni s trpinčenjem na delovnem mestu v povprečju srečajo devetkrat v letu (oziroma manj kot enkrat mesečno), v delovnih organizacijah, kjer so vodilni korporativni psihopati, pa kar 66-krat letno (oziroma dvakrat ali trikrat na teden). Podobne raziskave se loti še v Veliki Britaniji. Z njo ugotavlja, da je med Britanci trpinčenja na delovnem mestu še več kot v Avstraliji: kar 36 odstotkov vseh povzročiteljev trpinčenja na delovnem mestu med britanskimi vodstvenimi kadri je psihopatov. Avtor meni, da korporativni psihopati trpinčijo iz dveh razlogov. Prvi razlog je, da v trpinčenju preprosto uživajo. Radi vidijo ljudi trpeti, uživajo v tem, da jih prizadenejo in jim uničujejo kariere. Po drugi strani pa nekateri to počnejo zato, da s trpinčenjem okoli sebe ustvarjajo »dimno zaveso«, s katero prikrijejo, kaj jih v resnici zanima – pridobivanje moči, prestiža in denarja znotraj delovne organizacije. Ker s tovrstnim vedenjem zaposlenim neprestano povzročajo zmedo in kaos, so sami edini, ki v takšni situaciji ostajajo mirni in za katere se zdi, da si edini zaslužijo napredovanje. S tem Boddy odgovarja tudi na vprašanje, zakaj psihopati v delovnih organizacijah pogosteje napredujejo kot ostali zaposleni.

Futtermanova (v Robnik 2013, 105) je prepričana, da za nasilno obnašanje napadalcev »ni opravičila« in da ga nikakor »ne smemo racionalizirati ali /.../ oprostiti«, saj v mnogih primerih napadalci niso »ne sadisti niti slepi za vpliv, ki ga imajo na zaposlene«. Robnikova (2013, 105–106) se strinja, saj tudi sama izhaja iz predpostavke, da je »nasilno obnašanje vedno izbira« ter da je z vidika strokovnjakov, ki delajo z žrtvami trpinčenja na delovnem mestu, nedopustno, da opravičilo za napadalčevo obnašanje »iščemo v njegovi preteklosti /.../ in/ali pomanjkanju samozavesti ter s tem preusmerjamo pozornost od nasilja ter škode, ki jo je to povzročilo žrtvi.«

3.2 Značilnosti žrtve

Uvodoma naj pojasnimo, da žrtev trpinčenja na delovnem mestu – kljub obstoju nekaterih skupnih značilnosti in neštetihih stereotipov⁹ – lahko postane kdor koli. Mnogi so prepričani, da

⁹ Tatjana Arnšek (2007, 13) našteva kar nekaj stereotipov o žrtvah trpinčenja na delovnem mestu; Žrtve so nesposobne, šibke, ne znajo delati z ljudmi, imajo težave z avtoriteto, so svoje glave in se ne (z)morejo vklopiti v

se jim kaj takega ne more zgoditi. Kadar se znajdejo v vrtincu trpinčenja, se sprva niti ne zavedajo, da so tarče oziroma žrtve nekoga, za katerega so še včeraj mislili, da jim želi le dobro. Če ne prej, jih na to, da je nekaj hudo narobe, opozorijo telesni znaki. Takrat je mnogokrat že prepozno (več o posledicah trpinčenja v Poglavlju 4).

Žrtve trpinčenja na delovnem mestu najpogosteje postanejo mlajše osebe med 15 in 28 letom (še posebej tiste, ki iščejo več samostojnosti pri delu) ter moški po 50 letu in ženske po 40 letu. Raziskave kažejo, da »so ženske pogosteje žrtve trpinčenja kot moški«, saj je med žrtvami »kar 62,8 odstotka žensk« (Brečko, 2013 45). Na drugem mestu so pripadniki različnih etničnih, manjšinskih in verskih skupin. Med bolj ogroženimi so samohranilke, bolniki s kroničnimi boleznimi (ki zaradi zdravstvenih težav pogosto izostajajo z dela) in telesni invalidi. Večje možnosti, da bodo postali žrtve nasilja na delovnem mestu, imajo tudi samski, drugače spolno usmerjeni, posebneži in nadpovprečno kreativni ljudje. Na seznamu se pogosto znajdejo tudi tisti, ki na delovnem mestu zahtevajo nove delovne pripomočke (na primer računalnik) ali višjo plačo kot nagrado za dolgoletno izvrstno delo. (Arnšek 2007, 14; Kostelić-Martić 2007, 28; Šoljan in drugi 2008, 39)

Tudi Zapf in Einersen (v Robnik 2013, 103) opažata, da se mnoge žrtve trpinčenju na delu ne morejo upreti zaradi takšnih in drugačnih socialnih, psiholoških, fizičnih ali ekonomskih vzrokov. Možnost upora jim lahko preprečijo njihov hierarhičen položaj v delovni organizaciji, manjša telesna moč ali splošne razmere na trgu dela.

Cassitto (v Kostelić-Martić 2007, 29) žrtve trpinčenja opisuje kot osebe, ki so »odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, občutljive za prizadevanje in kritiko ter z močno razvitim občutkom za družbeno pravičnost /.../«. Zapf in Einersen, Namie in Namie in Mueller (v Robnik, 2013, 103) pravijo, da so žrtve »neodvisne, usposobljene, bistre osebe z visokimi dosežki« in kot takšne napadalcem predstavljajo grožnjo, Doruk (2011, 43) dodaja, da so inteligentne in predane svojemu delu, ki ga izjemno kvalitetno opravljajo. Brečkova (2013,

timsko delo, so za delovno okolje preobčutljive, v resnici zaradi trpinčenja ne trpijo (se le izogibajo poštenemu delu in zahtevajo odškodnino), so bile zlorabljene v otroštvu ali trpinčene že v šoli. Pogosto se sodelavci sprašujejo, zakaj so žrtve trpinčenja prav te osebe in ne katere druge, s tem pa predpostavljajo, da mora z žrtvami biti nekaj hudo narobe. Tudi Kostelić-Martićeva (2007, 28) pojasnjuje, da so še nedavno žrtve trpinčenja označevali kot nespretni, nerodni, omahljivi in neodločni osebe.

45) pa je prepričana, da se med žrtvami trpinčenja najpogosteje znajdejo tako imenovani »poštenjaki«, torej osebe, ki prve v organizaciji opazijo nepravilnosti in jih tudi prijavijo.

Napadalec svoje taktike poniževanja pogosto najprej preizkusi na več sodelavcih. Tisti, ki se mu ne uprejo takoj (ker so prijazni, sodelujoči, etični, pošteni, ali pa na nasilje ne želijo odgovarjati z nasiljem), hitro postanejo njegove tarče in kasneje žrtve psihičnega nasilja. Ker so v njegovih očeh »padle na testu« in pokazale, da niso takšne kot on, mu s tem odprejo vrata za nadaljnja neprimerna ravnanja. Nekatero žrtve se na nasilje ne odzovejo takoj, ker upajo, da bo napadalec sčasoma s trpinčenjem prenehal. Če se uprejo kasneje, pogosto ne pomaga več, saj napadalec zamudo v uporabi razume kot njihovo vdajo in kot prosto pot za nadaljevanje trpinčenja. Čeprav lahko dobimo vtis, da so žrtve, ki se ne uprejo, šibke osebnosti, pa Namie in Namie opozarjata, da to ne drži. Žrtve se pogosto ne uprejo zato, ker vidijo, da v takšni situaciji ne morejo zmagati in so glede razmer, v katerih so se znašle, po njunem mnenju predvsem »realne«. (Namie in Namie 2011, 57–58)

Tudi Mueller (v Robnik 2013, 113) ugotavlja, da napadalci žrtev pred napadom ocenijo in poiščejo njene slabosti in prednosti, sama žrtev in njene »domnevne psihološke težave« pa so »za sindrom trpinčenja« povsem nepomembne. Ko napadalčeva zadnja tarča odide z delovnega mesta, si nasilnež hitro izbere novo in s trpinčenjem mirno nadaljuje.

Liefooghe in Olafsson (v Robnik 2013, 112) pravita, da »oseba, ki je trpinčena, ni pasivna prejemnica, ampak dejavna interpretatorka nejasnih dražljajev okolja in se mora /aktivno/ odločati o načinu, na katerega se odzove na ta dražljaj«. Ključno za žrtvino rešitev in začetek zdravljenja, poudarjata Namie in Namie (v Robnik, 2013, 112), pa je »njeno spoznanje, da njen odnos /.../ z napadalcem ni normalen« in da preneha dvomiti o sebi in se zave, da mora dvomiti o ravnanju in smotru napadalca. Opazovalci žrtev lahko hitro obsodijo, da je sama odgovorna za to, kar se ji dogaja, ker se neprimerno vede ali pa je nekompetentna (Katrinli in drugi v Robnik 2013, 116), zato Aničićeva (v Robnik 2013, 116) opozarja, da »če pristanemo na deljeno odgovornost za storjeno nasilje«, s tem »povzročamo sekundarno viktimizacijo žrtve«.

4 POSLEDICE TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Posledice trpinčenja na delovnem mestu v grobem lahko delimo glede na škodo, ki jo povzročijo (nepopravljiva ali popravljiva), čas njihovega trajanja (lahko so trenutne, dolgotrajne ali trajne), njihovo naravo (fizične, telesne, čustvene ali ekonomske) ter glede na to, komu so povzročene – žrtvi, ostalim zaposlenim, delovni organizaciji ali družbi kot celoti (Robnik, 2013, 95). Ker prve tri opredelitve posledic – škoda, trajanje in narava posledic – občutijo tako žrtve, delovni kolektiv, delovne organizacije in družba, si v nadaljevanju podrobneje oglejmo, s kakšnimi težavami se soočajo.

Preden se opisno lotimo posameznih kategorij posledic trpinčenja na delovnem mestu, naj najbolj tipične in pogoste – zaradi boljše in lažje preglednosti – zberemo v Tabeli 4.1. Ker se pri več avtorjih posledice trpinčenja podvajajo, so tabele treh različnih virov združene v eno.

Tabela 4.1: Posledice trpinčenja na delovnem mestu za posameznika, sodelavce, delovno organizacijo in družbo

Posledice za žrtev	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo	Posledice za družbo
<ul style="list-style-type: none"> • motnje zbranosti in spomina • tesnoba • nastop miselnih avtomatizmov • strah pred neuspehom • napadi panike • motnje spanja, nespečnost • nočne more • razdražljivost • nejevoljnost • preutrujenost, izčrpanost • upadanje delovne in osebne samozavesti • kriza osebnosti • težnja po neopaznosti • motnje socialnih stikov - postopna socialna izključenost <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • psihosomatska obolenja 	<ul style="list-style-type: none"> • nelagodno počutje na delovnem mestu • občutek krivde • strah pred posledicami, če bi žrtvi trpinčenja pomagali • strah, da sami postanejo žrtve nadlegovanja in trpinčenja • manjša aktivnost v delovnih timih • razpadanje delovnih struktur in sodelovanja 	<ul style="list-style-type: none"> • slabšanje delovne klime • ni pogojev za timsko delo • zmanjševanje produktivnosti • zmanjšanje delovne motivacije • zmanjšanje inovativnosti • zmanjšanje poslovnega ugleda • višanje stopnje fluktuacije • višanje stopnje absentizma • visoki stroški odškodnin, odpravnin in pravnih postopkov • manjši dobički • večji stroški poslovanja 	<ul style="list-style-type: none"> • višji stroški zdravstvenega in invalidskega varstva • slabšanje zaupanja ljudi v družbo in družbene strukture • slabšanje družbenega konsenza • slabšanje družbenih odnosov na splošno • slabšanje ugleda države

<ul style="list-style-type: none"> • želodčne bolečine • bolečine v vratu in hrbtenici • glavoboli • nevroza • depresija • posttravmatski stresni sindrom <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • padec telesne odpornosti • pogoste infekcije • presnovne bolezni • bolezni imunskega sistema • srčno-žilne bolezni (srčna in možganska kap) • tvorba malignih tumorjev • agresivnost do sebe ali drugih • samomorilno vedenje 			
--	--	--	--

Vir: Povzeto po Arnšek (2007, 14–15), Brečko (2013, 64), Posel, ur. (2009, 28).

4.1 Posledice za žrtev

Delavec trpinčenje na delovnem mestu najprej doživlja čustveno, kar mu vzbudi občutke strahu, negotovosti, napetosti in jeze¹⁰ (Posel, ur. 2009, 27). Počuti se nesposobnega in pogosto obupa nad seboj in življenjem. Zaradi mučnih razmer postaja socialno osamljen, vsesplošno zmanjšano zanimanje za odnose mu povzroča težave v prijateljskih in družinskih¹¹ krogih. Pogosto ga mučijo motnje razpoloženja, napadi panike, anksioznost, obsesivna idealizacija oziroma stalno razmišljanje o tistem, kar ga muči, ali pa se počuti povsem »razosebljeno« (»to nisem več jaz«) (Kostelić-Martić 2007, 29–30; Mlinarič 2007, 34). Brečkova (2013, 58) k psihičnim posledicam trpinčenja prišteva še izgubo samozavesti in krizo osebnosti, občutke izčrpanosti in utrujenosti, napade joka in drugo pretirano izkazovanje

¹⁰ Namie in Namie (2009, 218–219) pojasnjujeta, da se pod jezo vedno skrivajo neka druga čustva, kot so žalost, razočaranje, ljubosumje, strah, občutek izgube. Za žrtev trpinčenja je jeza lahko prvi znak, da se je znašla v »strupenem« delovnem okolju.

¹¹ Namie in Namie (2011, 25–26) opažata, da so razveze v zakonih, kjer je eden od partnerjev žrtev trpinčenja na delovnem mestu, pogost pojav. Nevrološke študije kažejo, da imajo tudi otroci žrtev trpinčenja lahko hude posledice. Zaradi nenamernega čustvenega zanemarjanja starša žrtve je lahko ogrožen njihov duševni razvoj.

razpoloženja in čustev,¹² pojav lukenj v spominu in motnje zbranosti, miselne avtomatizme.¹³ Žrtev teži k neopaznosti v vseh življenjskih sferah, lahko jo spremljajo tudi motnje hranjenja¹⁴ (glej tudi Tabela 4.1). Tudi Kratz (v Birknerová, 2011) med psihične posledice stalnega stresa zaradi trpinčenja šteje izgubo samozavesti in samozaupanja, kar žrtev trpinčenja vodi v odpor do nje same, krivdo za nastalo situacijo pa začne iskati v sebi. Ob tem Caprezza in Arriaga (2008, 839) pri iskanju krivca opozarjata na zanimiv družbeni pojav. Naj gre za katero koli obliko nasilja, okolica vzroke za nasilje ne išče v storilcu, ampak – v žrtvi. Teoretiki ta pojav razumejo kot potrebo ljudi po vzpostavitvi nadzora nad nastalo situacijo in po osmišljanju tovrstnih neprijetnih dogodkov (Lerner; Shaver v Caprezza in Arriaga 2008, 839), ki se jim, tako Mueller (v Robnik 2013, 115), v primeru trpinčenja na delovnem mestu zdijo »kot nekaj, kar se v civiliziranem svetu ne dogaja«. Dodatne občutke krivde žrtev lahko doživi tudi takrat, ko poišče zdravniško pomoč. Okolica bolnikom¹⁵ na zelo subtilne načine vzbuja občutke krivde in odgovornosti za zdravstvene težave, kot na primer s pripombami, da so si pomoč poiskali prepozno ali pa da jo iščejo prepogosto (Ule in drugi 2014, 51). Žrtev trpinčenja se tako nehote ujame v začarani krog obtoževanja in samoobtoževanja, iz katerega ne vidi izhoda, kar njeno psihično in fizično počutje le še poslabša. Svojega stanja se sramuje,¹⁶ na delovnem mestu se sooča s številnimi frustracijami, lahko se zateče v zlorabo alkohola in drog (Enwefa in drugi 2010, 987; Constantinescu 2014, 513). Cassitto in Giordano (2003) prek lastnih kliničnih izkušenj ugotavljata, da je med žrtvami trpinčenja na delovnem mestu zloraba drog precej redka, odvisnost žrtev od alkohola, nikotina ali zdravil – če so jih v zmernih količinah uživale že pred trpinčenjem – pa se na račun stiske pri mnogih poveča.

Psihosomatske motnje, ki pod vplivom negativnega stresa pri žrtvi trpinčenja na delovnem mestu po nekaj mesecih postanejo vedno hujše, lahko privedejo do posttravmatske stresne

¹² Avtorica (2013, 58) pretirano izkazovanje čustev razlaga kot izgubo gibalnega nadzora (za primer navaja hojo v krogu brez prestanka) ali nenadzorovan smeh.

¹³ »Za vse sem jaz kriv, nikoli ne bo boljše, nikoli mi ne bo uspelo« (Brečko 2013, 58).

¹⁴ Avtorica (2013, 58) omenja tri najpogostejše motnje hranjenja – prenajedanje, bulimijo in anoreksijo.

¹⁵ Avtorji (2014, 51) v tem primeru mislijo na bolnike na splošno (ang. *patients*), ne le na žrtve trpinčenja, ki (po)iščejo strokovno medicinsko pomoč.

¹⁶ Sram je zelo boleče čustvo, ki se pri žrtvi trpinčenja pojavi kot nepravilna notranja domneva, da je z njo nekaj hudo narobe, da je slaba. V sebi globoko verjame, da je naredila napako (Namie in Namie 2009, 226). Cyrulnik (2012, 106, 143) sram razlaga kot čustvo, zaradi katerega se človek osami, da bi manj trpel, a si ravno s tem preprečuje, »da bi tisto, kar se je zgodilo, dobilo smisel«. Sram ničemur ne služi in postane »orožje, ki ga sramujoči se polaga v roke tistemu, ki ga gleda« (prav tam, 143).

motnje¹⁷ (Bilban 2008, 26). Tabela 4.2 prikazuje odstotke tveganja za razvoj posttravmatske stresne motnje, ki jih lahko povzročijo trpinčenje na delovnem mestu in drugi travmatični dogodki. Kot lahko vidimo, je tveganje za nastanek posttravmatske stresne motnje pri žrtvah trpinčenja na delovnem mestu primerljivo s tistim, ki ga doživljajo vojni veterani. Če upoštevamo najvišje, torej 50-odstotno tveganje za žrtev trpinčenja, se to izenači z odstotkom verjetnosti za razvoj posttravmatske stresne motnje žrtve terorističnega napada ali spolne zlorabe. Nekateri avtorji žrtve trpinčenja prav tako primerjajo z žrtvami spolne zlorabe oziroma posilstva (Einarsen in Matthiesen v Namie in Namie 2011, 24), saj menijo, da jima je skupna nenehna grožnja (Leymann in Gustafsson v Robnik 2013, 95). Tako kot je žrtev posilstva v nenehnem strahu, dokler je storilec na prostosti, tako je žrtev trpinčenja ranljiva, dokler ni deležna ustrezne pomoči (Leymann in Gustafsson v Robnik 2013, 95). Kot trdi Leymann (v Namie in Namie 2009, 256), je posttravmatska stresna motnja žrtve trpinčenja na delovnem mestu intenzivnejša od tiste, ki jo doživi strojevodja, ko je med vožnjo v lokomotivi priča samomorilčevemu nenadnemu skoku pod vlak. Prav tako je prepričan, da so možnosti za ozdravitev žrtve akutne travme manjše, če žrtev ni varna in je še vedno deležna groženj s strani napadalca. Psihično se lahko kadarkoli zlomi, dokler nima ustrezne podpore in/ali napadalec ni ustrezno kaznovan. Skupina raziskovalcev je nedavno izvedla prvo študijo v Sloveniji, ki je potrdila povezavo med trpinčenjem na delovnem mestu in pojavom posttravmatske stresne motnje. Rezultati raziskave, v kateri je sodelovalo 150 zaposlenih, kažejo, da je ta motnja ena najresnejših težav, s katero se žrtve soočajo (Mumel in drugi 2015, 5, 12).

Tabela 4.2: Tveganja za nastanek posttravmatske stresne motnje

Žrtve različnih travmatskih dogodkov	Odstotki tveganja za nastanek posttravmatske stresne motnje
Prebivalstvo na splošno	1,5
Zaposleni v intervencijskih službah	15
Preživeli v avtomobilski nesreči	20

¹⁷ Bilban (2008, 26) posttravmatsko stresno motnjo razlaga kot »zapoznelo reakcijo na obremenjujoč dogodek, ki je posameznika ogrožal« in kot »neizogibne, ponavljajoče se spomine ali ponovitve dogodka v spominu ali sanjah, čustveno zaprtost, otopitev čustev, izogibanje dražljajem, ki bi lahko priklicali spomine na travmo.« Poznamo jo že iz antike, pod današnjim imenom pa jo v medicinski literaturi najdemo od leta 1980 dalje (Ivandić 2005, 34).

Preživeli v letalski nesreči	25
Žrtve trpinčenja na delovnem mestu	25–50
Preživeli ugrabitev (na primer letala)	35
Vojni veterani	25–50
Žrtve oboroženega roba	35–50
Žrtve spolnih zlorab	50
Preživeli teroristični napad	50
Preživeli skorajšnjo utopitev	75

Vir: Povzeto po Kinchin (v Kostelić-Martić 2005, 81).

Pogosta spremljevalka posttravmatske stresne motnje je tudi depresija. Gary in Ruth F. Namie (2011, 24–25) ugotavljata, da se z depresijo sooča kar 40 odstotkov žrtev trpinčenja na delovnem mestu, skoraj vse žrtve pa se spopadajo s hudo tesnobo. Prizadeti si o tem ne upajo govoriti, težave skušajo prikriti in postajajo čedalje bolj nemočni, kar nekatere vodi tudi v samomor (Mlinarič 2007, 34; Brečko 2013, 59). Leymann (v Valentinčič 2008, 54) pravi, da žrtve trpinčenja storijo samomor iz globokega obupa, ko uvidijo, da so z delom zaključile in da se s svojim poklicem ne bodo več preživljale. Slovenija je med desetimi državami z najvišjim samomorilskim količnikom na svetu¹⁸ in Mlinaričeva (2007, 34) se sprašuje, ali bi bilo pri nas sploh mogoče raziskati, kolikšen delež samomorilcev predstavljajo žrtve trpinčenja na delovnem mestu. To je že leta 1986 na Švedskem storil Heinz Leymann (1990, 122) in ugotovil, da vsako leto delež tistih, ki si življenje vzamejo zaradi težav na delovnem mestu, predstavlja od 10 do 15 odstotkov. Morda ob tem velja poudariti, kot pravijo Davenport in drugi (v Robnik 2013, 97), da psihološke posledice trpinčenja niso bolezni, ampak poškodbe. To se zdi pomembno predvsem v luči preprečevanja stigmatizacije žrtev,¹⁹ ki so, kot smo že omenili, pogostoma tarče obsodb, nemalokrat pa jih zaradi posledic trpinčenja označijo za duševne bolnike.

Psihosomatske posledice stresa, ki so prisotne pri žrtvah trpinčenja na delovnem mestu, so lahko tudi povsem telesne, fizične narave: bolečine v želodcu, mišicah, vratu in hrbtu, šibke

¹⁸ Avtorica (2007, 34) navaja podatek, da ima le deset držav na svetu vsako leto več kot 20 samomorov na 100.000 prebivalcev.

¹⁹ Stigmatizacijo žrtev kot družbeno posledico trpinčenja na delovnem mestu omenja že Heinz Leymann (1990, 122) v svojem najbolj odmevnem članku iz leta 1990.

noge, omedlevica, drgetavica (Leymann v Robnik 2013, 96), astma, izguba kostne mase, alergije, nekatere oblike bolezni rak (Futterman v Robnik 2013, 96), oslabljen imunski sistem (Leymann 1990, 123), revmatoidni artritis, menstrualne težave, glavoboli, slaba prebava, razdražljivo črevesje, izguba las, težave s ščitnico, razbijanje srca, visok krvni tlak (Namie in Namie v Robnik 2013, 96), nekatere kožne bolezni, kronična utrujenost, fibromialgija, srčni napadi in oslABLJENO srce ter skrajšana življenjska doba²⁰ (Namie in Namie 2011, 23–24).

Vsem čustveno-psihološkim, zdravstvenim in družbenim posledicam, ki doletijo žrtev trpinčenja na delovnem mestu, se praviloma in posledično pridružijo še finančne težave. Zaradi pogostih bolniških odsotnosti ali odhoda z delovnega mesta se žrtev sooča z »ekonomsko krizo izjemnih razsežnosti« (Kostelić-Martić 2007, 30), z njo pa tudi njena družina. Raziskava *WBI U.S. Workplace Bully Survey* iz leta 2010 je pokazala, da kar 41 odstotkov moških in 36 odstotkov žensk zaradi trpinčenja na delovnem mestu da odpoved in ostane brez dohodkov (Namie in Namie, 2011, 26). Ponovna vključitev v delovno okolje je za žrtev lahko zelo zahtevna, včasih celo nemogoča. Tudi če najde novo zaposlitev, je fizično in psihično tako izčrpana, da novih obremenitev na delovnem mestu ne prenese (Mlinarič 2007, 35).

Kot lahko vidimo, je seznam posledic trpinčenja na delovnem mestu za žrtev res dolg. Zaskrbljujoče je, kot pravi zdravnica Metoda Dodić Fikfak s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa, da za takšne primere država še vedno nima nobene (sistemske) rešitve (Kranjc, 2013), žrtve pa imajo zaradi trpinčenja na delovnem mestu neredko trajne posledice (Lešnik Mugnaioni in Klemenc 2011).

4.2 Posledice za sodelavce

O posledicah za sodelavce piše Brečkova (2013, 60–61), navajamo jih tudi v Tabeli 4.1. Kadar je v delovni organizaciji prisotno trpinčenje na delovnem mestu, sodelavci postanejo manj delovno aktivni in družabni, kar pogostoma vodi v razpad delovnih struktur. Mnogi bi žrtvi radi pomagali, a zaradi strahu pred napadalcem tega ne storijo, ob tem pa se spopadajo z občutki krivde. Namie in Namie (2009, 94–95) se strinjata, da napadalec sodelavce lahko tako zastraši, da (p)ostanejo povsem ohromljeni. Čeprav pravita, da obstajajo svetli primeri, ko

²⁰ Po eni od raziskav se življenjska doba ženske, ki je bila žrtev trpinčenja na delovnem mestu, skrajša za devet do dvanajst let (Epel in drugi v Namie in Namie 2011, 23–24).

delovni kolektiv žrtvi priskoči na pomoč,²¹ žrtvam trpinčenja svetujeta, naj njihove pomoči ne pričakujejo. Robnikova (2013, 21) opozarja še na eno težavo. Sodelavci sicer niso neposredno vpleteni v napade na žrtev, sodelujejo pa posredno, saj s svojo pasivnostjo napadalcu sporočajo, da je njegovo vedenje upravičeno in zakonito ter da lahko s kaznivim dejanjem nadaljuje. Robnikova (2013, 213) kljub temu dopušča možnost, da se v kolektivu »utegnejo najti posameznice in posamezniki, ki bodo premogli toliko etike, človečnosti in poguma, da bodo žrtvi po svojih močeh nudili pomoč in podporo.«

4.3 Posledice za delovno organizacijo

Tudi delovne organizacije nosijo posledice trpinčenja na delovnem mestu, ki pa niso le finančne narave. Davenport in soavtorici (v Valentinčič 2008, 54) trpinčenje na delovnem mestu primerjajo z boleznijo rak, ki se začne le z eno bolno celico, nato pa se razširi po celotni delovni organizaciji in napade njene najbolj vitalne dele. De Pasqual (v Kostelić-Martić 2007, 30) navaja, da trpinčenje ustvarja negativno delovno ozračje in zmanjša ne le učinkovitost in produktivnost žrtve (žrtev, pojasnjuje Bilban (2008, 29), za načrtovanje zaščitnih strategij pred napadalcem porabi od 10 do 52 odstotkov svojega delovnega časa), ampak tudi napadalca in sodelavcev. Van Jaarsveld in drugi (v Robnik 2013, 100) opozarjajo, da je posledica trpinčenja lahko tudi »recipročna pravičnost«, kar pomeni, da se zaposleni, ki so deležni negativnih interakcij, »lahko odzovejo s kontraproduktivnim delovnim obnašanjem, ki je usmerjeno zoper vir teh negativnih reakcij«. Žrtev napadalca često dojema kot predstavnika delovne organizacije, zato se ne želi maščevati le storilcu, ampak organizaciji kot celoti (Boddy 2012). Zmanjša se tudi inovativnost delovnega kolektiva, saj negativna klima krni ustvarjalnost zaposlenih ter poveča izostanke z dela in menjavo zaposlitev (glej tudi Tabelo 4.1), vse skupaj pa lahko ogroža poslovni ugled organizacije (Brečko, 2013, 62).

Stroški delovnih organizacij so lahko zelo visoki in raznovrstni. Kot ocenjuje Mednarodna organizacija dela, letni stroški trpinčenja na delovnem mestu v delovni organizaciji s 1000 zaposlenimi znašajo okrog 155.000 evrov (Kostelić-Martić 2007, 30). Ti stroški so povezani s

²¹ Avtorja (2009, 94–95) opisujeta posebno tehniko zaščite žrtve pred trpinčenjem, imenovano »Code Pink«, ki jo že uspešno uporabljajo v mnogih bolnišnicah. Kadar je v operacijski dvorani medicinska sestra tarča trpinčenja s strani kirurga (ali kirurginje), zakliče »Code Pink« in kolektiv medicinskih sester stopi skupaj, napadalca (ali napadalko) obkroži in s tem prepreči nadaljnje napade.

stalnim premeščanjem zaposlenih, »z začasnim vključevanjem novih zaposlenih in /njihovim/ delovnim usposabljanjem« (Kostelić–Martić 2007, 30; Vene 2012, 12) ter s pravnimi postopki, z odpravninami, odškodninami, delom zunanjih svetovalcev (Brečko 2013, 62) in posledično tudi z dražjim poslovanjem (glej tudi Tabela 4.1).

4.4 Posledice za družbo

Morda se zdi, da napadalec s trpinčenjem na delovnem mestu ne more povzročiti škode na širšem družbenem področju. A slabi odnosi v delovnih organizacijah se širijo tudi v družbene odnose izven njih in postajajo javni primeri neetičnega ravnanja. Državljeni izgubljajo zaupanje v državne institucije in v same družbene strukture, sodelovanje med njimi je oslabljeno. Vse skupaj seveda slabša tudi ugled države. Zaradi invalidnosti žrtev in njihove višje stopnje trajne nesposobnosti za delo se povečajo stroški zdravstvenega in invalidskega varstva, kar močno vpliva tudi na državni proračun in davkoplačevalce. (Brečko 2013, 62)

Na prvi pogled nečitno je tudi dejstvo, da lahko samomor žrtve trpinčenja na delovnem mestu vpliva ne le na njene bližnje, ampak tudi na širšo okolico in družbo. Sociološke študije so večkrat potrdile domnevo, da samomor ene osebe poveča verjetnost, da ga bo storila še katera druga, pa naj bo doma, na delovnem mestu, v šoli ali soseski. Že samo medijsko poročanje o samomoru dokazano sproži verižno reakcijo in povzroči, da si življenje vzame več oseb, ki si ga drugače ne bi. (Hecht 2013, 150–151) Čeprav znanstveniki še niso uspeli jasno odgovoriti na vprašanje, zakaj se to dogaja, pa je William Farr davnega leta 1845 v *American Journal of Insanity* zapisal, da že samo dejanje nekoga drugega (samomor), še posebej pa podrobnosti o njem, v drugih sprožijo fantazijo in željo po posnemanju, še posebej, kadar se sami znajdejo v podobni stiski (Hecht 2013, 149).

5 PRAVNA UREDITEV TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Slovenska zakonodaja delodajalcem nalaga, da morajo zaposlenim zagotoviti takšno delovno okolje, ki trpinčenje na delovnem mestu preprečuje. Poleg splošnih določil, zapisanih v ustavi in zakonih, ki veljajo za vse organizacije, poznamo tudi uredbe, ki veljajo le za javne uslužbence (Zakon o javnih uslužbencih) in gospodarske družbe (Zakon o delovnih razmerjih). Čeprav je k celovitejši ureditvi slovenskega pravnega sistema na tem področju

pripomogla obvezna uporaba prava Evropske skupnosti (na primer Evropske socialne listine²² in drugih protidiskriminacijskih direktiv), se bomo tokrat posvetili le najpomembnejšim uredbam, ki jih je sprejelo slovensko zakonodajno telo. (Brečko 2013; Ulčar 2015)

Spori v zvezi s trpinčenjem in z drugimi oblikami nadlegovanja na delovnem mestu predstavljajo manj kot odstotek vseh sporov na delovnih sodiščih Republike Slovenije, zgolj polovica sodb pa se konča v korist žrtve (Krašovec 2014, 38). Kljub temu, da ta podatek ne zveni spodbudno in ima pravo na tem področju »omejen domet« (Kresal 2010, 152), pa se nam zdi formalna (pravna) ureditev tega vprašanja še kako nujna, saj ne skrbi le za kazensko obravnavo kršiteljev, ampak nudi pomembno podlago za preprečevanje tovrstnih neželenih ravnanj.

5.1 Ustava

Ustava RS (Ur. l. RS 47/13) kot najvišji splošni pravni akt v dveh členih nudi pravno podlago za zakonsko ureditev trpinčenja na delovnem mestu. 34. člen pravi, »da ima vsakdo /.../ pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, 35. člen pa, da je vsakomur »zagotovljena /.../ nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic«.

5.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

To poglavje najprej zahteva pojasnilo. Od leta 2013 je v veljavi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Ur. l. RS 21/2013), ki prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu. Ker se bomo v empiričnem delu diplomskega dela omejili na analizo Delovih novinarskih besedil med letoma 2005 in 2009 (glej Poglavje 1), moramo najprej pojasniti, kakšne spremembe je v izbranem obdobju prinesla takratna novela Zakona o delovnih razmerjih.

²² Evropsko socialno listino (Ur. l. RS 24/1999 – MP 7/99), ki ureja osnovne socialne pravice delavcev, je Republika Slovenija ratificirala leta 1999. Za pravno ureditev trpinčenja na delovnem mestu so ključni 3., 11. in 26. člen. Najpomembnejši je ravno slednji, 26. člen, ki pravi, da imajo »vsi delavci /.../ pravico do dostojanstva pri delu«. Ulčarjeva (2015, 6) pojasnjuje, da je »k umestitvi trpinčenja v delovnopravno zakonodajo z novelo ZDR-A, objavljeno novembra 2007, /.../ nedvomno prispevalo zavedanje, da Slovenija krši 26. člen Evropske socialne listine, saj smo pred novelo poznali le pojem spolnega nadlegovanja«.

Novembra 2007 je bila v takratni Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) (Ur. l. RS 03/2007) prvič v zgodovini Republike Slovenije zapisana **prepoved** trpinčenja na delovnem mestu. Tako je člen 6.a ZDR-A (Ur. l. RS 03/2007) trpinčenje definiral enako kot 7. člen zdajšnjega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Ur. l. RS 21/2013), ki velja od leta 2013: »Trpinčenje na delovnem mestu je **vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom** (poudarila K. R.).« Robnikova (2013, 131) v tej definiciji vidi pomanjkljivost. Zmoti jo besedna zveza »graje vredno«, ki po njenem pomeni, »da nesprejemljivost opredeljuje nekdo od zunaj in ne nujno žrtev sama« in zato se ji zdi primernejša raba »elementa neželenosti«, ki ga slovenska zakonodaja že uporablja pri opredelitvi spolnega in drugih nadlegovanj.

V zdaj veljavnem zakonu ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013) je pomemben tudi 47. člen, saj delodajalcu nalaga, da mora varovati delavčevo dostojanstvo in »zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani **delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev** (poudarila K. R.)«, hkrati pa mora sprejeti ukrepe, s katerimi delavce zaščititi pred temi kršitvami. Z namenom spoštovanja tega člena »delodajalci v praksi sprejemajo akte, s katerimi določijo pravne temelje za zagotovitev zdravega delovnega okolja, to je okolja brez nadlegovanja in trpinčenja« (Tičar 2009, 115).

5.3 Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) (Ur. l. RS 56/02) je stopil v veljavo leta 2002 in – kot že naziv pove – ureja delovna razmerja zaposlenih v javnem sektorju. Za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu sta v ZJU (Ur. l. RS 56/02) pomembna predvsem člena 15. in 15.a; delodajalec »mora javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela«, hkrati pa zakon »prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo«.

5.4 Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave

Poleg Zakona o javnih uslužbencih (ZJU) (Ur. l. RS 56/02) od maja 2009 za zaposlene v javnem sektorju velja tudi »posebna Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave« (Ur. l. RS 36/2009) (Brečko 2013, 118). V 1. členu »uredba določa ukrepe«, s katerimi uslužbencem v državni upravi »zagotavlja /takšno/ delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih«. 2. člen opredeli in razlaga izraze, kot so trpinčenje, spolno in drugo nadlegovanje, v 4. členu pa so zapisane dolžnosti predstojnika, ki mora uvesti ustrezne ukrepe iz te uredbe in skrbeti za njihovo izvajanje. Če se trpinčenje ali spolno in drugo nadlegovanje že pojavi, Uredba predstojniku nalaga več ukrepov:

- zahteva po neformalnem reševanju mu v 10. členu nalaga imenovanje tričlanske komisije, ki ga obvešča o svojih ugotovitvah,
- skladno z določbami o disciplinski odgovornosti mora po 11. členu »izreči ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi«,
- »/v/ primerih, ko obstaja sum kršitve prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku«, pa mora po določbah drugega odstavka 11. člena »nemudoma obvestiti policijo ali državno tožilstvo«.

Pomemben je tudi 12. člen Uredbe (prav tam), ki prepoveduje povračilne ukrepe, kar pomeni, da žrtev in »osebe, ki tej osebi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja«.

5.5 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (Ur. l. RS 93/2007) iz leta 2007 je še eden pomembnejših ukrepov države za obvladovanje in preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu. ZUNEO (Ur. l. RS 93/2007) opredeljuje preprečevanje nadlegovanja in diskriminacije, ki »temeljita na osebnih okoliščinah« ter določa, »da je diskriminacija samostojna kršitev pravic posameznika in hkrati ena od najhujših oblik trpinčenja na delovnem mestu« (Brečko 2013, 126).

5.6 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Tudi po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (Ur. l. RS 43/2011) je od leta 2011 delodajalec »dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom /.../« (Brečko 2013, 122). 24. člen pa mu nalaga sprejem »ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, nadlegovanja, trpinčenja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih«.

5.7 Razmejitev trpinčenja na delovnem mestu z drugimi neželenimi vedenji

5.7.1 Spolno in drugo nadlegovanje

Spolno nadlegovanje je v 7. členu ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013) prepovedano in je opredeljeno kot »**kakršna koli oblika neželenega** verbalnega, neverbalnega ali fizičnega **ravnanja ali vedenja spolne narave** (poudarila K. R.) z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja«.

Nadlegovanje ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013) prepoveduje in ga opisuje kot »**vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino** (poudarila K. R.), z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje«. Tako spolno kot drugo nadlegovanje mora biti strojeno z namenom, da se prizadene »napadena« oseba.

Krašovec (2014, 37) pojasnjuje, da mora biti – spolno in drugo – nadlegovanje storjeno z namenom prizadeti napadeno osebo, hkrati pa opozarja na pomembno razliko med nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu. Medtem ko mora trpinčenje trajati dalj časa, je nadlegovanje lahko **le enkratno dejanje** in kot takšno ravno tako prepovedano.

5.7.2 Diskriminacija

Kot smo že zapisali, diskriminacijo kot najhujšo obliko trpinčenja na delovnem mestu izrecno prepoveduje Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (Ur. l. RS 93/2007) (glej Poglavje 5.5). Po 6. členu ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013) pa sta delodajalcu prepovedana ne samo neposredna, ampak tudi »posredna diskriminacija«. Neposredna diskriminacija »obstaja, če je oseba **zaradi** določene **okoliščine** (poudarila K. R.) bila, je ali

bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba«. O posredni diskriminaciji pa lahko govorimo, »kadar je oseba z določeno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse pri enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno opravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje cilja ustrezna in potrebna«. Na pomembno razliko med trpinčenjem na delovnem mestu in diskriminacijo, kot ju opredeljuje ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013), opozarja Kresal (2010, 145), saj »pri trpinčenju na delovnem mestu nedopustno ravnanje **ni nujno povezano z eno ali več osebnimi okoliščinami**«.

5.7.3 Šikaniranje

Kazenski zakonik (KZ-1) (Ur. l. RS 55/2008) iz leta 2008 v prvem odstavku 197. člena trpinčenje na delovnem mestu razume kot »eno od izvršitvenih oblik šikaniranja na delovnem mestu« (Ulčar 2015, 5): »Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, **trpinčenjem** (poudarila K. R.) ali neenakim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje in prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.« Drugi del 197. člena še pravi: »Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.«

6 POMEN MNOŽIČNIH MEDIJEV

»Živimo v času množičnih občil,« piše Manca Košir (2003, 66), »ko realnost konstruirajo gospodarji medijskega pogleda, mi pa postajamo opazovalci drugega reda«. Res je. Množični mediji – poleg elit in institucij – najbolj odločilno vplivajo na življenje večine posameznikov v sodobni družbi (Erjavec in Poler Kovačič 2007, 37) in proti njim nihče ni imun (Sorlin 1994, 17). Košir (2003, 75) dodaja, da imajo izjemen, če ne celo prevladujoč pomen, saj s konstruiranjem podob realnosti odločilno oblikujejo naša stališča, vrednote in življenjski slog ter nam sporočajo, »kakšni naj bi bili in kako naj bi ravnali«. Spet drugi medije vidijo kot »mehanizem družbene komunikacije« med ljudmi z različnih družbenih področij in kot tisto sredstvo, ki opravlja pomembno vlogo mediatorja med političnimi strukturami na eni strani in civilno družbo na drugi strani (Besednjak in drugi 2008, 27).

Množični mediji opravljajo štiri osnovne funkcije: informirajo, interpretirajo, socializirajo in zabavajo (Erjavec in Volčič 1999, 68). Vreg (1990, 51) je prepričan, da je prav »informativna funkcija /.../ osrednja funkcija množičnih medijev«. Z njim se strinja Encabo (v Poler Kovačič 2005, 55), ki pravi, »da je /glavni/ cilj množičnih medijev zagotavljanje različnih informacij in mnenj o temah, ki so v javnem interesu in poznavanje katerih bo imelo pomembne učinke na vzgojo, izobraževanje in kulturo državljanov ter jim bo hkrati služilo kot izhodišče za oblikovanje njihovih lastnih mnenj o ljudeh in ustanovah«. Tudi Bir in Sever (v Doruk 2011, 44) informativno funkcijo množičnih medijev prepoznavata kot pomembno, saj njihovo glavno vlogo, med drugim, vidita v prenašanju informacij iz generacije v generacijo.

Informativno funkcijo množičnih medijev uresničujejo novinarji in uredniki. Manca Košir (2003, 72) novinarstvo vidi »kot družbeno dejavnost, za katero so značilna zbiranje, selekcioniranje, oblikovanje in posredovanje informacij o dejstvih in mnenjih«. Od novinarjev zahteva nenehno postavljanje vprašanj, zato da lahko javnosti informacijo predstavijo karseda »celovito in uravnoteženo« (Košir 2003, 74). Prav zato nikakor ni vseeno, kakšni so novinarji kot ljudje, opozarja Košir (v Poler Kovačič 2005, 14), saj morajo vedeti, komu so odgovorni, v čigavem interesu poročajo in koga postavijo na prvo mesto, in dobri novinarji vedno izberejo sočloveka. Ne glede na etično naravnost in strokovno znanje novinarjev pa Lippmann (1999, 225) opozarja, da mediji nikakor ne morejo biti nevtralni posredniki informacij, saj »novica in resnica nista ista stvar in je med njima treba jasno razlikovati«.

Zgodbe, ki se pojavijo na časopisnih straneh, niso tam naključno, ampak so rezultat mnogih strukturnih, praktičnih in ideoloških dejavnikov (Phillips 2015, 5). Novica, ki je vredna objave, mora zadostovati določenim kriterijem. Prvi je, da je lahko prenosljiva, aktualna in nova. Drugi kriterij je, da je zanimiva. To postane takrat, ko je drugačna in ko (z)more spremeniti naša ustaljena prepričanja in znanja. Tretji kriterij pa je pomembnost teme (ali dogodka), ki jo (ali ga) novica prinaša. Če ima določena tema neposreden vpliv na življenja in čustva ljudi, potem je pomembna in si kot takšna zasluži mesto v množičnih občilih. (Doruk 2011, 45) Strinjamo se z Dorukom (2011, 46) ki pravi, da novice o trpinčenju na delovnem mestu izpolnjujejo prav vse tri kriterije. Če morda danes tema ni več tako nova, pa je to vsekakor bila v obdobju, ki smo ga izbrali za analizo – v obdobju, lahko rečemo, zgodovinskih sprememb na zakonodajnem področju (glej Poglavlje 5). Hkrati pa smo prepričani, da novice o tovrstnem nasilju (z)morejo in morajo spreminjati naša ustaljena

prepričanja, saj trpinčenje lahko usodno vpliva na življenja ljudi, še posebej na življenja žrtev, in prav zato se nam kot takšne zdijo vredne preučevanja.

Raziskav, ki bi lahko potrdile hipotezo, da so množični mediji primarni vir informiranja javnosti o trpinčenju na delovnem mestu, nismo našli. Suzana Oreški (2008, 46), ki se je lotila preučevanja družbenega pojmovanja duševnega zdravja v slovenskih medijih, se v svoji doktorski disertaciji sklicuje na več raziskav, iz katerih je razvidno, da se javnost o duševnem zdravju v največji meri informira iz časopisov, poročil, filmov in celo iz glasbene produkcije. Čeprav avtorica piše o duševnem zdravju, pa lahko njene ugotovitve prenesemo tudi na trpinčenje na delovnem mestu, saj laična javnost ne bere znanstvenih člankov in raziskav in ne obiskuje seminarjev in kongresov, na katerih bi se redno izobraževala o trpinčenju na delovnem mestu. Številni avtorji znanstvenih študij in člankov o trpinčenju na delovnem mestu prav tako poudarjajo, da imajo pri osveščanju javnosti o tovrstnem nasilju pomembno vlogo prav množični mediji in da ni vseeno, kako o njem poročajo (Tracy in drugi 2006; Doruk 2011; Provaznik v Birknerová 2011; Robnik 2013).

7 ANALIZA PRISPEVKOV V ČASNIKU DELO

Analizirali smo medijska besedila, ki so v časniku Delo v letih od 2005 do 2009 tako ali drugače obravnavala trpinčenje na delovnem mestu. To obdobje smo izbrali na podlagi dveh glavnih zakonodajnih sprememb, ki so se na področju problematike nasilja na delovnem mestu zgodile v letih 2007 in 2008 (glej Poglavji 5.2 in 5.7.3). Menimo, da analiza petletnega obdobja, ki obsega čas pred zakonskimi spremembami, med njimi in po njih, lahko reprezentativno prikaže, koliko, kako in o čem so Delovi novinarji poročali v zvezi s tovrstnim nasiljem in ali je v načinu in obsegu poročanja sčasoma prihajalo do kakšnih sprememb.

Delo smo izbrali, ker velja za osrednji in najvplivnejši resni slovenski časnik z najvišjo naklado,²³ ki je že 55 let pomemben soustvarjalec slovenskega javnega prostora. Bralce

²³ V izbranem obdobju se je dnevna naklada časnika Delo gibala od okoli 84.353 prodanih izvodov leta 2005 do okoli 61.638 prodanih izvodov leta 2009. Kljub vidnemu padcu naklade je vsa leta časnik Delo v tem obdobju ostajal najbolj prodajan slovenski resni dnevnik. (Slovenska oglaševalska zbornica 2015)

dnevno oskrbuje s kakovostnimi, ažurnimi informacijami in z angažiranimi novinarskimi prispevki odpira in osvetljuje pomembne družbene teme. (Delo 2013a, 2013b)

7.1 Metodologija

Slovenski in tuji raziskovalci se – vsaj po nam dostopnih podatkih – do danes z vprašanjem medijske podobe trpinčenja na delovnem mestu niso (veliko) ukvarjali. Našli smo le raziskavo profesorja s turške univerze Eceja Karadoğana Doruka (2011) z naslovom *Discourse of Mobbing in Turkish Press*. Doruk je z Van Dijkovo metodo analize vsebine na podlagi izbranih kriterijev raziskoval diskurz trpinčenja na delovnem mestu v treh turških tiskanih dnevnikih. Ker se njegova zanimanja v marsičem ujemajo z vprašanji, ki si jih v tem delu tudi sami zastavljamo, smo se z metodo analize vsebine delno zgledovali po njegovi raziskavi. Z analizo vsebine novinarskih prispevkov torej skušamo odgovoriti na naše glavno raziskovalno vprašanje, kako so Delovi novinarji v izbranem obdobju poročali o trpinčenju na delovnem mestu oziroma kakšno medijsko podobo trpinčenja na delovnem mestu je v tem obdobju v javni medijski prostor zarisal časnik Delo.

Najprej smo pregledali vse tiskane izdaje časnika Delo od 1. januarja 2005 do 31. decembra 2009, v izbor pa zaradi časovnih in prostorskih omejitev diplomskega dela tokrat nismo vključili njegovih številnih prilog. Kriterij izbire medijskih objav, ki smo jih vključili v analizo, so bile vse različice poimenovanja trpinčenja na delovnem mestu, ki so prisotne v našem strokovnem in medijskem prostoru (glej Poglavlje 2.1). Tiste medijske prispevke, v katerih so bili izraz trpinčenje na delovnem mestu ter drugi sinonimi kot so na primer *mobbing*, *mobing* in *psihično nasilje* uporabljeni za opis in obravnavo nasilja, ki ni bilo povezano z delovnim okoljem (na primer družinsko nasilje ali vrstniško nasilje v šolah), smo pri ponovnem pregledu izločili.

Tabela 7.1: Število medijskih prispevkov v časniku Delo od 2005 do 2009

	Število medijskih prispevkov v časniku Delo
2005	3
2006	7

2007	19
2008	12
2009	37
Skupaj	78

Graf 7.1: Grafični prikaz števila medijskih prispevkov o trpinčenju v časniku Delo od 2005 do 2009



Kot je razvidno iz Tabele 7.1 in Grafa 7.1, smo v izbranem petletnem obdobju našli 78²⁴ medijskih prispevkov, ki so v naslovju ali samem besedilu vsebovali izraz trpinčenje na delovnem mestu; leta 2005 tri, leta 2006 sedem, leta 2007 19, leta 2008 12 in leta 2009 37 prispevkov. Število objav je ves čas naraščalo, z izjemo leta 2008, ko je bilo na temo trpinčenja objavljenih sedem prispevkov manj kot leto poprej.²⁵ Število prispevkov je v zadnjem letu najbolj strmo naraslo in predvidevamo lahko, da se je zaradi čedalje večje prepoznavnosti tovrstnega nasilja trend naraščanja nadaljeval tudi po letu 2009.

Čemu bi lahko pripisali upad števila prispevkov v letu 2008, je težko reči, saj smo pričakovali, da bomo ravno v tem letu zaradi nove zakonodaje našli največ prispevkov s

²⁴ Zgolj za primerjavo: v enakem obdobju je bilo v najbolj branem turškem časopisu Hürriyet skupno objavljenih 19 medijskih prispevkov o trpinčenju na delovnem mestu (Doruk 2011, 48).

²⁵ V Turčiji so trpinčenje na delovnem mestu vključili v kazensko zakonodajo leta 2008 in od takrat naprej je število novinarskih prispevkov v treh najbolj branih turških tiskanih časopisih naraščalo (Doruk 2011, 48).

tovrstno vsebino. Podrobnejše branje vsebine prispevkov nas je napeljalo k misli, da je bilo za to morda krivo predsedovanje Slovenije Evropski uniji v prvi polovici leta 2008 (Slovensko predsedstvo EU 2008). V intervjuju, ki ga je novinarka Jelena Gaćeša (2007d, 2) julija 2007 naredila z Borisom Mazalinom, predsednikom Konfederacije sindikatov 90, smo zasledili naslednji odgovor intervjuvanca na vprašanje, kaj pričakuje od socialnega sporazuma, v katerem so se z vlado dogovarjali tudi o drugačnem pristopu do vprašanja psihičnega nasilja na delovnem mestu: »/.../ Število nalog pa le pomeni, da sklepamo sporazum z vlado, ki se približuje že drugi polovici svojega mandata in bo povrh vsega zelo zasedena še s predsedovanjem Evropski uniji. Zato je težko predvideti, koliko bo aktivna pri uresničevanju sporazuma. /.../« (Gaćeša 2007d, 2). Ne upamo si z gotovostjo trditi, da je to pravi vzrok za upad števila prispevkov o trpinčenju na delovnem mestu, a nedvomno je bila v tistem obdobju pozornost vlade in medijev bolj usmerjena v predsedovanje Evropski uniji, kot pa v notranjepolitično dogajanje in spremembe zakonodaje.

Da bi torej lahko odgovorili na glavno raziskovalno vprašanje tega dela, smo vsebino izbranih 78 novinarskih besedil nadalje analizirali na podlagi naslednjih šestih kriterijev: ali imajo prispevki informativno ali interpretativno funkcijo; v kateri rubriki so prispevki objavljeni; kako pogosto se izraz trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi pojavijo v naslovju prispevkov; ali je v prispevkih prisotna definicija trpinčenja na delovnem mestu; ali prispevki poročajo o zakonski podlagi ter koliko in kako so v prispevkih prisotne žrtve trpinčenja na delovnem mestu. Analizo prispevkov po posameznih kriterijih in njene rezultate predstavljamo v nadaljevanju.

7.2 Informativna in interpretativna funkcija prispevkov

Medijska sporočila v časopisih lahko razdelimo na dve podskupini, in sicer na tiste, v katerih je novinar/avtor »s svojimi mnenji od predmeta distanciran in odsoten«, in na drugi strani na tiste, ki se kažejo kot subjektivizirana sporočila, v katerih je novinar/avtor s svojim mnenjem vidno prisoten in k obravnavani temi pristopa angažirano. Po Manci Košir zato novinarska sporočila v prvi podskupini uveljavljajo **informativno funkcijo** (torej informirajo, hkrati pa lahko opravljajo tudi vzgojno, opozorilno in zabavno funkcijo), sporočila iz druge podskupine pa **interpretativno funkcijo**. Avtorica na podlagi te ločnice »vse stalne oblike novinarskega poročanja« deli na dve veliki skupini, in sicer na informativno in interpretativno zvrst. V informativno zvrst spadajo vestičarska (informira o dogodku), poročevalska (informira o

dogajanju), reportažna (informira o stanju) in pogovorna vrsta (informira o pogovoru); v interpretativno zvrst pa avtorica uvršča komentatorsko (interpretira ozadje dogodka), člankarsko (interpretira razmerja pojava ali stanja) in portretno vrsto (interpretira osebe). (Košir 1988, 63)

Tabela 7.2: Novinarski žanri informativne in interpretativne zvrsti

Informativna zvrst	
vestičarske vrste	kratka vest, razširjena vest, vest v nadaljevanju, naznanilo
poročevalske vrste	običajno poročilo, komentatorsko poročilo, reportersko poročilo, nekrolog, prikaz
reportažne vrste	klasična reportaža, reporterska zgodba, potopis
pogovorne vrste	intervju, okrogla miza, anketa, izjava, dialogizirano poročilo
Interpretativna zvrst	
komentatorske vrste	običajni komentar, uvodnik, glosa, kolumen
člankarske vrste	informativni članek, članek z naslovne strani
portretne vrste	portret

Vir: Povzeto po Košir (1988, 63–64).

Da smo v analizi izbranih medijskih prispevkov laže ugotavljali, ali v primeru poročanja o trpinčenju na delovnem mestu v Delu prevladujejo besedila z informativno ali interpretativno funkcijo, smo v Tabeli 7.2 zbrali posamezne novinarske žanre, ki jih Koširjeva razvršča v prej našteje vrste, a jih v tem delu ne bomo podrobneje opisovali.

Tabela 7.3: Informativna in interpretativna funkcija prispevkov

	Informativna funkcija	Interpretativna funkcija
2005	1	2
2006	4	3
2007	12	7
2008	8	4
2009	25	12
Skupaj	50	28

Analiza prispevkov je pokazala (glej Tabelo 7.3), da v primeru poročanja o trpinčenju na delovnem mestu vsa leta – razen prvega – prevladujejo novinarske vrste, ki jih uvrščamo v informativno zvrst; 50 novinarskih prispevkov je bralce z navajanjem dejstev informiralo (tudi opozarjalo in vzgajalo), v njih pa novinar/avtor s svojimi stališči ni bil prisoten. Prevladovali so običajna in komentatorska poročila ter intervjuji, kratke in razširjene vesti. 28 prispevkov je imelo izrazito interpretativno funkcijo in je izražalo, kot pravi Korošec (v Korošec in drugi 2002, 10), novinarjevo/avtorjevo pritrjevalno ali odklonilno stališče do navedenih dejstev oziroma njegove »vrednostne sodbe«. Med njimi je bilo največ običajnih komentarjev, kjer so novinarji interpretirali ozadja aktualnih dogodkov, in informativnih člankov, ki po Koširjevi (1998, 87) razlagajo pomembne pojave, stanja in procese tako, da odgovorijo na mnoga naslovnikova vprašanja in da naslovnik (vsaj misli, da) razume, kako je predmet članka nastal in kakšen je bil njegov razvoj.

7.3 Prispevki o trpinčenju na delovnem mestu v posameznih rubrikah

Zanimalo nas je tudi, v katerih rubrikah časnika Delo so bili prispevki o trpinčenju na delovnem mestu največkrat objavljeni. Doruk (2011, 45) pravi, da kontinuirano in pogosto pisanje o določeni temi poveča stopnjo informiranosti javnosti o njej. S tem se seveda strinjamo, a dodajamo, da se nam poleg številnosti novinarskih prispevkov zdi pomembno tudi, na katerih straneh časopisa se ti prispevki največkrat objavljani.

Tabela 7.4: Prispevki o trpinčenju na delovnem mestu v posameznih rubrikah

Naslovna stran	2
Aktualno	35
Delova borza dela	15
Gospodarstvo	4
Iz naših krajev	4
Na kratko	2
Kultura	2
Znanost	1
Mnenja	4
Pisma bralcev	1
Ostalo	8
Skupaj	78

Kot prikazuje Tabela 7.4, je bilo največ prispevkov, 35, objavljenih v rubriki *Aktualno*, ki navadno obsega drugo, tretjo in četrto časopisno stran; sledijo ji tisti, ki so se pojavili v *Delovi borzi dela* (petnajstkrat), navadno med 17. in 19. časopisno stranjo.²⁶ V vseh ostalih rubrikah so se pojavili redkeje: od dvakrat (*Kultura, Na kratko*) do štirikrat (*Gospodarstvo, Iz naših krajev, Mnenja*).

Lahko rečemo, da so v časniku Delo trpinčenju na delovnem mestu namenili relativno veliko prostora prav na straneh, ki so – poleg naslovnice – najbolj brane. Tudi objave v rubriki *Delova borza dela* so smiselne, saj se trpinčenje najbolj dotika prav tistega dela prebivalstva, ki ga informacije o delu in zaposlovanju najbolj zanimajo.

Zgolj dvakrat pa smo lahko o trpinčenju na delovnem mestu brali na naslovni strani dnevnika. Prvič 17. junija 2009, ko so se o razrešenem članu uprave Vzajemne Petru Pustatičniku »pojavi anonimke, ki so mu med drugim očitale mobing podrejenih in spore na delovnem mestu /.../« (Zupanič 2009b, 1). Drugič pa, ko so 18. septembra istega leta sindikati stavkali pri tedanjem ministru za zdravje Borutu Miklavčiču zaradi napovedanega zmanjševanja bolniških nadomestil. Novinarica je takrat povzela besede sindikalista Dušana Semoliča, ki je dejal, da je »ravno pri tistih, ki najteže živijo, /.../ tudi največ bolezni, ki se razvijejo zaradi delovnih razmer, mobinga, stresa /.../« (Zupanič 2009c, 1). V obeh medijskih objavah novinarke Milene Zupanič je nastopal takratni minister za zdravje in trpinčenje na delovnem mestu v nobenem primeru ni bilo povod za njeno pisanje. Na podlagi teh podatkov ugotavljamo, da uredniki v izbranem petletnem obdobju trpinčenja na delovnem mestu niso prepoznali kot temo, ki bi sodila na naslovnico.

Kot zanimivost omenimo še rubriko *Pisma bralcev*. V petih letih so v osrednjem slovenskem dnevniku objavili le eno pismo bralke, v katerem smo našli besedo mobing. V njem se avtorica pisma ne dotakne težav, ki jih prinaša tovrstno nasilje na delovnem mestu, ampak opaza, »da tako politikom kot novinarjem naš jezik ni več dovolj »fajn« ter da so politiki iz Bruslja začeli prinašati »razne ekscipitne brifinge, monitoringe, hiranje itd., naši novinarji pa nadaljevali s stylingi, mobingi, piercingi, televotingi, destinacijami in podobnimi tujkami« (Rant 2009, 5). Bralko torej konec leta 2009 skrbi, da bo slovenščino izpodrinila angleščina, za nas pa je zanimivo, da ravno novinarjem, med drugim, očita rabo izraza mobing.

²⁶ Časnik Delo ima v povprečju od 20 do 24 strani.

7.4 Izraz trpinčenje na delovnem mestu in njegovi sinonimi v naslovju

Naslovi so najopaznejša prvina časopisa, saj se pojavljajo na mestih, kjer so najbolj izpostavljeni – torej nad glavnimi novinarskimi besedili – hkrati pa jim izrazitost daje tudi tvorčev poseben izbor jezikovnih sredstev, ki temu namenu (»biti naslov«) najbolj ustreza (Korošec 1998, 43).

Pri nas se je raziskovanja časopisnih naslovov najtemeljiteje lotil Tomo Korošec (1998, 45) in oblikoval naslednjo definicijo: »Časopisni naslov je iz ene ali več besed in znakov tvorjeno stavčno ali nestavčno sporočilo, ki napoveduje in se vsebinsko nanaša na praviloma eno, od drugih besedil grafično ločeno, vsaj iz ene stavčne povedi sestojече besedilo ali besedilno enoto, tako da je tudi sam grafično ločen od tega besedila, in ima poimenovalno-informativno, ali informativno-stališčno, ali pozivno-pridobivalno funkcijo«.

Za Korošca (1998, 50) pa ni pomemben le nosilni, grafično največji in najvidnejši naslov novinarskega besedila, ampak celotno naslovje. Deli ga na štiri dele, in sicer na nadnaslov, veliki naslov, podnaslov(e) in sinopsis. Kadar so v naslovju prisotni vsi štirje deli, govorimo o polnem naslovju, v nasprotnem primeru pa gre za nepopolno naslovje, ki pa ne sme biti sestavljeno iz manj kot dveh delov.

Omenimo še nenaslovijske naslove, znotraj katerih Korošec (1998, 92) definira tudi male naslove, ki nimajo podnaslovov in navadno naslavlja kratke časopisne prispevke kot so vesti, glose ali naznanila.

Erjavec in Thaler (2006, 33) naslove vidita kot pomembno smernico, »s katero je nadzorovan preferenčni pomen novic, kot jih vidi bralec«, obenem pa »prvi sprožijo bralčevo /zanimanje ter/ znanje, potrebno za razumevanje besedila«. Poudarjata, da je njihova glavna naloga pritegnitev bralčeve pozornosti in jih nikakor ne vidita le kot povzetke besedila, čeprav so v njih navadno zbrane najpomembnejše informacije.

Nas je zanimalo, kako pogosto so se v naslovju analiziranih prispevkov pojavili izraz trpinčenje na delovnem mestu in/ali njegovi sinonimi. V primeru nasilja, ki je bilo pri nas dokaj neznano in ga je zakonodaja v obdobju, ki smo ga izbrali, šele začela dodobra urejati, se nam zdi pomembno, da novinarski prispevki bralca o njem informirajo že v naslovju. Četudi

bralec prispevka ne prebere v celoti, menimo, da že prisotnost izrazov v naslovju lahko pomembno pripomore k boljši prepoznavnosti tovrstnega nasilja in širjenju zavedanja splošne javnosti o njem. Naslovje pa hkrati, kot pravi Kalin-Golobova (v Korošec in drugi 2002, 42), z vsemi svojimi deli razkriva tudi avtorjevo hotenje, v našem primeru torej nakazuje, kolikokrat se je avtorju oziroma uredniku zdelo pomembno izpostaviti tematiko trpinčenja na delovnem mestu že v samem naslovju medijskega prispevka.

Tabela 7.5: Trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi v naslovju

Prisotnost izraza trpinčenje na delovnem mestu in sinonimov v naslovju	Da	Ne
2005	2	1
2006	5	2
2007	9	10
2008	4	8
2009	11	26
Skupaj	31	47

Izraz trpinčenje na delovnem mestu in njegove sinonime smo našli v 31 naslovjih, v ostalih 47 analiziranih prispevkih jih ni bilo zaslediti (glej Tabelo 7.5). Opažamo tudi, da je bilo v letih 2005 in 2006 število prispevkov s prisotnostjo trpinčenja in sinonimov v naslovju večje od tistih, ki teh izrazov v naslovju niso vsebovali, medtem ko se je leta 2007 trend obrnil v prid povečanja števila prispevkov, v katerih izraza trpinčenje ali njegovih sinonimov ni bilo.

Nekatera poimenovanja se v naslovju pojavijo večkrat, tudi v različnih enotah istega naslovja. Tako na primer v novinarskem prispevku z naslovom *Pri šikaniranju je teže podrejenim* (Gačša 2006, 2) najdemo kar štiri različne izraze: v nadnaslovu se pojavi nasilje na delu, v velikem naslovu šikaniranje, v sinopsisu pa mobing in psihično nasilje.

Tabela 7.6: Trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi po posameznih enotah naslovja

	Nadnaslov	Veliki naslov	Podnaslov	Sinopsis	Mali naslov	Skupaj
Trpinčenje na delovnem mestu	1	0	1	2	0	4

Mobing	3	1	5	11	1	21
Mobing na delovnem mestu	0	0	0	1	0	1
Politični mobing	0	1	0	0	0	1
Mobbing	0	0	0	2	0	2
Nasilje na delu	0	0	0	1	1	2
Nasilje na delovnem mestu	3	0	2	3	0	8
Šikaniranje	1	2	0	0	0	3
Šikaniranje na delovnem mestu	1	0	0	0	0	1
Psihično nasilje	0	0	0	2	0	2
Psihično nasilje na delu	1	0	0	0	1	2
Psihično nasilje na delovnem mestu	1	0	0	3	0	4

Tabela 7.6 prikazuje pojavnost izraza trpinčenje na delovnem mestu in njegove sinonime v različnih enotah naslovja. Najpogosteje so v časniku Delo uporabljali izraz mobing, in sicer enaindvajsetkrat. Izraz so največkrat zapisali v sinopsis (enajstkrat), podnaslov (petkrat) in nadnaslov (trikrat), le enkrat pa so ga uporabili v velikem naslovu. Drugi največkrat uporabljeni izraz je bil nasilje na delovnem mestu (skupaj osemkrat), ki se je po trikrat pojavil v nadnaslovu in sinopsisu ter dvakrat v podnaslovu. Izraza psihično nasilje na delovnem mestu in trpinčenje na delovnem mestu smo v naslovju našli po štirikrat. Nobenega od njiju nismo zasledili v velikem naslovu. Psihično nasilje so novinarji zapisali enkrat v nadnaslovu in trikrat v sinopsisu, trpinčenje na delovnem mestu po enkrat v nadnaslovu in podnaslovu ter dvakrat v sinopsisu. Morda velja omeniti še izraz šikaniranje, saj je trpinčenje na delovnem mestu od leta 2008 dalje po Kazenskem zakoniku (KZ-1) (Ur. l. RS 55/2008) ena od oblik šikaniranja (glej Poglavlje 5.7.3). Dvakrat smo šikaniranje našli v velikem naslovu, enkrat pa v nadnaslovu. Vsi ostali sinonimi, ki jih najdemo v Tabeli 7.6, so se v Delovih naslovjih pojavili zgolj enkrat ali dvakrat.

Ugotavljamo, da se je v izbranih petih letih med Delovimi uredniki in novinarji v naslovju najbolj uveljavila raba dveh izrazov, in sicer mobing in nasilje na delovnem mestu. To ne čudi, saj uradnega, enotnega poimenovanja (in definicije) v našem prostoru vse do konca leta 2007 nismo imeli. Zanimivo in nekoliko nenavadno pa je, da se v letih po uvedbi nove zakonodaje izraz trpinčenje na delovnem mestu v naslovju pojavi le dvakrat; prvič decembra leta 2008 v podnaslovu in sinopsisu prispevka z naslovom *Kdaj bo izgorevanje v službi poklicna bolezen?* (Željan 2008, 4), drugič pa mesec kasneje, januarja 2009, ko ga je v prispevku z naslovom *Žrtve so največkrat ženske* (Željan 2009, 6) novinarka zapisala v nadnaslov in sinopsis. Kot smo že pisali (glej Poglavje 2.1), je poimenovanje trpinčenja na delovnem mestu v javnih občilih in strokovni literaturi problematično, saj množica različnih izrazov med bralce vnaša zmedo, s tem pa tudi morebitne težave pri prepoznavanju tovrstnega nasilja. Neraba uradno sprejetega strokovnega izraza pri novinarjih je po našem mnenju lahko kazalnik, da je sedanje poimenovanje neustrezno (predolgo ali težko zapomljivo) ali pa je znak novinarjevega nepoznavanja zakonodaje in tematike, o kateri poroča.

7.5 Prisotnost definicije trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih

Kot smo že omenili, je informativna vloga medijev ena najpomembnejših v današnji družbi (glej Poglavje 6). Zato smo želeli preveriti, v kolikih medijskih objavah v časniku Delo so novinarji – ali drugi viri – razložili, kaj trpinčenje na delovnem mestu pomeni. Upoštevali smo le tiste, v katerih smo našli definicijo, in ne opis vrst, vzrokov in posledic trpinčenja na delovnem mestu. Pri izboru smo se zgledovali po definicijah, ki smo jih navedli v Poglavju 2.1.

Tabela 7.7: Prisotnost definicije trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih

Prisotnost definicije trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih	Da	Ne
2005	1	2
2006	3	4
2007	3	16
2008	0	12
2009	1	36
Skupaj	8	70

Kot je razvidno iz Tabele 7.7, so lahko bralci Dela definicijo trpinčenja na delovnem mestu v letih od 2005 do 2009 prebrali osemkrat, v ostalih 70 prispevkih definicije nismo našli. Za bolj nazoren prikaz razlik, podobnosti ali sprememb v navajanju definicije v prispevkih skozi čas, jih po posameznih letih podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

V letu 2005 so bralci Dela definicijo trpinčenja na delovnem mestu oziroma *mobbinga* lahko prebrali le enkrat. Zapisala jo je novinarka Tanja Stanković:

Mobbing oziroma šikaniranje je neprimerno ravnanje z zaposlenimi ali skupino zaposlenih, ki ogroža njegovo oz. njihovo psihično in fizično zdravje, definira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. »Neprimerno ravnanje« je po tej opredelitvi vsako tisto, ki ga ljudje razumejo kot zatiranje, poniževanje ali ogrožanje. Povzroča ga posameznik ali skupina, lahko pa je to tudi sistem dela, če se uporablja kot sredstvo zatiranja, poniževanja, uničevanja ali ogrožanja. Šikaniranje se pogosto izvaja z zlorabo moči, pri kateri se žrtve težko branijo. Lahko vključuje besedne ali fizične napade oziroma fizično ali psihično nasilje in bolj posredne oblike (poniževanje, izključenost ...) (Stanković 2005a, 16).

Leta 2006 smo zasledili tri medijske prispevke, ki so ponujali definicijo trpinčenja. V prvem prispevku novinarka Simone Bandur izvemo, kako so *mobbing* razumeli v uradu varuha človekovih pravic, v drugih dveh pa izraza *nasilje na delovnem mestu* in *mobing* razložita novinarki Tanja Stanković in Jelena Gaćeša:

- »Mobbing definirajo v uradu varuha človekovih pravic kot šikaniranje na delovnem mestu: premišljeno, žaljivo, neprijazno in ponavljajoče se sovražno obnašanje, ki pri posamezniku povzroči čustvene posledice, te pa vplivajo na njegovo psihično in pozneje tudi fizično zdravje« (Bandur 2006, 19).
- »Ena najbolj znanih oblik nasilja na delovnem mestu, ki pa se mnogim celo ne zdi to, je mobbing, pri katerem sodelavci ali nadrejeni kolektivno ustrahujejo oziroma šikanirajo delavca. /.../« (Stanković 2006b, 19).
- »Beseda *mobing* /.../ označuje /.../ nasilje, nadlegovanje na delovnem mestu, tudi socialni stres in psihično nasilje. Njegove žrtve so lahko na slehernem delovnem mestu. /.../« (Gaćeša 2006, 2).

V vzorcu medijskih besedil za leto 2007 smo prav tako kot prejšnje leto našli tri definicije. V prvem primeru izraz *mobbing* ponovno definira Stankovičeva, prav tako v tretjem primeru novinar Gorazd Utenkar s svojimi besedami razlaga, kaj je *mobing*; v drugem primeru – v novinarskem prispevku Matjaža Albrehta – pa najdemo definicijo *nasilja na delovnem mestu* kot so ga takrat razumeli poslanci:

- *Šikaniranje oziroma mobbing je sistematično izražanje sovražnosti na položaju moči. Ta moč je lahko formalna, ko se tako vede nadrejeni (»bossing«), ali neformalna, ko to počne vplivni sodelavec ali skupina. Zato govorimo o vertikalnem in horizontalnem šikaniranju. /.../ »Šikaniranje lahko zajema neposredno nasilje in nasilno vedenje, vključno z grožnjami, lahko pa je tudi posredno, pretkano in subtilno preganjanje na psihološki ravni komunikacije, ki ga je zelo težko dokazati. /.../ (Stanković 2007a, 17).*
- *»Nasilje na delovnem mestu/ je metoda, kako se znebiti delavca. /.../« (Albreht 2007a, 2).*
- *Mobing je izraz, ki je v zadnjem času zelo priljubljen. Gre za poslovenjeno frazo iz angleščine, ki so jo pred kratkim – vendar ne dokončno – prevedli kot trpinčenje. Pojavlja se na delovnem mestu, njegove značilnosti pa so sistematično, dalj časa trajajoče šikaniranje v izvedbi posameznika ali skupine, zaradi katerega ima žrtev otipljive zdravstvene posledice. /.../ Da bi se lahko neko ravnanje označilo za mobing, mora pritisk trajati dalj časa in biti mora jasno, da je sistematičen. Glede trajanja si strokovnjaki niso edini; ocene se gibljejo od šest do štiriindvajset mesecev. /.../ (Utenkar 2007, 6).*

V letu 2008, ko je v veljavo dodobra stopila novela zakona iz leta 2007, ki je prvič definirala in prepovedala trpinčenje na delovnem mestu – in ko se je spremenil tudi kazenski zakonik – (glej Poglavlji 5.2 in 5.7.3), v Delu nismo našli nobenega prispevka, v katerem bi novinar razložil uradno sprejeto definicijo.

V zadnjem analiziranem letu – tako kot v prvem – najdemo le en prispevek, ki je postregel z definicijo. Novinarka Katja Željan v njem razloži, kako trpinčenje poimenujejo različne kulture po svetu in kako pojem trpinčenja najpogosteje razlagajo strokovnjaki:

Pojav je v različnih kulturah imenovan različno, najpogosteje pa mu rečejo workplace bullying in mobbing. Pri nas so se v zadnjih letih uveljavila poimenovanja mobing, psihično nasilje na delovnem mestu ali šikaniranje. Strokovnjaki tako trpinčenje največkrat opredeljujejo kot ponavljajoče se ali sistematično in dolgo trajajoče negativno, neetično in žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ki je usmerjeno proti drugi osebi ali proti več osebam. Takšno nesprejemljivo ravnanje povzroča socialno izključevanje in ogroža psihično, fizično in socialno zdravje žrtve; takšno početje razume kot zatiranje in poniževanje pri delu, kot ogrožanje in žaljenje dostojanstva /.../ (Željan 2009, 6).

Na podlagi analize menimo, da časnik Delo bralcev z definicijo trpinčenja na delovnem mestu ni seznanjal dovolj pogosto. Še posebej se zdi problematično, da Delovi novinarji javnosti leta 2007 ali 2008 niso seznanili s prvo uradno slovensko definicijo trpinčenja na delovnem mestu, kot jo je opredelila zakonodaja.

7.6 Poročanje o zakonski podlagi trpinčenja na delovnem mestu

Naslednji kriterij, ki nas je zanimal, je bilo poročanje o zakonski podlagi trpinčenja na delovnem mestu. O zakonodaji smo obširneje pisali v enem od prejšnjih poglavij, zato smo želeli preveriti, koliko – in kako – so o njej poročali Delovi novinarji. Zato še enkrat spomnimo na dve ključni zakonodajni spremembi: novembra 2007 je takratni Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) (Ur. l. RS 03/2007) prvič v zgodovini Republike Slovenije prepovedal trpinčenje na delovnem mestu, novembra 2008 pa je začel veljati novi Kazenski zakonik (KZ-1) (Ur. l. RS 55/2008), ki za storilca predvideva zaporno kazen od dveh do treh let (glej tudi Poglavji 5.2 in 5.7.3). Prepričani smo, da je seznanjanje javnosti z zakonodajnimi novostmi ena pomembnejših nalog medijev oziroma novinarjev, saj državljani ne sledijo vsem objavam v uradnem listu, prav tako pa potrebujejo razlago vsebine zakonov, ki je prilagojena laični, torej ne strokovni javnosti. To se nam zdi pomembno ne samo z vidika samega razumevanja zakonodaje, ampak tudi kot element, ki pripomore k osveščanju javnosti o vrsti nasilja, ki ga v tem delu obravnavamo.

Tabela 7.8: Število novinarskih prispevkov o zakonodajni podlagi trpinčenja na delovnem mestu

Število prispevkov o zakonodajni podlagi trpinčenja	Da	Ne
2005	1	2
2006	1	6
2007	10	9
2008	1	11
2009	1	36
Skupaj	14	64

Kot prikazuje Tabela 7.8, so lahko bralci Dela o spremembah zakonodaje na področju nasilja na delovnem mestu v izbranem časovnem obdobju brali štirinajstkrat, v ostalih 64 prispevkih zakonodaja ni bila omenjena. Le v letu 2007 so novinarji o zakonodajni podlagi pisali desetkrat, v letih 2005, 2006, 2008 in 2009 pa smo zasledili le po en prispevek. V nadaljevanju si oglejmo, kakšna je bila vsebina teh prispevkov.

Leta 2005 v novinarskem prispevku z naslovom *Samomor zaradi službe* Tanja Stanković (2005b, 16) zapiše, da »/n/aš zakon o delovnih razmerjih nasilja na delovnem mestu ne sankcionira, kar pomeni, da nimamo pravne podlage, ki bi omogočala kazenski pregon zaradi njega. Nasilje je v zakonu omenjeno samo v 112. členu, ki določa le, da ima žrtev, ki da odpoved zaradi nasilja, pravico do odškodnine in odpravnine. /.../«. V nadaljevanju novinarka citira izvršno sekretarko v Zvezi svobodnih sindikatov Lučko Böhm, ki je prepričana, da bi nasilje na delovnem mestu »zakon /moral/ obravnavati enako kot spolno nadlegovanje, se pravi sankcionirati in breme dokazovanja prenesti na delodajalca; ta bi torej moral dokazovati, da nasilja ni bilo, ne pa da žrtev išče dokaze zanj« (Stanković 2005b, 16). Stankovićeva je za mnenje povprašala tudi glavnega inšpektorja Republike Slovenije za delo Boruta Brezovarja, ki je prav tako povedal, da takratni zakon v primeru trpinčenja na delovnem mestu ni predvideval posredovanja inšpektorata in da je po njegovem mnenju »nasilje na delovnem mestu pogosto povezano s spolnim nasiljem« (Stanković 2005b, 16).

V letu 2006 je Delo prav tako enkrat poročalo o neustrezno urejeni zakonodaji na področju nasilja na delovnem mestu:

Sicer pa problematika ni ustrezno obravnavana niti v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR). Ta namreč zgolj prepoveduje diskriminacijo na delovnem mestu (6. člen) in zapoveduje varovanje dostojanstva delavca pri delu (45. člen), posredno se nasilja na delovnem mestu dotikajo še določbe o enakopravnem obravnavanju glede na spol, o neutemeljenih odpovednih razlogih in razlogih za izredno odpoved zaposlenega (Bandur 2006, 19).

Prva medijska objava v letu 2007 je bila bralčev odziv na članek iz leta poprej z naslovom *Pri šikaniranju je teže podrejenim* novinarka Jelene Gaćeša (2006, 2). Čeprav se avtoričino besedilo ni neposredno ukvarjalo z zakonodajo, pa je bil bralec Franc Mihič kritičen prav do takratne neustrezne zakonske podlage: »Z mobbingom se pri nas zares še ne ukvarjamo, saj nimamo niti ene večje raziskave s tega področja. Še huje, zakonodaja se vede tako, kakor da ga nikjer ne zazna« (Mihič 2007, 5).

V naslednjem medijskem prispevku je novinar Matjaž Albreht v sinopsisu članka z naslovom *Sodobna kuga za delavce* poročal o novostih, ki so se dogajale na področju snovanja nove zakonodaje:

Odbor za delo in komisija za peticije državnega zbora sta na pobudo kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa obravnavali problematiko preprečevanja in obvladovanja psihičnega nasilja na delovnem mestu (mobbing). Po podatkih različnih raziskav naj bi zaradi psihičnega nasilja v Evropi trpelo okoli 10 odstotkov zaposlenih, v nekaterih dejavnostih tudi več. V razpravi so udeleženci podprli pobudo vlade, da tudi pri nas opravi takšno raziskavo, področje vključi v zakonodajo, predvsem pa v zakon o delovnih razmerjih, pripravi preventivne ukrepe za prepoznavanje in preprečevanje psihičnega nasilja v podjetjih ter zagotovi pomoč žrtvam (Albreht 2007a, 2).

Marca 2007 je Delo poročalo, da je državni zbor po skrajšanem postopku sprejel novelo zakona o javnih uslužbencih. Čeprav v prispevku ne izvemo, na kakšen način (in ali sploh) novela obravnava nasilje na delovnem mestu, pa novinar v zadnjem odstavku zapiše mnenje takratne opozicijske poslanke stranke SNS Barbare Žgajner Tavž, ki je povedala, »da je predlagani zakon velik poseg v človekove pravice, omogoča psihično nasilje na delovnem mestu, medsebojno sumničenje in krhanje medsebojnih odnosov, povečuje število bolniških

staležev ker se delavci izogibajo neustreznim delovnim razmeram, saj lahko prav zaradi njih resno zbolijo. /.../« (Jakopec 2007, 2).

7. aprila 2007 je Jelena Gaćeša (2007b, 2) poročala, da so »vlada in sindikati – začeli obravnavo vsebine zakona« o delovnih razmerjih, pri čemer so se »/v/ zvezi z mobingom partnerji dogovorili, da bo strokovna služba ministrstva definirala ta pojem do prihodnjega pogajanja«. Novinarica je pogajanja spremljala tudi v naslednjem tednu, ko je v članku *Prepir zanetil odsotni Miklič* zapisala, da so pogajalski partnerji nadaljevali s pogajanja in razpravo (tudi) o »psihičnem nasilju oziroma t. i. mobingu«, pri čemer je takratna ministrica izrazila zadovoljstvo, da so uspeli obdelati »večje vsebinske vidike zakona« (Gaćeša 2007c, 2).

Tanja Stanković (2007b, 17) je v svojem prispevku bralce seznanila s poročilom zagovornice načela enakosti ter enakih možnosti žensk in moških Tatjane Strojane za leto 2006, v katerem je zagovornica zaznala pomanjkljivosti takratne delovne zakonodaje tudi v zvezi s čustvenim nasiljem na delovnem mestu: »Ker je bilo zaznati največ kršitev, ki niso opredeljene v slovenski zakonodaji in jih zato ne obravnavata niti inšpektorat za delo niti zagovornica, bi bilo smiselno razmišljati o ustrezni dopolnitvi zakonodaje /.../. Obstoječa namreč ureja zgolj nadlegovanje, povezano z neko osebno okoliščino, o čustvenih zlorabah pa ne govori« (Stanković 2007b, 17).

Konec aprila je o zakonodaji pisal tudi novinar Gorazd Utenkar. V svojem poročilu z okrogle mize je povzel besede vrhovnega sodnika dr. Alekseja Cvetka, s katerimi je opozoril, »da mobing v Sloveniji ni kazniv in torej ni sodne prakse, povezane z njim«, ter da »trenutno potekajo intenzivne razprave o tem, da bi ga vključili v kazenski zakonik« (Utenkar 2007, 6).

V rubriki Odmevi se je v odgovor na prejšnje poročilo Utenkarja z istim naslovom javil pravnik Kamil Lasič, ki se je prav tako dotaknil kazenske zakonodaje: »Ker gre pri mobingu vedno za dejanja, ki so za človeka nesprejemljiva in na las podobna dogajanjem v živalskem svetu, je prav gotovo edina rešitev inkriminacija takšnih dejanj v Kazenskem zakoniku Republike Slovenije« (Lasič 2007, 6).

Konec maja 2007 je novinarica Jelena Gaćeša javnost seznanila z novico, da bo vlada kmalu obravnavala novelo zakona o delovnih razmerjih. V poročilu je med drugim zapisala nekaj pomembnejših sprememb zakona, med katerimi je bila tudi »večja zaščita delavcev pred

diskriminacijo in vsemi vrstami nasilja, tudi pred psihičnim nasiljem (mobingom), ki ga zakon prvič omenja« (Gaćeša 2007č, 3).

Zadnjič so leta 2007 v Delu o novi noveli zakona o delovnih razmerjih poročali sredi 20. julija. Takrat je tedanja ministrica za delo, družino in socialne zadeve predstavila potrjeni predlog novele zakona ter poudarila, da sta »v zvezi s preprečevanjem nasilja na delovnem mestu /.../ mogoči dve poti: inšpekcija za delo in sodno varstvo« ter dodala, da »zakon izrecno določa, da je treba ohraniti delavčevo dostojanstvo« (Jenko in Gaćeša 2007, 2).

Čeprav je bilo leta 2007, ko je nastajala novela zakona o delovnih razmerjih, kar nekaj poročanja o usklajevanju socialnih partnerjev in nazadnje potrditvi zakona s strani vlade, pa v letu 2008 o vsebini in pomenu členov, ki se nanašajo na nasilje na delovnem mestu in novem poimenovanju – trpinčenju na delovnem mestu – ni pisal nihče. Prav tako Delo v tem letu ni objavilo podatka, kdaj je bila novela zakona sploh sprejeta ter kdaj je stopila v veljavo. Našli smo le prispevek, ki je bil objavljen 18. januarja, ki pa se ni nanašal na delovnopravno zakonodajo, ampak na predlog novega kazenskega zakonika, ki je poleg drugih, povsem novih kaznivih dejanj uvajal še »šikaniranje na delovnem mestu in tako imenovani mobing, torej psihično nasilje« (Jakopec 2008, 2). Tudi kasneje, ko je bil novi kazenski zakonik istega leta sprejet, o njem oziroma njegovi vsebini, ki se nanaša na trpinčenje na delovnem mestu, Delo ni poročalo.

V letu 2009 smo med 37 prispevki, ki so obravnavali trpinčenje na delovnem mestu, našli le enega, v katerem je novinarka poročala o zakonodajni podlagi. Jelena Gaćeša (2009, 4) je v svojem poročilu javnost seznanila z informacijo, da je vlada »na podlagi zakona o delovnih razmerjih (45. člen) sprejela uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave«, ter da »uredba predvideva najprej neformalno reševanje problema, delavca pa je dolžan zaščititi predstojnik državnega organa«. Povzela je tudi izjavo takratnega generalnega sekretarja vlade Milana M. Cvikla, ki je »poudaril zlasti preventivno vlogo uredbe« in bil prepričan, da »so vsi ukrepi za storilca /.../ potencialno hudi« (Gaćeša (2009, 4).

Na podlagi zbranih podatkov lahko rečemo, da so Delovi novinarji precej poročali o dogajanju med samim nastajanjem nove zakonodaje in tik pred njenim sprejetjem. Nihče od urednikov ali novinarjev pa se ni vprašal, kaj nova zakonodaja konkretno pomeni, ne samo za

žrtve (večkrat so zapisali, da zakonodaja ni ustrezno urejena in da žrtve nimajo nobene zaščite), ampak tudi za napadalce, delodajalce in družbo. Ob nasilju, ki prinaša toliko raznovrstnih posledic (glej Poglavje 4), bi od resnega časnika pričakovali, da v tem primeru temeljito poroča o spremembah, ki jih je prinesla zakonodaja. Ne le, da jo na kratko povzema, ampak da za razlago o tem, kaj konkretno za državljane pomeni, povpraša tudi pravne in druge strokovnjake. Ker nismo preučili Delovih prilog, seveda dopuščamo možnost, da so se novinarji te teme temeljito lotili v kateri od njih.

7.7 Prisotnost žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih

Zadnji kriterij, ki nas je zanimal, je bila prisotnost žrtev trpinčenja na delovnem mestu v Delovih prispevkih. Ko žrtve skušajo razložiti, koliko trpljenja in bolečine doživljajo zaradi trpinčenja na delovnem mestu, poslušalci o njihovih občutkih pogosto dvomijo. Raziskovalci, ki ta pojav preučujejo, pravijo, da o resničnosti pripovedi žrtev pogosto dvomijo tudi novinarji. Zgodbe o napadalcih in o tem, kaj ob njihovem ravnanju doživljajo žrtve, se jim zdijo preprosto neverjetne. (Tracy in drugi 2006, 149)

V poglavju o posledicah trpinčenja na delovnem mestu (glej Poglavje 4.1) smo že pisali, da žrtve krivdo za nastalo situacijo navadno iščejo v njih samih, pogosto pa jih krivijo tudi bližnji in okolica. Svojega stanja se sramujejo, zato o težavah raje molčijo, s tem pa se še bolj poglobljajo v nemoč. Tu po našem mnenju mediji lahko odigrajo ključno vlogo, saj ne samo, da s poročanjem o žrtvah in z objavljanjem njihovih osebnih zgodb osveščajo ostale žrtve in jih opogumljajo, spodbudijo k ukrepanju, ampak na tak način o tovrstnem družbenem problemu učinkovito osveščajo tudi splošno javnost.

Tabela 7.9: Prisotnost žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prispevkih

Prisotnost žrtev v prispevkih	Da	Ne
2005	0	3
2006	1	6
2007	2	17
2008	4	8
2009	10	27
Skupaj	17	61

Kot je razvidno iz Tabele 7.9, so bralci Dela v izbranem petletnem obdobju o žrtvah trpinčenja na delovnem mestu lahko brali sedemnajstkrat. Število tovrstnih prispevkov se je z leti ves čas povečevalo, največ, 10, smo jih našli v letu 2009. V 61 prispevkih žrtve niso bile prisotne.

Leta 2005 o žrtvah trpinčenja na delovnem mestu novinarji niso pisali v nobenem od treh prispevkov, v katerih smo zasledili izraz trpinčenje na delovnem mestu ali katerega od njegovih sinonimov.

V letu 2006 smo prvič zasledili prispevek, v katerem je novinarka v sinopsisu citirala zapis anonimne žrtve, ki je na forumu *Šolskih razgledov* pod psevdonimom iskala nasvet, kaj storiti glede psihičnega nasilja na delovnem mestu: »Občutila sem ga tudi sama, in to precej dolgo, dokler ni oseba, ki ga je povzročala, zapustila delovnega okolja. Predvidevam, da ga je doživljal še kdo v kolektivu, a o tem nismo razmišljali. Nismo se dovolj pogovarjali, nismo bili ozaveščeni. Vsak je prenašal težave sam ...« (Bandur 2006, 19).

Predvidevamo lahko, da je bil ravno ta zapis na forumu povod za to, da se je novinarka lotila tematiko podrobneje raziskati, s tem pa je nedvomno prispevala k osveščanju javnosti o tovrstni, takrat še dokaj neznani obliki nasilja.

V letu 2007 smo med 19 novinarskimi prispevki našli dva, v katerih sta se pojavili žrtvi trpinčenja na delovnem mestu. Zanimivo je, da sta bili obe ženski in da sta se izpostavili z imenom in priimkom.

Tako lahko v članku Maje Hitij že v sinopsisu preberemo osebno izpoved Ksenije Jankovič, takrat izvršne direktorice podjetja Futura PR: »Na začetku poslovne poti sem naletela na nadrejeno, ki se je očitno počutila ogroženo. Nalagala mi je nerazumno veliko dela, skrivala ključne informacije in predajala naloge do ponedeljka šele v petek popoldne, zato sem morala delati tudi ob koncu tedna« (Hitij 2007, 17). Novinarka je še pojasnila, da je Jankovičeva takrat dala odpoved in si našla novo zaposlitev.

Dejanja nadrejene, ki jih opisuje Jankovičeva, so značilni primeri vertikalnega trpinčenja na delovnem mestu (glej Poglavlje 2.3) in napadov na kakovost delovnega mesta, kot jih je opredelil Heinz Leymann (glej Poglavlje 2.2), zato menimo, da je takšna objava za osveščanje

javnosti še kako pomembna, hkrati pa lahko bralce, ki imajo v službi podobne težave, spodbudi k prepoznavanju nasilja in k ukrepanju. Žrtev, ki jo je novinarka poiskala, se je izpostavila s polnim imenom, tako da kot vir deluje verodostojno in vredna zaupanja.

V drugem primeru za žrtev izvemo mimogrede. Novinar poroča z okrogle mize, ki so jo organizirali na dnevih kadrovske delavcev. V poročilu med drugim zapiše: »Na okrogli mizi, ki jo je vodila novinarka RTVS Vida Petrovčič, tudi sama žrtev šikaniranja v službi, je bilo postavljeno vprašanje, kdo so storilci in kdo žrtve mobinga« (Utenkar 2007, 6). Iz zapisanega lahko sklepamo, da je novinarka Vida Petrovčič kot voditeljica okrogle mize udeležencem povedala, da je (bila) tudi sama žrtev tovrstnega nasilja.

Čeprav bralci ne izvedo, kaj konkretno se je televizijski novinarki na delovnem mestu dogajalo, pa se zdi v luči tega, da gre za javno osebnost in da je o tem na dogodku tudi javno spregovorila, vseeno pomembno, da je novinar to informacijo vključil v svoje poročilo.

Leta 2008 smo o (domnevnih) žrtvah trpinčenja na delovnem mestu brali štirikrat. Prvič februarja v kratki vesti z naslovom *Irglova k ukrepanju poziva varuhinjo in inšpektorat za delo* (STA 2008, 2). V njej izvemo, da je novinar takratne revije Mag Igor Kršinar na komisijo za peticije poslal dopis, s katerim jo je »obvestil o šikaniranju na delovnem mestu«, ki naj bi ga bila »skupaj z novinarskim kolegom Silvestrom Šurlo deležna od novega vodstva *Maga*«, takratna predsednica komisije Majda Potrata pa se na dopis ni odzvala (STA 2008, 2). Iz zapisanega ne moremo razbrati, za kakšno obliko trpinčenja na delovnem mestu naj bi šlo, prav tako ne izvemo, kakšne posledice (če sploh) sta utrpeli domnevni žrtvi, saj njuni izjavi nista vključeni v prispevek. Kot uradni vir nastopa le poslanka Eva Irgl, ki jo avtor(ica) prispevka citira: »Ko smo imeli pred letom dni skupno sejo komisije za peticije ter odbora za delo, družino in socialne zadeve na temo psihičnega nasilja na delovnem mestu oziroma mobinga, smo se vsi, vključno s predsednico komisije, strinjali, da je to izjemno pomembna problematika, na katero je treba opozarjati. Danes, ko se konkretno spopadamo s tem problemom, pa so se nekateri zavili v molk« (STA 2008, 2).

V naslednjem prispevku se je novinarka Simona Fajfar ukvarjala z novim razpisom za delovno mesto ravnatelja kočevske glasbene šole. Mesto ravnatelja je bilo prosto, ker ni bilo jasno, kdo je bil takrat »legitimni ravnatelj te šole«, nekdanja ravnateljica pa je glasbeno šolo tožila »za neizplačane plače in zaradi mobinga« (Fajfar 2008, 8).

Tudi v tem primeru v prispevku ne izvemo, na kakšen način je bila nekdanja ravnateljica trpinčena, saj njenega mnenja novinarka ni navedla, prav tako ni jasno, kakšne posledice – poleg neizplačanih plač – je utrpela, da se je odločila za reševanje spora na sodišču. V nadaljevanju prispevka izvemo le, da nekdanja ravnateljica za delovno mesto, ki ga je nekoč zasedala, ni imela ustrezne izobrazbe.

Tudi v naslednjem prispevku, objavljenem decembra, naj bi bila žrtev javna uslužbenka, in sicer takrat že nekdanja ministrica Mojca Kucler Dolinar. Novinarka Jasna Kontler-Salomon (2008a, 3) je povzela njene besede, s katerimi je opisala »mobing, katerega žrtev naj bi bila sama po imenovanju nove vlade. Preprečili naj bi ji dostop na ministrstvo, in to celo na dan prevzema in predaje poslov z ministrom Golobičem – takrat je menda /na/ ministrstvo prišla šele s pomočjo tajnice, ki jo je pospremila iz kletnih prostorov ...«.

Iz zapisnega je razvidno, da je šlo za enkratno dejanje, torej domnevno oviranje vstopa v stavbo ministrstva, kar pa – ob upoštevanju definicije trpinčenja, ki mora trajati dalj časa – težko prepoznamo kot »mobing«. Domnevamo lahko le, da nekdanja ministrica (še) ni bila seznanjena z definicijo trpinčenja oziroma s podrobnostmi zakonodaje, ki jo je sprejela vlada, v kateri je zasedala omenjeno politično funkcijo.

Zadnje novinarsko besedilo v letu 2008 je poročalo o dogajanju v slovenski diplomaciji. Takratni veleposlanik v Madridu Peter Reberc je na več naslovov poslal depešo, v kateri je opisoval zapravljenost takratnega zunanjega ministra Dimitrija Rupla, njegovega nadrejenega. Novinarka Meta Roglič je podrobno opisala vsebino depeše, ki se je nanašala na Ruplove očitke, da je omenjeni veleposlanik v Madridu prekoračil sredstva za reprezentanco, kar je Reberca precej razburilo. Rogličeva (2008, 2) na koncu dobesedno navaja stavek iz depeše: »Gre za mobing«.

Iz zapisanega lahko sklepamo le, da se je ob omenjenih Ruplovih očitkih Reberc počutil kot žrtev trpinčenja na delovnem mestu in to tudi sporočil v uradnem dopisu. Če je šlo le za enkratni dogodek, torej očitek o preveliki porabi državnih sredstev, potem težko zagotovo sklepamo, da je bil veleposlanik res žrtev (dolgotrajnega) nasilja na delovnem mestu.

Med novinarskimi besedili v letu 2009 so se žrtve pojavile največkrat, kar desetkrat.

Januarja se je novinarka Diana Zajec (2009a; 2009b) dvakrat poglobila v dogajanje na onkološkem inštitutu. Vodstvo inštituta je trdilo, da si je znani kirurg Erik Breclj slabšo oceno delovne uspešnosti zaslužil zaradi slabše strokovnosti, Breclj pa je nadrejenim očital mobing in predlagal, naj mu, če je »strokovno nesposoben /.../, prepovedo delo z bolniki« (2009a, 4). Ko sta naslednji dan predstojnik in strokovni direktor onkološkega inštituta »zavrnila navedbe glede mobinga«, je novinarka zapisala, da se je Breclj odločil, »da ne bo več pral perila v javnosti« (2009b, 4). Tudi v tem primeru bralci ne izvedo, kako dolgo je trajalo domnevno trpinčenje in ali je kirurg kot »mobing« razumel le slabšo oceno delovne uspešnosti, ali pa se je dogajalo še kaj, česar javnosti ni razkril.

Februarja je novinarka Damjana Stamejčič poročala o težavah v celjskem odboru SDS. Člani so javno pojasnili vzroke za izstop 16 članov omenjenega odbora stranke. Avtorica je citirala člana stranke Denisa Padjana, ki je trdil, da so doživljali »politični mobing« in da je predsednik Janko Požešnik »nenehno grozil z izključitvami, izvajal pritisk na predsednike forumov in interesnih organizacij«, ter povzela izjavo Aleša Majceniča, ki je dodal, da je »z grožnjami in celo opomini pred tožbami /.../ pritiskal na najvidnejše in celo ustanovne člane celjske stranke SDS« (Stamejčič 2009, 2).

Novinarka Maja Grgič je v tem letu trikrat pisala o predsednici uprave Peka Marti Gorjup Brejc, ki je kazensko ovadila prvega nadzornika Zlatka Zupanca »zaradi izsiljevanj, zlorabe pooblastil in mobinga« (Grgič 2009a, 2009b), on pa ji je očital »zlorabo položaja in neupravičena izplačila v njeno korist« (G. 2009, 13). Podrobnosti o domnevnem trpinčenju bralci sicer ne izvedo, je pa to prvi primer, v katerem Delo poroča o tem, da je (domnevna) žrtev zaradi trpinčenja (domnevnega) storilca kazensko ovadila.

Maja 2009 je novinar Mitja Felc v Delu prvič poročal o primeru sojenja zaradi šikaniranja in trpinčenja na delovnem mestu. Nekdanji agent Sove Vojko Oklešen, ki je pred upokojitvijo deloval v Moskvi, je nekdanjemu direktorju sove Matjažu Šinkovcu očital šikaniranje in mobing. Šinkovec naj bi ga kljub delu, ki ga je kot agent dobro opravljal v Moskvi, poklical na zagovor v Ljubljano in ga »zelo arogantno« spraševal, »kaj sploh dela v Moskvi« (Felc 2009, 8). Zapleti so se po njegovi vrnitvi v Moskvo stopnjevali, saj je veleposlaništvo, ki je bilo zadolženo za najem njegovega službenega stanovanja, najemnino kmalu po zagovoru v Ljubljani odpovedalo. Nekdanjemu agentu je zato zmanjkalo finančnih sredstev za najemnino, zaradi stresa je tudi zbolel. Ko se je vrnil v Ljubljano, še poroča Felc, so ga brez

odločbe namestili v pisarno, kjer dela ni imel, zato je igral karte na računalniku. Novinar še poroča, da so kot pričo na sodišče povabili tudi Šinkovca, a ker predstavniki medijev v sodno dvorano niso smeli, njegove plati zgodbe niso slišali.

Junija se je novinarka Mojca Finc v svojem prispevku lotila osebnih izpovedi žrtev trpinčenja na delovnem mestu. Že v sinopsisu je zapisala, da je zbrala nekaj zgodb, »a anonimnih, saj se ljudje, ki so imeli takšne težave, z imenom niso pripravljene izpostaviti« (Finc 2009, 19). Najprej je citirala zgodbo inženirja strojništva:

Moji predlogi in rešitve v več letih niso bili sprejeti, čeprav smo pozneje, po dolgem omahovanju in zapravljanju časa, ugotovili, da so bili ti predlogi ustrezni že v osnovi. Zadnje mesece sem v glavnem sam ustvarjal pomemben projekt, ki je zdaj rešilna bilka podjetja. Vanj sem vložil veliko truda. Vse sem pripravil v nerazumno kratkih rokih, v zahvalo pa prejel 'skrajšano podaljšanje' delovne pogodbe za nekaj mesecev, z izgovorom, da je recesija« (Finc 2009, 19).

V nadaljevanju izvemo, da je sogovornik ob tem postajal čedalje bolj jezen, depresiven in nervozen, tresle so se mu roke in vsak dan je čutil bolečine. Odločil se je, da bo sebe in zdravje postavil na prvo mesto in dal odpoved. Ob tem je še dodal: »Žalostno je, da veliko ljudi požre nespoštovanje, degradiranje in izkoriščanje. Takšno početje je intenzivno zacvetelo prav v tem kvazikriznem času, v katerem so ljudje prestrašeni. Mobing očitno učinkuje tako, da ljudem vzame samozaupanje, ki je edino potrebno, da naredijo korak v neznanu« (Finc 2009, 19). Finčeva (prav tam) še zapiše, da si je sogovornik našel novo službo, kjer zdaj zadovoljen in spoštovan.

Novinarka je poiskala še eno žrtev trpinčenja, gradbeno inženirko, ki je bila nenehno pod velikim pritiskom: »Od mene zahtevajo nemogoče. Delam 13 ur na dan, čeprav mi pogodba določa osemurni delovni čas, in za to ne dobim nobenih dnevnic ali nadur. Nadrejeni zahtevajo, da sem navzoča na dveh gradbiščih hkrati, kar je seveda neizvedljivo. Nalagajo mi preveč dela, namesto da bi še koga zaposlili. Njihov izgovor je recesija« (Finc 2009, 19). Sogovornica prizna, da je zaradi vsega tega manj produktivna in v nenehnem stresu, ves čas utrujena in neprespana. Čeprav se je večkrat pritožila nadrejenemu, ni ukrepal, češ da naj potrpi. Ob zahtevah in pritožbah glede izplačila nadur pa so jo obtožili izseljevanja. Avtorica prispevek konča z zapisom, da sogovornica o prijavi delodajalca ne razmišlja, »saj je prepričana, da ne bo nič dosegla« (Finc 2009, 19).

Istega dne v Delu objavijo še en prispevek z naslovom *Tudi študenti imajo pravico pritožbe*. V njem novinar/-ka M. F. (domnevamo lahko, da gre tudi v tem primeru za Mojco Finc, ki je napisala prejšnji prispevek, objavljen na isti strani) predstavi zgodbo študentke, žrtve trpinčenja na delovnem mestu. V uvodu zapiše pomembno informacijo za bralce, da lahko tudi študenti, ki delajo na študentske napatnice, na inšpektoratu za delo prijavijo delodajalce in sodelavce zaradi trpinčenja ali nadlegovanja ter da mora biti prijava čim bolj vsebinsko dodelana. V nadaljevanju citira sogovornico: »Nisem razmišljala o prijavi mobinga, ker sem prepričana, da kot študentka ne bi ničesar dosegla. Poleg tega so me sodelavci opozorili, da je nadrejena zelo maščevalna; o tem sem se pozneje prepričala na lastne oči. Nisem ji upala nasprotovati. Laže je bilo zapreti to poglavje, se umakniti in začeti na novo. Hkrati me je njeno ravnanje naredilo močnejšo, dobila sem tršo kožo« (F. 2009, 19).

Zadnji novinarski prispevek v letu 2009, v katerem smo lahko brali o žrtvi trpinčenja na delovnem mestu, je bil objavljen oktobra. V njem takratni predsednik Združenja novinarjev in publicistov Igor Kršinar takole javno obtožuje takratnega predsednika vlade, da je trpinčil novinarja STA Boruta Meška: »Za razmere v mediju, kjer direktorja neposredno imenuje vlada, je odgovorna vlada, za šikaniranje urednikov in zaposlenih, za vsak politični pritisk za vsako cenzuro člankov na *STA* je kriva Pahorjeva vlada in Borut osebno, zatorej predsednika vlade Boruta Pahorja javno obtožujem političnih pritiskov, cenzure, mobinga in odpuščanja novinarjev *STA*, ki niso po meri vladnega nameščenca Bojana Veselinovića« (Škrinjar 2009, 2).

V grobem bi lahko rekli, da v Delovih prispevkih opazimo dva tipa poročanja o žrtvah. Pri prvem gre za resnične zgodbe žrtev, ki (v večini primerov) želijo ostati anonimne in ki opišejo, kaj točno se jim je na delovnem mestu dogajalo in kako so ukrepale. Tovrstna medijska poročanja se nam zdijo z vidika osveščanja žrtev in splošne javnosti najpomembnejša, saj jim laže verjamemo, če viri s svojimi izjavami delujejo pristno in verodostojno. Iz analiziranih prispevkov je razvidno, da so si novinarji vzeli čas, žrtvam prisluhnili in jim dali glas, hkrati pa jih v nobenem primeru niso stereotipizirali. Tatjana Vene (2012, 2) po poročanju medijev opaža, da trpinčenje na delovnem mestu zamaje ekonomsko stabilnost žrtve in da je najpogostejša posledica odpoved ali zamenjava službe. Avtorica v svojem članku sicer ne navaja nobenega konkretnega medija ali raziskave, na katere se sklicuje, ampak izraža svoja osebna opažanja, ki pa jih zdaj z našo analizo lahko potrdimo. Skoraj vse žrtve, ki so Delovim novinarjem zaupale svojo zgodbo (ali celo iskale pravico na

sodišču), so zaradi trpinčenja na delovnem mestu ostale brez zaposlitve in/ali bile primorane poiskati novo.

Pri drugem tipu pa gre za poročanje o žrtvah – v večini primerov gre javne osebnosti s sveta politike, gospodarstva in medijev – za katere se zdi, da v njih žrtve (in novinarji, ki jih povzemajo) izraz mobing uporabljajo precej lahkotno in na način, pri katerem bralec ne more biti povsem prepričan, da gre v njihovih primerih za trpinčenje na delovnem mestu. Ob branju tovrstnih prispevkov lahko celo dobimo občutek, da žrtve niso povsem seznanjene s tem, kaj izraz pravzaprav pomeni, novinarji pa tudi ne navajajo podrobnosti, ampak le povzemajo njihove skope izjave, ali pa izjav žrtev v prispevkih sploh ne navajajo. Takšne medijske objave lahko zameglijo srčiko problematike nasilja na delovnem mestu in v javnosti ustvarjajo vtis, da gre za temo, ki ni pomembna in ki si resne obravnave in pozornosti ne zasluži.

8 SKLEP

V diplomskem delu smo – po zgledu Van Dijkove metode analize vsebine, ki jo je v svoji raziskavi z naslovom *Discourse of Mobbing in Turkish Press* uporabil turški profesor Ece Karadoğan Doruk (2011) – analizirali 78 novinarskih prispevkov in skušali ugotoviti, kako je časnik Delo poročal o trpinčenju na delovnem mestu v letih od 2005 do 2009, ko je bilo trpinčenje na delovnem mestu v Sloveniji še razmeroma slabo poznan pojem in ga je zakonodaja šele definirala in urejala. Izbrana besedila smo analizirali na podlagi naslednjih šestih kriterijev: ali so imeli prispevki informativno ali interpretativno funkcijo; v kateri rubriki so bili prispevki objavljeni; kako pogosto so se izraz trpinčenje na delovnem mestu in sinonimi pojavili v naslovju prispevkov; ali je bila v prispevkih prisotna definicija trpinčenja na delovnem mestu; ali so prispevki poročali o zakonski podlagi ter koliko in kako so bile v prispevkih prisotne žrtve trpinčenja na delovnem mestu. Seveda s tem nismo raziskali vsega, kar bi se na podlagi analize vsebine raziskati dalo, pa vendar smo odstrli nekaj drobcev tega, kako so bili o obravnavanem nasilju obveščeni bralci najvplivnejšega tiskanega dnevnika pri nas. Zavedamo se, da primarni viri – novinarski prispevki časnika Delo ne morejo prikazati celostne slike o tem, kako je bila o tovrstni problematiki obveščena širša slovenska javnost, saj so o trpinčenju takrat poročali tudi drugi mediji. Hkrati pa razumevanje bralcev ni odvisno

le od prebranega, ampak tudi od njihovega predznanja, sposobnosti interpretacije besedil in nadaljnjega zanimanja za obravnavano tematiko.

Na podlagi kriterijev, ki so veljali za vse analizirane prispevke, ugotavljamo, da so v Delu prevladovali prispevki, ki jih uvrščamo v informativno zvrst in v katerih so novinarji navajali dejstva brez svojih mnenj in vrednostnih sodb.

Največ prispevkov o trpinčenju so Delovi uredniki uvrstili v rubriki *Aktualno*, ki je poleg naslovnice najbolj brana in obsega drugo, tretjo in četrto stran, in *Delova borza dela*. Menimo, da so s tem pripomogli k boljšemu osveščanju javnosti o tovrstnem nasilju. V petih letih pa na žalost trpinčenja na delovnem mestu nikoli niso prepoznali kot dovolj pomembnega, da bi kot naslovna tema sodilo na naslovnico.

Izraz trpinčenje na delovnem mestu in njegove sinonime smo v Delu našli le v 31 naslovjih, v 47 jih ni bilo zaslediti. V letih pred uvedbo nove zakonodaje je število izraza trpinčenje na delovnem mestu in sinonimov v naslovju naraščalo, z letom 2007 pa se je trend obrnil v prid povečanja števila prispevkov, v katerih izraza trpinčenje na delovnem mestu in sinonimov ni bilo. Med novinarji in uredniki je v naslovjih prevladovala raba predvsem dveh izrazov – mobing in nasilje na delovnem mestu. To ne čudi, saj uradnega, enotnega poimenovanja (in definicije) v našem prostoru vse do konca leta 2007 nismo imeli. Zanimivo in nekoliko nenavadno pa je, da se v letih po uvedbi nove zakonodaje izraz trpinčenje na delovnem mestu v naslovju pojavil le dvakrat. Neraba uradno sprejetega strokovnega izraza pri Delovih novinarjih je lahko kazalnik, da je sedanje poimenovanje neustrezno (predolgo ali težko zapomljivo), ali pa je bila znak novinarjevega nepoznavanja zakonodaje in tematike, o kateri je poročal. Z doslednim pisanjem uradno sprejetega izraza že v naslovju – saj »so naslovi že na prvi pogled najopaznejša sestavina časopisa« (Kalin Golob 2013, 215) – bi časnik Delo nedvomno pripomogel k njegovi večji prepoznavnosti in k bolj ustaljeni rabi ne samo v javnih, ampak tudi v strokovnih krogih. Uredbe s področja delovnih razmerij – kot pojasnjuje sodnik Darko Krašovec (2014, 36) – namreč pojma mobing ne poznajo, po mnenju Kresalove (2010, 137) pa je že sama pravna opredelitev trpinčenja nejasna, zato je žrtvam trpinčenja še težje zagotavljati ustrezno sodno varstvo. Neenotno poimenovanje zato po našem mnenju vnaša le še dodatne nepotrebne nejasnosti.

Definicijo trpinčenja na delovnem mestu smo zasledili le v osmih novinarskih prispevkih, v ostalih 70 je ni bilo. Na podlagi teh rezultatov menimo, da časnik Delo bralcev z definicijo ni seznanjal dovolj pogosto. Še posebej se zdi problematično, da Delovi novinarji javnosti leta 2007 niso seznanili s prvo uradno slovensko opredelitvijo trpinčenja, kot jo je definirala zakonodaja. Ta element je pomemben v luči osveščanja splošne javnosti, saj prav definicija poudarja, da enkratnih dogodkov, četudi gre za kršenje človekovega dostojanstva na delovnem mestu, ne moremo razumeti kot trpinčenje, saj mora slednje trajati dalj časa, tega pa mnogi pravzaprav ne vedo.

Naslednji kriterij je bil poročanje o zakonodajni podlagi trpinčenja na delovnem mestu. Le v letu 2007 so novinarji o zakonodaji pisali desetkrat, v letih 2005, 2006, 2008 in 2009 pa smo zasledili le po en prispevek. Na podlagi zbranih podatkov lahko rečemo, da so Delovi novinarji največ poročali o dogajanju med samim nastajanjem nove zakonodaje in tik pred njenim sprejetjem, kar se je dogajalo leta 2007. Nihče od urednikov in novinarjev pa se po sprejetju nove zakonodaje novembra 2007 ni vprašal, kaj zakon prinaša, ne samo za žrtve (pred tem so večkrat poročali, da zakonodaja ni ustrezno urejena in da žrtve nimajo ustrezne zaščite), ampak tudi za napadalce, delodajalce in družbo. Prav tako delo ni poročalo o spremembi kazenskega zakonika, ki je za trpinčenje na delovnem mestu prinesel določilo o zaporni kazni od dveh do treh let. Ob nasilju, ki prinaša toliko raznovrstnih posledic (podrobno smo jih predstavili v 4. poglavju), bi od resnega časnika pričakovali, da v tem primeru temeljito poroča o zakonodajnih spremembah. Ne da zakonodajo zgolj povzema, ampak da za razlago o tem, kaj konkretno za državljane pomeni, povpraša pravne in druge strokovnjake. Ker nismo preučili Delovih prilog, seveda dopuščamo možnost, da so se novinarji te teme temeljiteje lotili v kateri od njih.

Z zadnjim kriterijem smo preverjali, kako je Delo poročalo o žrtvah trpinčenja na delovnem mestu. O njih so bralci v petletnem obdobju lahko brali v sedemnajstih novinarskih prispevkih, njihovo število pa se je z leti povečevalo (največ, 10, smo jih našli v letu 2009). V grobem bi lahko rekli, da smo v prispevkih zasledili dva tipa poročanja o žrtvah.

Pri prvem gre za resnične zgodbe žrtev, ki (v večini primerov) želijo ostati anonimne in ki opišejo, kaj točno se jim je na delovnem mestu dogajalo in kako so ob tem ukrepale. Tovrstna medijska poročanja se nam zdijo z vidika osveščanja žrtev in širše javnosti najpomembnejša, saj jim lažje verjamemo, če viri delujejo pristno in verodostojno. Vidno je, da so si novinarji

vzeli čas, žrtvam prisluhnilo in jim dali glas, ki ga navadno nimajo. Čeprav tudi novinarji, kot pravijo Tracy in drugi (2006, 149), o resničnosti pripovedi žrtev pogosto dvomijo, saj se jim zdijo preprosto neverjetne, pa so Delovi novinarji to nalogo dobro opravili.

Pri drugem tipu pa gre za poročanje o žrtvah – v večini primerov gre za javne osebnosti s sveta politike, gospodarstva in medijev – za katere se zdi, da besedo mobing uporabljajo precej lahkotno in na način, da bralec ne more biti povsem prepričan, da v njihovih primerih sploh gre za trpinčenje na delovnem mestu. Takšne medijske objave v nekaterih primerih morda lahko nakazujejo na to, da se žrtve poslužujejo tako imenovanega lažnega mobinga, kot ga imenuje Brečkova (2013, 54), saj ga pogosto sprožijo osebe, ki se zaradi sprememb v delovni organizaciji počutijo ogrožene in s takšnim ravnanjem želijo preprečiti vpliv spremenjenih razmer na svoj osebni položaj. Ker imajo kot javne osebnosti večji dostop do medijev, jih lahko v tem primeru izrabijo v svoj prid. Drugi – morda verjetnejši – razlog pa je, da žrtve niso povsem seznanjene s tem, kaj izraz trpinčenje na delovnem mestu pravzaprav pomeni, saj novinarji ne postrežejo z dodatnimi informacijami, ampak le povzemajo njihove skope trditve in izjave. Takšni prispevki po našem mnenju lahko zameglijo bistvo problematike nasilja na delovnem mestu in javnosti sporočajo, da gre za nekaj, kar si ne zasluži resne obravnave in pozornosti.

Glede na to, da raziskav o trpinčenju na delovnem mestu v medijih – vsaj po nam dostopnih podatkih – v svetu skorajda ni, v slovenskem prostoru pa jih sploh še nismo zasledili, ostaja to področje na široko odprto za nadaljnje raziskovanje. Učinkovita bi bila nacionalna raziskava o tem, ali mediji v Sloveniji predstavljajo primarni vir informiranja javnosti o trpinčenju na delovnem mestu. Če bi se izkazalo, da večina prebivalstva informacije o trpinčenju prejema prav prek množičnih občil, bi bila to lahko pomembna odskočna deska za nadaljnje raziskave o tem, kakšno je medijsko poročanje o trpinčenju pri nas in širše ter kako bi ga lahko izboljšali tako, da bi kar najboljše informiralo širšo javnost in s tem postopoma prispevalo k zmanjšanju oziroma odpravi psihičnega nasilja v delovnih organizacijah, kjer delovno aktivni ljudje preživijo kar tretjino svojega življenja.

Novinar Peter Rak (2016, 1) je v Delu nedavno zapisal, »da ljudje večinoma berejo slabe novice o dogodkih, ki nanje ne morejo vplivati in so v resnici popolnoma irelevantne«. S to mislijo se strinjamo in se z njo vračamo na začetek našega diplomskega dela. Nekatero slabo novice polnijo naslovnice in prinašajo dobiček, pa čeprav na mnoge nasilne dogodke (kot so

na primer teroristični napadi) bralci skorajda ne moremo vplivati. Lahko pa vplivamo na tiste dogodke, ki so nam fizično in/ali emocionalno blizu, pa naj gre za nasilje nad otrokom v sosednji ulici ali pa za trpinčenje našega sodelavca v delovni organizaciji. Tu lahko ukrepamo. In tudi moramo. Zato želimo z diplomskim delom novinarjem in javnosti sporočiti, da trpinčenje na delovnem mestu resda ni spektakularna oblika nasilja, ki bi bila tržno zanimiva, je pa prav tako kot druge oblike nasilja lahko izjemno uničujoča in kot takšna vredna pozornosti. Kot pravi Provaznik (v Birknerová, 2011) – najpomembnejši preventivni ukrep je, da se kot družba o trpinčenju na delovnem mestu odprto pogovarjamo, pri tem pa pomembno vlogo odigrajo prav množični mediji.

9 LITERATURA

1. Albreht, Matjaž. 2007a. Sodobna kuga za delavce. *Delo*, 2 (21. marec).
2. --- 2007b. Ogrožena sta avtoriteta in samostojnost varuha. *Delo*, 2 (25. julij).
3. --- 2009. Največ kršitev v sodstvu. *Delo*, 2 (18. december).
4. Arnšek, Tatjana. 2007. *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/Mobbing_na_delovnem_mestu.pdf (31. maj 2016).
5. Bandur, Simona. 2006. Zaposleni ne prepoznajo nasilja ali pa si o njem ne upajo spregovoriti. *Delo*, 19 (5. september).
6. --- 2007a. Številne tegobe sodobnega delavca. *Delo*, 19 (6. november).
7. --- 2007b. Nestabilnost zaposlitev ima stranske učinke. *Delo*, 19 (13. november).
8. Benko, Vladimir. 2000. *Sociologija mednarodnih odnosov*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
9. Besednjak, Tamara, Matej Makarovič, Borut Rončević, Uroš Šinkovec in Matevž Tomšič. 2008. *Slovenski mediji v družbi in slovenska družba v medijih*. Nova Gorica: Fakulteta za uporabne družbene vede.
10. Bilban, Marjan. 2008. Nasilje na delovnem mestu (mobing) - pregledni članek. *Delo in varnost* 53 (1): 23–36.
11. Birknerová, Zuzana. 2011. Managerial Analysis of Mobbing and Fear in the Workplace. *Scientific Annals of the 'Alexandru Ioan Cuza' University of Iasi: Economic Sciences Series*. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.unilj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&si=e0536bc9-64a8-4a2c-a876-788472b70634%40sessionmgr4001&hid=4105> (9. junij 2016).
12. Boddy, Clive R. 2012. *Bullying and Corporate Psychopaths at Work*. Dostopno prek: <https://www.youtube.com/watch?v=t1B1pFwGhA4#t=866.70075> (4. junij 2016).
13. Bojc, Saša. 2009. Podjetja bodo vlagala predvsem v ključne kadre. *Delo*, 15 (27. januar).
14. Branc, Tomaž. 2008. Anonimni in nezadovoljni. *Delo*, 6 (15. april).
15. Bratož, Igor. 2009. Zagatno prepričanje prepričanih. *Delo*, 19 (10. julij).
16. Brečko, Danijela 2009. Strategije za ukrepanje organizacij zoper mobing. *Delo in varnost* 54 (1): 17–22.

17. --- 2010. *Recite mobingu ne: obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja*. Ljubljana: Planet GV.
18. --- 2013. *Recite mobingu ne: preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja*. 2. dopolnjena izdaja. Ljubljana: Planet GV.
19. Caprezza, Nicole M. in Ximena B. Arriaga. 2008. Why Do People Blame Victims of Abuse? The Role of Stereotypes of Women on Perceptions of Blame. *Sex Roles* 59 (11/12): 839–850.
20. Cassitto, M. G. in S. Giordano. 2003. Mobbing Impact on Individual Behaviors and Therapeutic Interventions: Risks of Addiction. *Homeostasis in Health and Disease* 42 (6): 288–290.
21. Celin, Mateja. 2008. Korošci so nezadovoljni z delom sodišč in policije ter z ravnanjem delodajalcev. *Delo*, 6 (13. marec).
22. Constantinescu, Viorel 2014. Mobbing: Psychological Terror in the Workplace. *Proceedings of the Scientific Conference AFASES 2*: 511–514.
23. Cyrulnik, Boris. 2012. *Sram: če povem, bom umrl*. Ljubljana: Modrijan.
24. Červek, Urban. 2009. Minimalna plača naj bo 600 evrov. *Delo*, 4 (20. oktober).
25. D., B. 2009. Na nemškem sodišču več primerov mobinga. *Delo*, 19 (2. junij).
26. Delo. 2013a. *Kdo smo*. Dostopno prek: <http://dd.delo.si/kdosmo> (3. julij 2016).
27. --- 2013b. *Edicije*. Dostopno prek: <http://dd.delo.si/edicije> (3. julij 2016).
28. Djordjevič, Nika. 2009. Skoraj polovica jih je v hudem stresu. *Delo*, 2 (18. junij).
29. Doruk, Ece Karadoğan. 2011. Discourse of Mobbing in Turkish Press. *Online Journal of Communication & Media Technologies* 1 (3): 35–59.
30. Enwefa, Stephen C., Regina L. Enwefa, Gloria Dansby-Giles in Frank Giles. 2010. Terror in the Academy: Breaking the Cycle of Silence on Bullying, Mobbing, and Emotional Abuse in the Workplace. *NAAAS & Affiliates Conference Monographs*. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.unilj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=29a7aa0b-4dba-4870-9b38-%20f405186643f0%40sessionmgr4001&hid=4111> (20. junij 2016).
31. Erjavec, Karmen in Melita Poler Kovačič. 2007. *Kritična diskurzivna analiza novinarskih prispevkov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Erjavec, Karmen in Petra Thaler. 2006. Medijska reprezentacija smrti. *Družboslovne razprave* 22 (52): 29–44. Ljubljana: Slovensko sociološko društvo: Fakulteta za družbene vede.

33. Erjavec, Karmen in Zala Volčič. 1999. *Medijska pismenost: priročnik za učitelje osnovne šole*. Ljubljana: DZS.
34. *Evropska socialna listina*. Ur. l. RS 24/1999 – MP 7/99. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/> (4. maj 2016).
35. F., M. 2009. Tudi študenti imajo pravico pritožbe. *Delo*, 19 (2. junij).
36. Fajfar, Simona. 2008. Prihodnji petek bodo objavili razpis za ravnatelja Glasbene šole Kočevje. *Delo*, 8 (27. marec).
37. Felc, Mitja. 2009. Zdaj že upokojeni agent toži državo. *Delo*, 8 (9. maj).
38. Finc, Mojca. 2009. Izgovarjanje na recesijo čedalje pogostejša oblika pritiska. *Delo*, 19 (2. junij).
39. G., J. 2006. Za preprečevanje psihičnega nasilja na delu. *Delo*, 2 (23. december).
40. G., K. 2005. Tajnice na največjem strokovnem kongresu v Sloveniji. *Delo*, 6 (21. maj).
41. G., Ma. 2009. Skrivalnice NS Peka. *Delo*, 13 (23. april).
42. Gačič, Jelena. 2006. Pri šikaniranju je težje podrejenim. *Delo*, 2 (29. december).
43. --- 2007a. Proti delavskemu zaupniku. *Delo*, 2 (27. februar).
44. --- 2007b. Uskladili naj bi se še pred koncem junija. *Delo*, 2 (7. april).
45. --- 2007c. Prepirl zanetil odsotni Milič. *Delo*, 2 (14. april).
46. --- 2007č. Vroča tema dodatek na delovno dobo? *Delo*, 3 (31. maj).
47. --- 2007d. »Ohranili smo obrise prejšnje socialne države«. *Delo*, 2 (25. julij).
48. --- 2009. Veliko primerov je še vedno prikritih. *Delo*, 5 (14. maj).
49. Grgič, Maja. 2009a. Medsebojne obtožbe med upravo in nadzorniki. *Delo*, 15 (21. april).
50. --- 2009b. Izredna revizija in novi NS? *Delo*, 13 (4. avgust).
51. Hanc, Marjana. 2009. Načrti za učinkovitejše delo, a že brez ukrepov. *Delo*, 19 (17. februar).
52. Hecht, Jennifer Michael. 2013. *Stay: A History of Suicide and the Philosophies against it*. Yale University Press.
53. Hitij, Maja. 2007. Če bi zaznali težave, bi jih odpravili s pogovori. *Delo*, 17 (6. februar).
54. Hočevar, Barbara. 2006. Pogosto skrita in neopazna. *Delo*, 17 (12. december).
55. Hornby, Albert Sidney. 1986. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford: Oxford Press.

56. Ivandić, Damir. 2005. *Posttravmatska stresna motnja in vojaki*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
57. Jakopec, Marko. 2007. Za vlado nujnost, za opozicijo zgrešeni koncept. *Delo*, 2 (30. marec).
58. --- 2008. Med kaznimi predviden tudi dosmrtni zapor. *Delo*, 2 (18. januar).
59. --- 2009. V ponedeljek bo premier prvič odgovarjal na vprašanja poslancev. *Delo*, 2 (24. januar).
60. Jenko, Miha in Jelena Gaćeša. 2007. Odhodkov bo več, prihodki neznanka. *Delo*, 2 (20. julij).
61. Kalin Golob, Monika. 2000. *Jezikovne reže*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
62. --- 2003a. *H koreninam slovenskega poročevalskega stila*. Ljubljana: Jutro.
63. --- 2003b. *Jezikovne reže 2*. Ljubljana: GV Revije.
64. Karba, Dejan. 2008. Svoboda in varnost, pravičnost in preglednost. *Delo*, 2 (19. november).
65. --- 2009. »V policiji ni prostora za filozofe«. *Delo*, 2 (29. julij).
66. *Kazenski zakonik (KZ-1)* Ur. l. RS 55/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20082296> (4. maj 2016).
67. Komac, Daša. 2001. *Splošni angleško-slovenski in slovensko-angleški moderni slovar*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
68. Kontler – Salamon, Jasna. 2008a. Oster odziv na vladni ukrep o Novi Univerzi. *Delo*, 3 (12. december).
69. --- 2008b. »To je izključno pravno vprašanje«. *Delo*, 3 (13. december).
70. --- 2008c. Dolga senca Nove univerze. *Delo*, 5 (13. december).
71. Korošec, Tomo. 1998. *Stilistika slovenskega poročevalstva*. Ljubljana: Kmečki glas.
72. Korošec, Tomo, Monika Kalin Golob, Simona Zatler, Melita Poler Kovačič, Maca Jogan in Gregor Tomc. 2002. *Razžalitve v tiskanih medijih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
73. Kostelić-Martić, Andreja. 2005. *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu: (kako prepoznati mobing, kako se obraniti i kako ga spriječiti)*. Zagreb: Školska knjiga.
74. --- 2007. Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM, Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 15 (5), 26–32.

75. Košir, Manca. 1988. *Nastavki za teorijo novinarskih vrst*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
76. --- 2003. *Surovi čas medijev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
77. Kovačič, Lojze. 1999. *Literatura ali življenje: eseji, članki, dnevniki*. Ljubljana: Študentska založba.
78. Kranjc, Borut. 2013. Dr. Metoda Dodić Fikfak: »Delavci ne morejo biti zadovoljni na ukaz.« *Mladina*, 13. september. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/148297/dr-metoda-dodic-fikfak-delavci-ne-morejo-biti-zadovoljni-na-ukaz/> (13. maj 2016).
79. Krašovec, Darko. 2014. Preprečevanje mobinga v organizacijah. *HRM, strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 60 (12): 36–40.
80. Kresal, Barbara. 2010. Diskriminacija in trpinčenje v delovnopravni ureditvi in sodni praksi. *Pravosodni bilten* 31 (1): 137–153.
81. Lah Turnšek, Tamara. 2009. Zakaj ženske nagrade v znanosti? *Delo*, 15 (5. marec).
82. Lampret, Tjaša. 2008. Sprejeti višjo plačo ali jo zavriniti? *Delo*, 6 (29. december).
83. Lasič, Kamil. 2007. Ko služba postane prava nočna mora. *Delo*, 6 (14. maj).
84. Lazarsfeld, Paul F. in Robert K. Merton. 1999. Množično sporočanje, popularni okus in organizirano družbeno delovanje. V *Komunikološka hrestomatija 2. Razvoj empirične komunikologije v ZDA*, ur. Slavko Splichal, 23–40. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
85. Lešnik Mugnaioni, Doroteja in Darinka Klemenc. 2011. Trpinčenje na delovnem mestu. *Odličnost v zdravstvu – odprti za nove ideje: zbornik prispevkov z recenzijo, Laško, 12. april*. Dostopno prek: <http://www.zbornica-zveza.si/sl/o-zbornici-zvezi/organi/delovne-skupine/ds-za-nenasilje/nasilje-na-delovnem-mestu/se-vec-informacij> (13. junij 2016).
86. Leymann, Heinz. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5 (2): 119–126.
87. Lippmann, Walter. 1999. *Javno mnenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
88. Malovrh, Polona. 2007. Eldeesov jagodni izbor. *Delo*, 7 (24. maj).
89. Mihič, Franc. 2007. Pri šikaniranju je teže podrejenim. *Delo*, 5 (29. januar).

90. Mlinarič, Pavla. 2007. Zaščita pred mobingom. *HRM, Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 15 (5): 34-38.
91. Mumel, Damijan, Sanja Jan, Sonja Treven in Domen Malc. 2015. Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder. *Our Economy (Naše gospodarstvo)* 16 (1): 3–12.
92. Namie, Gary in Ruth Namie. 2009. *The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Second Edition. Sourcebooks.
93. --- 2011. *The Bully-Free Workplace: Stop Jerks, Weasels, and Snakes from Killing Your Organization*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
94. Oreški, Suzana. 2008. *Družbeno pojmovanje duševnega zdravja: primer dveh slovenskih medijev*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
95. Petrovec, Dragan. 2003. *Mediji in nasilje: obseg in vpliv nasilja v medijih v Sloveniji*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
96. --- 2015. *Nasilje pod masko*. Ljubljana: Sanje.
97. Phillips, Angela. 2015. *Journalism in Context: Practice and Theory for the Digital Age*. London, New York: Routledge.
98. Poler Kovačič, Melita. 2005. *Kriza novinarske odgovornosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
99. Posel, Franc, ur. 2009. *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.
100. Praprotnik, Ivan. 2009. Ponekod odpuščajo tudi invalide. *Delo*, 4 (24. april).
101. Predsedstvo Slovenije EU 2008. 2008. *Koledar*. Dostopno prek: http://www.eu2008.si/si/Meetings_Calendar/index.html (12. julij 2016).
102. Rak, Peter. 2016. Dobro in slabe novice. *Delo*, 1 (5. avgust).
103. Rant, Vera. 2009. Bo slovenščino izpodrinila angleščina? *Delo*, 5 (3. december).
104. Robnik, Sonja. 2013. *Trpinčenje: spolna neenakost in vloga organizacije*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

105. Roglič, Meta. 2008. Veleposlanik v Madridu v depeši opisuje Ruplovo zapravljenost. *Delo*, 2 (17. december).
106. --- 2009. SDS vztraja pri zaslišanju Rupla. *Delo*, 2 (6. februar).
107. Sandler, Catherine. 2013. Techniques to tackle the workplace bully: Understanding the psychology and countering the behavior. *Human Resource Management International Digest* 21 (2): 33–36.
108. *Slovar novejšega besedja slovenskega jezika (SNB)*. 2014. Dostopno prek: www.fran.si (23. marec 2016).
109. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 1994. Ljubljana: DZS.
110. Slovenska oglaševalska zbornica. 2015. *Preglednica revidiranih prodanih naklad*. Dostopno prek: http://www.soz.si/projekti_soz/rpn_revidiranje_prodanih_naklad/preglednica_revidiranih_prodanih_naklad (3. julij 2016).
111. Sorlin, Pierre. 1994. *Mass Media*. London, New York: Routledge.
112. Sperry, Len. 2009. Mobbing And Bullying: The Influence of Individual, Work Group, And Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 61 (3): 190–201.
113. STA. 2007. Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju na delu. *Delo*, 17 (8. maj).
114. --- 2008. Irglova k ukrepanju poziva varuhinjo in inšpektorat za delo. *Delo*, 2 (14. februar).
115. Stamejčič, Damijana. 2009. Odpadniki trdijo, da so bili žrtev političnega mobinga. *Delo*, 2 (4. februar).
116. Stanković, Tanja. 2005a. Nad zaposlenimi se znašajo predvsem njihovi nezadovoljni kolegi. *Delo*, 16 (20. september).
117. --- 2005b. Samomor zaradi službe. *Delo*, 16 (20. september).
118. --- 2006a. Ustrahovanje in šikaniranje prav tako uničujoča kot fizično nasilje. *Delo*, 19 (5. september).
119. --- 2006b. Jedro vsega je ranljivost. *Delo*, 19 (5. september).

120. --- 2007a. Šikaniranje nikoli ni le stvar žrtve in napadalca. *Delo*, 17 (6. februar).
121. --- 2007b. Zaposleni se bojijo povračilnih ukrepov. *Delo*, 17 (24. april).
122. Š., K. 2009a. Uroš Urbanija dobil soglasje za novega odgovornega urednika MMC. *Delo*, 2 (30. september).
123. --- 2009b. Pahor ne bo posegal v kadrovanje na STA. *Delo*, 4 (24. oktober).
124. Škrinjar, Klara. 2009a. Urednik STA trdi, da je šikaniran. *Delo*, 2 (21. oktober).
125. --- 2009b. Nasilje nad ženskami obsojajo. *Delo*, 3 (26. november).
126. Šoljan, Ivana, Željka Josipović-Jelić in Anita Jelić Kiš. 2008. Mobbing – Zlostavljanje na radnome mjestu. *Arhiv urada za higijenu rada i toksikologiju* 59: 37–42.
127. Tičar, Luka. 2009. Mobing kot motnja v komunikaciji pri delu in dejavnik duševnega zdravja in dostojanstva posameznika. *Revus, revija za evropsko ustvarjalnost* 10: 111–119.
128. Tracy, Sarah J., Pamela Lutgen-Sandvik in Jess K. Alberts. 2006. Nightmares, Demons, and Slaves. *Management Communication Quarterly* (20) 2: 148–185.
129. Ulčar, Urša. 2015. *Odškodninska odgovornost delodajalca za primer trpinčenja na delovnem mestu*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Pravna fakulteta.
130. Ule, Mirjana, Brina Malnar in Slavko Kurdija. 2014. *Health and Medicine in Transition*. Wien: Echoraum.
131. *Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave*. Ur. l. RS 36/2009. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=SKLE7890> (4. maj 2016).
132. *Ustava RS*. Ur. l. RS 47/13. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/o-sodiscu/pravna-podlaga/ustava/> (4. maj 2016).
133. Utenkar, Gorazd. 2007. Ko služba postane prava nočna mora. *Delo*, 6 (30. april).

134. Vene, Tatjana 2012. Mobing, grožnja zaposlenim. *Revija za univerzalno odličnost* 1 (1): 11–19.
135. Vezjak, Boris. 2009a. Kužnost kot politična stigma. *Delo*, 5 (4. april).
136. --- 2009b. RTV, mobing in zbogom. *Delo*, 5 (7. oktober).
137. Vogel, Milan. 2006. Z lažmi zamaskirana resnica. *Delo*, 16 (27. junij).
138. Vreg, France. 1990. *Demokratsko komuniciranje*. Maribor: Založba Obzorja.
139. Vrbinc, Alenka in Marjeta Vrbinc. 2009. *Angleško-slovenski slovar*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
140. Zajec, Diana. 2009a. Šikaniranja ali pozabljene obveznosti Erika Breclja? *Delo*, 4 (13. januar).
141. --- 2009b. Breclj: Ne bom več pral perila v javnosti. *Delo*, 4 (14. januar).
142. --- 2009c. Veliko izostankov zaradi stresa v službi. *Delo*, 3 (19. oktober).
143. Zajec, Diana in J. G. 2009. Za 50 odstotkov več stresnih motenj. *Delo*, 10 (10. avgust).
144. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/ (3. maj 2016).
145. *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)*. Ur. l. RS 56/02. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3177> (4. maj 2016).
146. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur. l. RS 03/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=83126> (3. maj 2016).
147. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908> (4. maj 2016).
148. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2039> (4. maj 2016).

149. Zupanič, Milena. 2009a. Peter Pustatičnik: Kazensko ovadil nadzornike Vzajemne. *Delo*, 2 (21. maj).
150. --- 2009b. Kdo vse je izgubil kompas? *Delo*, 1 (17. junij).
151. --- 2009c. »O bolniških nadomestilih se ne bomo pogajali«. *Delo*, 1 (18. september).
152. Zupanič, Milena in Erika Repovž. 2009. Z referendumom v bran bolniških nadomestil. *Delo*, 2 (14. september).
153. Željan, Katja. 2008. Kdaj bo izgorevanje v službi poklicna bolezen? *Delo*, 4 (4. december).
154. --- 2009. Žrtve so največkrat ženske. *Delo*, 6 (5. januar).
155. Žolnir, Nevenka. 2009. Odkrito o nasilju v šolah. *Delo*, 20 (30. november).