

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**MIHELCA GRAČAN DOLENŠEK**

**PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU –  
»MOBBING«**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana 2008**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**MIHELCA GRAČAN DOLENŠEK**

**MENTOR: RED. PROF. DR. RADO BOHINC**

**PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU –  
»MOBBING«**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana 2008**

## **PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU – »MOBBING«**

Dobri delovni odnosi so ključni pojem za uspešno delovanje celotne organizacije. Vendar pa je ob sodobnem tempu življenja vedno večja tekmovalnost in ostrejša konkurenca, kar lahko pripelje do neprijetnih čustev in slabšanja delovne atmosfere. Posledično vodi to do psihične obremenitve ali šikaniranja, kar nas pripelje do pojma mobbing. Vzroki, ki lahko pripeljejo do mobbinga, so lahko strokovne, osebne ali poslovne narave, ki se med seboj prepletajo. Posledice mobbinga pa občutijo tako žrtve kot tudi njihovi delodajalci, saj prinese škodo vsem, torej celotni družbi. Mobbing je na evropski ravni urejen z različnimi direktivami in evropskim sporazumom o nadlegovanju in nasilju pri delu. Nacionalna zakonodaja pa obravnava ta problem z Ustavo RS, Zakonom o delovnih razmerjih, Zakonom o javnih uslužbencih, Zakonom o varstvu in zdravju pri delu ter drugimi zakoni. Predstavljene so institucije, ki se ukvarjajo s problematiko mobbinga v Sloveniji. Slovenska ureditev na področju mobbinga lahko konkurira tudi ureditvam drugih evropskih držav. Dober vzgled je predvsem Irska in njen način, s katerim se je lotila te problematike. Zanimiva je tudi belgijska ureditev, saj je uzakonila proces mediacije kot izvensodni način reševanja mobbinga.

**KLJUČNE BESEDE:** mobbing, delovno mesto, delavec, delodajalec, pravna ureditev.

## **PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORK – »MOBBING«**

The main conceptions for efficient function of whole organization are good relationships. Modern way of life brings on bigger and bigger and more severe competition what can cause unpleasantness and worse working conditions. This can cause psychical load or pettifoggery, what is mean of mobbing. Reasons, which can lead separately or jointly to mobbing, can be of professional, personal or business nature. Consequences of mobbing feel victims and theirs employers and hi bring harm to everybody, to all society. In Europe, mobbing is settled with different directives and with European agreement about molestation and violence at work. Slovenian legislation treat this problem in their Constitution, Labour relations law, Civil servant law, Law about protection and health at work and other laws. In that laws are presented institutions which are occupied with problem of mobbing in Slovenia. Slovenian legislation in mobbing area is comparable to legislation in other European country. Ireland is a good example of way how to beet this problem. As well, Belgian regulation is very interesting. They are using mediation in the process of out-of-legally way for resolving mobbing.

**KEY-WORDS:** mobbing, working place, worker, employer, legal regulation.

## KAZALO

<b>1 UVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV .....</b>	<b>9</b>
<b>3 MOBBING .....</b>	<b>13</b>
3.1 Izvor mobbinga.....	13
3.2 Faze mobbinga.....	15
3.3 Vzroki za nastanek mobbinga .....	16
3.4 Posledice mobbinga.....	19
3.5 Vrste mobbinga .....	20
<b>4 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBBINGA V EU .....</b>	<b>21</b>
4.1 Direktive .....	21
4.2 Evropska socialna listina .....	22
4.3 Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu .....	23
4.4 Stanje v Evropski uniji .....	24
<b>5 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBBINGA V SLOVENIJI</b>	<b>26</b>
5.1 Ustava Republike Slovenije .....	26
5.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	27
5.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja.....	32
5.4 Zakon o javnih uslužbencih.....	32
5.5 Kazenski zakonik - sprememba.....	33
5.6 Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic Slovenije.....	34
5.7 Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	34
5.8 Stanje v Sloveniji.....	35
<b>6 INSTITUCIJE, KI SE UKVARJAJO S PREPREČEVANJEM MOBBINGA .....</b>	<b>40</b>
6.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.....	40
6.2 Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.....	41
6.3 Društvo za ohranitev dostojanstva na delovnem mestu, Pogum .....	42
6.4 Inšpektorat RS za delo.....	43
6.5 Varuh človekovih pravic .....	44
6.6 Urad za enake možnosti.....	46
6.6.1 Zagovornica za enake možnosti.....	47

## **7. PRAVNA UREDITEV PO POSAMEZNIH EVROPSKIH DRŽAVAH 48**

7.1 Švedska.....	48
7.2 Francija.....	49
7.3 Belgija.....	51
7.4 Nemčija.....	51
7.5 Velika Britanija .....	54
7.6 Italija.....	55
7.7 Avstrija .....	57
7.8 Hrvaška.....	58
7.9 Irska .....	60

## **8 PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBBINGA ..... 63**

8.1 Primer Irske .....	64
8.2 Preventivno delovanje proti mobbingu v organizacijah.....	64
8.3 Načini ukrepanja posameznika.....	65
8.4 Možni načini ukrepanja Sveta delavcev .....	66
8.5 Nekaj drugih predlogov za reševanje mobbinga .....	67
8.5.1 Ukrepi za organizacije .....	67
8.5.2 Ukrepi za pomoč žrtvam mobbinga.....	69
8.5.3 Mediacija .....	70

## **9 SKLEP ..... 72**

## **10 LITERATURA IN VIRI..... 75**

10.1 Članki v revijah oziroma zbornikih.....	75
10.2 Samostojne publikacije.....	76
10.3 Pravni viri .....	76
10.4 Internetni viri .....	77

## **SEZNAM TABEL, SLIK IN GRAFOV**

Tabela 3.3.1: Vzroki za mobbing .....	18
Tabela 3.4.1: Posledice mobbinga.....	19
Slika 2. 1: Prikaz mobbinga .....	11
Graf 4.4.1: Stopnja mobbinga v % po evropskih državah .....	25
Graf 5.8.1: Vzroki za mobbing v slovenskih podjetjih .....	36
Graf 5.8.2: Doživete oblike po skupinah.....	37
Graf 5.8.3: Storilci trpinčenja v % .....	38
Graf 5.8.4: Doživete psihosomatske težave .....	38

## 1 UVOD

Delovno mesto je izrednega pomena za človeka, saj rešuje njegov eksistenčni problem. Predstavlja prostor, kjer opravljamo delo in smo za to tudi plačani. Izrednega pomena pa je, da je to prostor, kjer z veseljem opravljamo svoje delo, izpolnjujemo svoje poklicne ambicije ter delamo v prijetnem kolektivnem vzdušju.

Dobri odnosi na delovnem mestu so zelo pomembni za uspešnost organizacije. Ključni pomen pri tem predstavljajo vrednote, ki močno vplivajo na splošno vzdušje v posamezni organizaciji, zato morajo vodilni vlagati v načrtovanje razvoja želenih vrednot. Komunikacija znotraj delovne skupine, ki se najbolje razvije v obliki neformalnih druženj zaposlenih, je zelo pomembna, saj lahko vodilni tako oblikovano sproščeno delovno okolje uporabijo za hitrejše reševanje konfliktov.

Ob vedno večji tekmovalnosti in ostri konkurenci med zaposlenimi so postala delovna mesta pravo gojišče za neprijetna čustva. Posledica teh pa je lahko tudi šikaniranje, ki se po svetu, kakor tudi pri nas, pojavlja v čedalje večjih razsežnostih. Kadar pa zaposleni na delovnem mestu doživljajo psihično, čustveno, verbalno, fizično, spolno ali ekonomsko nasilje in kadar agresivna dejanja zoper njih trajajo dlje časa, kontinuirano, so namerno povzročena in jih večina kolektiva pasivno ali aktivno podpira, so verjetno žrtve mobbinga na delovnem mestu. To, kar loči mobbing od drugih oblik nasilja na delovnem mestu, je aktiviranje večje skupine ali množice zaposlenih, ki namerno in kontinuirano usmerja sovražno komunikacijo zoper eno osebo s ciljem njene odstranitve s tega delovnega mesta. Pogosto mobbing izvaja nadrejena oseba, lahko pa so tudi nadrejeni žrtve mobbinga. Takšna situacija na delovnem mestu pogosto vodi do tega, da prizadeti zaradi psihičnih obremenitev zbolijo in pogostokrat šikaniranje zaposlenega prizadene do takšne mere, da se ni več sposoben vključiti v delovno okolje in mora zaradi tega zapustiti delovno mesto v organizaciji.

Preučevanje psihičnega nasilja na delovnem mestu je pomembno, ker negativno vpliva na organizacijsko uspešnost, učinkovitost in rezultate dela. Nasilje nad zaposlenimi pa resno ogroža njihovo zdravje, varnost in dobro počutje. Posledično pa se razvije stres, izguba telesnega ali duševnega zdravja. Zaradi tega pojava utrpijo veliko škodo tudi podjetja, saj delavci niso več motivirani za delo, zaradi strahu pa ne delajo po svojih zmožnostih. Med zaposlenimi se poveča odsotnost z dela, kar pa še dodatno vpliva na splošno stanje v podjetju.

V Sloveniji se o mobbingu govori šele zadnja leta. Lani je Slovenija storila velik korak na tem področju. Korak k temu je bila razprava Parlamentarnega odbora za delo in Komisije za peticije, ki je bila medijsko odmevna, tu pa je bil tudi podan predlog vladi o vključitvi določbe o preprečevanju psihičnega nasilja na delovnem mestu v zakonodajo. To je tudi zbudilo mojo pozornost ter imelo velik vpliv na mojo odločitev o temi diplomske naloge.

V diplomski nalogi bom za začetek opredelila nekaj ključnih osnovnih pojmov o tem pojavu. V nadaljevanju bom pregledala obstoječe vire ter se osredotočila na proučevanje stanja pojava psihičnega nasilja na delovnem mestu v Sloveniji, o katerem je zadnje leto veliko govora. Tu bom preverjala postavljeno hipotezo, ali je psihično nasilje na delovnem mestu prisotno v Sloveniji. Torej, zanimalo me bo, ali je mobbing sploh prisoten v Sloveniji. Če je prisoten, me bo zanimalo, v kolikšnih meri je prisoten. To bom ugotavljala na podlagi podatkov iz že opravljenih raziskav. Prikazala bom tudi institucije pri nas, ki se ukvarjajo s zaščito pred tem pojavom.

V okviru naše zakonodaje ter pravne ureditve Evropske unije, katere članica je tudi Slovenija, bom poskušala ugotoviti ali imamo dobro pravno podlago za preprečevanje tega pojava ter s tem tudi ustrezno pravno zaščito za žrtve. Dobro pravno podlago predstavlja zakonodaja, ki problematiko mobbinga obravnava in ščiti potencialne žrtve. Za potrditev zastavljene hipoteze bom predstavila našo zakonsko ureditev ter jo primerjala z ureditvami drugih evropskih držav, ki so tudi članice Evropske unije ali pa se aktivno pripravljajo na vstop v Evropsko unijo v prihodnje, kot je primer Hrvaške.

Da bi potrdila tretjo hipotezo, da rešitev za preprečevanje psihičnega nasilja na delovnem mestu ne gre iskati le v delovnem pravu, temveč tudi v osveščenosti ljudi v delovnem okolju, bom prikazala kot rešitev predloge ukrepov ter model mediacije kot model izvensodnega reševanja sporov. Zelo pomembno pa je razmišljati o dobrih medčloveških odnosih na delovnem mestu ter se že preventivno zaščititi pred slabimi ravnanji z osveščanjem znotraj organizacije ter sprejemom ustreznih aktov, ki jih je treba spoštovati. Sama zakonodaja lahko zgolj pomaga reševati, ne more pa problema rešiti. Napredna podjetja bodo pristopila k preventivni dejavnosti, ki vključuje tudi izobraževanje ter ozaveščanje zaposlenih in vodstva o tem pojavu.

Namen diplomskega dela je tudi opozoriti na resnost problema psihičnega nasilja na delovnem mestu, ki škodi vsem: tako delavcem kot tudi delodajalcem.

Pri doseganju cilja tega diplomskega dela oziroma pri preverjanju postavljenih hipotez sem uporabila strokovne knjige, članke v znanstvenih in strokovnih revijah, zakonodajo in literaturo, ki je dostopna na svetovnem spletu. V procesu argumentacije postavljenih hipotez sem se poslužila analize vsebin primarnih (ustava, zakoni, podzakonski akti) in sekundarnih virov (knjige, članki v revijah, internetni viri, ipd.). Z metodo zbiranja virov sem zbrala in pregledala obstoječo literaturo o psihičnem nasilju na delovnem mestu ter se na podlagi selekcije podatkov osredotočila na postavljene hipoteze. Opisno metodo sem uporabila pri pojasnjevanju temeljnih pojmov, spoznanj tujih in domačih avtorjev, izsledkov raziskav ter opisu pravnih ureditev izbranih držav preprečevanja psihičnega nasilja na delovnem mestu. Ob primerjavi zakonodaj preučevanih držav sem se poslužila primerjalne metode ob ugotavljanju prednosti in pomanjkljivosti zakonodaj ter iskanju najbolj primerne rešitve za Slovenijo.



## 2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

Temeljni pojmi v povezavi s proučevanim pojavom so: delovno mesto, delovna organizacija, nasilje na delovnem mestu in psihično nasilje na delovnem mestu – mobbing.

Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota, ki je rezultat organizacijskih postopkov različnih delitev nalog. Lokacijsko je postavljena v konkretno delovno okolje ter se uporablja za različne organizacijske namene (Lipičnik 1998: 402).

Delovna organizacija je družbena enota, ki je pretežno usmerjena v doseganje določenih ciljev (Haralambos 1999: 278).

Gospodarsko združenje za varnost in zdravje pri delu v Sloveniji na svoji spletni strani opredeljuje nasilje na delovnem mestu kot kateri koli dogodek, pri katerem je neka oseba med delom zlorabljena, ogrožena ali napadena ali ki ogrozi varnost, zdravje, dobro počutje ali delo zaposlenih. Izraz vključuje žalitve, grožnje in fizično ali psihološko nasilje, ki ga nad osebo na delu izvajajo ljudje izven organizacije. Nasilje ima lahko tudi rasno ali spolno razsežnost (Internet 4).

Evropska komisija definira nasilje na delovnem mestu, kadar se zaposlene verbalno, fizično ali spolno napada, se jim grozi ali se nad njimi izvaja kakršnokoli obliko psihičnega ali ekonomskega nasilja, tako na delovnem mestu, kot tudi na poti na delo ali z dela. Vključuje neposredno ali posredno ogrožanje varnosti, dobrobiti ali zdravja zaposlenih (Internet 27).

Nasilje se lahko kaže v različnih oblikah, in sicer kot fizični ali verbalni napad, mobbing, spolno nadlegovanje ali diskriminacija na podlagi spola, rase, vere itd. (Di Martino 2005: 4).

Podobno tudi Kanadski center za poklicno zdravje in varnost med nasilje na delovnem mestu šteje:

- ogrožajoča vedenja - na primer žuganje s pestmi, prepiranje, uničevanje lastnine, požige, metanje predmetov po tleh ali v ljudi in podobno;
- ustne ali pisne grožnje - sem sodijo vse izražene namere o poškodovanju ali povzročitvi škode;
- nadlegovanje - gre za vsako vedenje, ki nekoga ponižuje, spravi v zadrego, osramoti ali vznemirja in za katero se ve, da ni zaželeno, vključuje uporabo besed, gest,

zastaševanje, zatiranje, obrekovanje in ostala neprimerna dejanja. Sem sodi tudi spolno nadlegovanje, predvsem vizualno;

- besedno zlorabljanje - na primer preklinjanje, žaljenje, uporaba podcenjujočih izrazov, vključuje tudi verbalno spolno nadlegovanje;
- telesne napade - na primer udarci, prerivanje, brcanje, uporaba orožja, posilstvo, fizične oblike spolnega nadlegovanja in umori (Internet 2).

V literaturi najdemo tudi pojem zunanjšega in notranjšega nasilja na delovnem mestu. Pod zunanje nasilje prištevamo žalitve, grožnje, fizično ali psihično nasilje s strani ljudi izven organizacije, vključno s kupci ali strankami, nad zaposlenim na delovnem mestu, kar ogroža njegovo varnost, zdravje ali dobro počutje. Kar prihaja iz zunanjšega okolja. Notranje nasilje na delovnem mestu pa lahko izvajajo tudi sodelavci, nadrejeni in drugi, s katerimi ima posameznik stik pri svojem delu v organizaciji (Internet 3).

Omeniti velja tudi psihično nasilje na delovnem mestu, ki pomeni namerno uporabo moči proti drugi osebi ali skupini ljudi, ki povzroči škodo v psihičnem, mentalnem, duhovnem, moralnem ali socialnem razvoju (Di Martino 2005: 4).

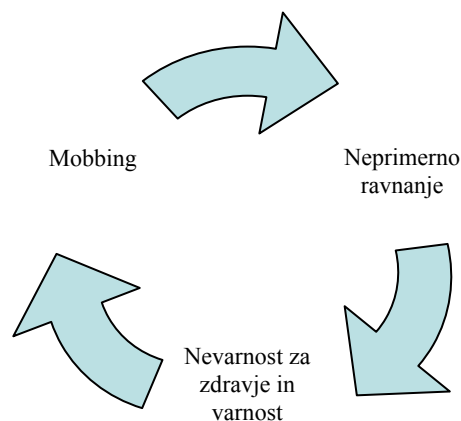
Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer loči dve osnovni obliki psihičnega nasilja na delovnem mestu. Lahko se pojavlja v obliki nadlegovanja ali pa diskriminacije. Pri nadlegovanju govorimo o mobbingu in spolnem nadlegovanju, diskriminacija pa se lahko izvaja na podlagi spola, rase, vere, starosti, spolne usmerjenosti, nacionalnosti, delovne nezmožnosti ipd. (Parent-Thirion in drugi 2007: 36).

Po Leymannu je mobbing konfliktov polna komunikacija 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 in/ali posledico, da ga/jo izrine iz sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminacijo (Internet 29).

Mobbing je psihično maltretiranje, ki se ponavlja v obliki dejanj, katerih cilj ali posledica je poslabšanje delavčevih delovnih razmer, ki lahko povzročijo napad na človeške pravice in človeško dostojanstvo ali jim škodujejo, škodijo telesnemu ali duševnemu zdravju ali kompromitirajo poklicno prihodnost žrtve (Kostelić-Martić 2005: 27).

Mobbing je ponavljajoče se neprimerno ravnanje z zaposlenim ali skupino zaposlenih, ki ogroža njihovo zdravje in varnost (glej sliko 2.1). Kot »neprimerno ravnanje« opredeli vsako ravnanje, ki ga ljudje, ki se razumno odzovejo, ob upoštevanju vseh okoliščin razumejo kot zatiranje, poniževanje ali ogrožanje. »Ravnanje« pomeni dejanja posameznih oseb ali skupin. Tu je lahko tudi sistem dela, če deluje kot sredstvo za doseganje učinkov zatiranja, poniževanja, uničevanja ali ogrožanja. »Nevarnost za zdravje in varnost« pomeni ogrožanje psihičnega ali fizičnega zdravja zaposlenega (Internet 3).

**Slika 2. 1: Prikaz opredelitve mobbinga**



Slovenska zakonodaja opredeljuje mobbing kot trpinčenje na delovnem mestu, kar pomeni vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Mobbing je največkrat izraz slabosti vodilnega uslužbenca, ki se boji konfliktov. Pri tem se zaveda svoje nesposobnosti, ignorira ali celo podpira mobbing, saj ni sposoben reševati konfliktov. Vsak konflikt zagotovo ni mobbing. Pri mobbingu gre za preišljeno, žaljivo in neprijazno ter ponavljajoče se ravnanje, posledica tega pa je zmanjšanje storilnosti, bolniška odsotnost, invalidnost itd. To se kaže v posledicah za delodajalca, še težje pa so posledice pri žrtvah mobbinga, ki se kažejo v obliki fizičnih, psihičnih in psihosomatskih obolenj. Nasilje na delovnem mestu je pogosto povezano z ravnanjem in odnosom vodilnih do podrejenih, z organizacijo procesov, sistemizacijo, s preveč tesnimi odnosi med zaposlenimi, lahko pa tudi drugačnostjo (Mlinarič 2006a: 19).

Mednarodna organizacija dela (MOD) mobbing definira kot žaljiv način vedenja, ki se izraža skozi maščevalne, okrutne, zlonamerne ali ponižujoče poskuse sabotaže enega ali več

zaposlenih. Kot oblike mobbinga MOD našteva stalne negativne opazke ali kritikanstvo, družbeno osamitev določene osebe, hkrati pa tudi zlonamerno opravljjanje in razširjanje napačnih informacij (Kalčič in Knavs 2007: 4).

## **3 MOBBING**

### **3.1 Izvor mobbinga**

Izvor mobbing izhaja iz angleške besede »mob«, ki pomeni drhal, sodrga oziroma glagola »to mob«, ki pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga.

Mobbing obstaja odkar obstaja človeški rod in želja posameznikov za oblastjo, potreba po poniževanju drugih, občutki ljubosumja, nevoščljivosti in sovraštva. Že leta 1976 je ameriška psihiatrinja Caroll Brodsky prepoznala nekaj primerov psihičnih zlorab na delovnem mestu in jih uvrstila med poklicne bolezni. Mobbing je šele zadnjih 20 let vzbudil pozornost znanstvenikov (Kostelić-Martić 2005: 27).

Prvi znanstvenik, ki je začel raziskovati ta pojav, je bil Heinz Leymann, švedski raziskovalec nemškega rodu. Prvi je uporabil ta izraz za določena vedenja na delovnem mestu. Opredelil je njegove značilnosti, navedel posledice, ki jih ima lahko takšno ravnanje na zdravstveno stanje, in ustanovil kliniko za pomoč žrtvam mobbinga. To besedo si je sposodil iz etologije Konrada Lorenza, ki je tako označil vedenje nekaterih vrst živali, ki se združijo v trop proti enemu od svojih članov, ga napadajo in preganjajo iz skupnosti, včasih pa celo poženejo v smrt.

Po Leymannu je mobbing oziroma psihično nasilje na delovnem mestu sovražno in neetično komuniciranje, ki je od enega ali več posameznikov sistematično usmerjeno v glavnem proti posamezniku (neredko tudi proti skupini ljudi), ki se zaradi tega znajde v položaju, v katerem je popolnoma brez moči, tako da se ne more braniti, drugi pa ga v tem položaju zadržujejo s stalnimi sovražnimi dejavnostmi. Te so zelo pogoste (najmanj enkrat na teden) in trajajo dlje časa (najmanj šest mesecev). Zaradi pogostosti in dolgotrajnega sovražnega vedenja je končna posledica tega trpinčenja hudo duševno, psihosomatsko in socialno trpljenje. Ugotovil je tudi, da ima vsak v svoji karieri 25 % možnosti, da vsaj enkrat doživi mobbing (Kostelić-Martić 2005: 27).

V svojih raziskavah je navedel 45 tipičnih dejanj, kar zelo olajša raziskovanje pojava.

Mobbing dejanja je razdelil v skupine:

1. Napadi na možnost komuniciranja:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega;
- večkratno prekinjanje govora, jemanje besede;
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev;
- kričanje oziroma glasno zmerjanje;
- konstantno kritiziranje dela;
- konstantno kritiziranje osebnega življenja;
- nadlegovanje po telefonu;
- verbalne grožnje;
- pisne grožnje;
- izmikanje stikom, dajanje nejasnih pripomb, brez navedb razlogov izmikanja.

2. Napadi na socialne stike:

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja;
- ko prizadeti koga v podjetju ogovori, ga le-ta ignorira;
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev;
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo;
- splošno ignoriranje v podjetju.

3. Napadi na socialni ugled:

- ogovarjanje za hrbtom;
- širjenje govoric;
- poskusi smešenja posameznika;
- domnevanje, da je posameznik psihični bolnik;
- poskus prisile v psihiatrični pregled;
- norčevanje iz telesnih hib;
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo;
- napadanje političnega ali verskega prepričanja;
- norčevanje iz zasebnega življenja;
- norčevanje iz narodnosti;
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest;
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve;
- dvomi v poslovne odločitve posameznika;

- posameznik je deležen kletvic in nespodobnih izrazov;
  - posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb.
4. Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije:
- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog;
  - odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase;
  - dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog;
  - dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti;
  - dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje kot ostalim sodelavcem);
  - dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo;
  - dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij, z namenom diskreditacije.
5. Napadi na zdravje:
- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog;
  - grožnje s fizičnim nasiljem;
  - uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga disciplinira;
  - fizično zlorabljanje;
  - namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku;
  - namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu;
  - spolni napadi. (Tkalec 2006: 7).

Ugotovil je, da je oseba po daljšem času postavljena v položaj, v katerem se počuti nemočno. Šikaniranje pa se nadaljuje in se ga ne more znebiti. Postopoma pa ta oseba postane žrtev. Iz Leymanovega vprašalnika (45 vprašanj), s katerim opredelimo, ali je določena oseba mobbirana, lahko tudi razberemo, kdaj mobbirana oseba postane žrtev.

### **3.2 Faze mobbinga**

Po besedah dr. Alekseja Cvetka se proces mobbinga začne v prvi fazi s konfliktom, ki je lahko bistven ali pa nepomemben. Če ga ne rešimo, se položaj zaostrojuje in počasi pripelje do faze, ko postane nasilno dejanje. Žrtev lahko v obdobju od pol leta do enega leta doživlja prve psihosomatske težave, kar vodi v bolniško odsotnost, lahko pa tudi v uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja. Če se to ne zgodi, lahko sledi odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ali žrtve. Ko žrtev zapusti okolje mobbinga, običajno za delo ni več sposobna, saj ima številne zdravstvene ali osebnostne težave (Internet 39).

V drugi fazi, ki preraste v psihoteror, pa osebnost žrtve postane tarča napadov, sodelujoči si načrtno izmišljajo in izvajajo škodljiva dejanja za žrtev. Z žrtvijo nihče noče imeti opravka. Dlje časa trajajoči napadi preidejo v vedenjske vzorce, kar se najprej kaže v motnjah med žrtvijo in njegovim socialnim okoljem. Žrtev ni več sposobna vzpostaviti stika z ljudmi v svojem delovnem okolju. Po šestih mesecih se pričnejo kazati resnejše psihosomatske motnje ter psihične težave. Te označujemo s pojmom »post-travmatski stres«, ki kaže na zapoznelo reakcijo na obremenjujoč dogodek, ki je posameznika močno ogrožal, ponavljajoče se spomine, čustveno zaprtost (Tkalec 2006: 8).

V tretji fazi pride do prvega disciplinskega ukrepa delodajalca, ker je žrtev ali mobbirani postala zanj problematična. Ker mobbirani ni zmožen več normalno delati, dela napake, je dekoncentriran, je pogosto na bolniški. Delodajalec je sedaj prisiljen ukrepati. Opozoril bo mobbiranega na napake, mu izrekel opomin ali ga premestil na drugo delovno mesto. Vendar so ti ukrepi zanj nepravilni. Mobbirani postane depresiven, ne vidi izhoda. Poveča se nevarnost zlorabe in odvisnosti od zdravil ter alkohola, pojavi se misel na samomor.

V zadnji fazi pa skoraj vedno pride do prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca ali mobbiranega. Del mobbiranih trpi za tako močnimi psihosomatskimi obolenji, da so za delo trajno nesposobni ter se upokojijo iz zdravstvenih razlogov (Tkalec 2006: 8).

Da do konfliktov, ki vodijo v mobbing, ne bi prišlo, so najbolj pomembni pravočasni preventivni ukrepi, ki morajo biti sprejeti v smeri preprečevanja škodljivih delovnih razmer. V izvajanje ukrepov je treba pritegniti vse zaposlene in ne le vodstvo. Pomembno je tudi, da se v podjetju ustvari kultura, ki vsebuje ustrezna pravila in spoštovanje vrednot, ki bi že v osnovi onemogočil nastanek mobbinga. Med zaposlenimi je treba ustvariti tako vzdušje, v katerem se bodo vsi zavedali nevarnosti mobbinga. Podjetje mora tudi opredeliti dejanja ali ravnanja, ki so sprejemljiva in nesprejemljiva, ter določiti sankcije za kršitev norm podjetja. Zaposlene je treba tudi seznaniti, da bodo dobili ustrezno pomoč ter kdo jim jo bo nudil. Predvideti je treba tudi postopke pomoči ter zaščito žrtvam (Cvetko 2006: 37).

### **3.3 Vzroki za nastanek mobbinga**

Med povzročitelje psihičnega nasilja, v katerih je močno zakoreninjeno agresivno vedenje, se štejejo predvsem psihopatski menedžerji. Na podlagi raziskav pa se psihično nasilje dogaja v organizacijskih kulturah, ki podpirajo takšno vedenje ter avtoritaren način vodenja. V



psihično nasilje pogosto izbruhnejo nerešeni konflikti. V kolikor organizacija rešuje konfliktne situacije in probleme, deluje tudi v luči preprečevanja psihičnega nasilja ali vsaj zmanjševanja njegovih negativnih posledic (Internet 18).

Vzroke, ki povzročijo pojav mobbinga v nekem delovnem okolju, bi lahko povzeli v tri temeljne skupine: strokovni, osebni in poslovni vzroki. Pri slednjih gre predvsem za finančne ali kadrovske težave, ki se pojavijo pri delodajalcu. Osebni vzroki za mobbing pomenijo osebno nezrelost, pomanjkanje samozavesti ali pa ljubosumje delodajalca ali sodelavcev. To občutenje se lahko sprevrže v nasilje in ogrozi normalno delovno okolje. K takemu pojavu lahko pripeljejo tudi vzroki, kot so nezadostna strokovna usposobljenost za naloge, nesposobno strokovno vodenje, slaba organizacija za delo ali nezadostna, nepravilna hierarhična postavitve (Internet 25).

Ugodno okolje za pojav psihičnega nasilja ustvarjajo tudi številni drugi organizacijski dejavniki: zamegljene zahteve in pričakovanja glede posameznih vlog oziroma delovnih mest, nesodelovalno delovno okolje in nejasni medsebojni odnosi, šibki organizacijski tokovi, predvsem komunikacijski, slaba seznanjenost s pravili, pravicami in dolžnostmi, dolgotrajno neetično delovanje organizacije in dvomljive strategije, prikrivanje določenih dejanj in zanikanje konfliktov, medsebojno nezaupanje, neodkrito komuniciranje itd. (Internet 25).

Mednarodna organizacija dela (MOD) je označila med organizacije z večjim tveganjem za poklicno nasilje in trpinčenje tiste, ki imajo premalo zaposlenih, delujejo pod pritiskom reform ter zmanjševanjem števila zaposlenih, nimajo zadostnih virov, imajo kulturo toleriranja ali sprejemanja stresa in nasilja ter slabo delovno klimo, je vodstveni in vodilni kader je žaljiv ter povzroča stres, se obnašajo diskriminatorno– vključno s spolno in rasno diskriminacijo, imajo tudi nejasna pravila upravljanja ter jih uveljavljajo nedosledno (Robnik in Milanovič 2008: 15).

Po Leymanu so vzroki razdeljeni v štiri velike skupine, ki so prikazane v spodnji tabeli (glej tabelo 3.3.1):

**Tabela 3.3.1: Vzroki za mobbing**

Organizacija dela	Način vodenja	Socialni položaj šikaniranih	Moralni nivo posameznika
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stalna časovna stiska</li> <li>• Premalo zaposlenih</li> <li>• Zunanji pritiski</li> <li>• Nejasna navodila</li> <li>• Preobremenjenost zaposlenih</li> <li>• Nezasedena delovna mesta</li> <li>• Enosmerna komunikacija</li> <li>• Visoka odgovornost</li> <li>• Nizka možnost odločanja</li> <li>• Podcenjevanje sposobnosti zaposlenih in njihovega dela</li> <li>• Slabi medsebojni odnosi</li> <li>• Nalaganje dela v škodljivem delovnem okolju</li> <li>• Nalaganje zdravju škodljivega dela, prevelikih obveznosti ali neustreznih nalog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolžnost nadrejenih, da posredujejo v primerih šikaniranja</li> <li>• Jasna navodila</li> <li>• Pravilno upravljanje s človeškimi viri</li> <li>• Jasna ločitev šikaniranega in šikanerja</li> <li>• Dopuščanje ogrožanja zdravja zaradi kajenja ali slabih medsebojnih odnosov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturna ali nacionalna pripadnost</li> <li>• Spol</li> <li>• Barva kože ali kakšna osebnostna lastnost</li> <li>• Ženske v moških poklicih ali obratno</li> <li>• Socialno šibkejši</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zavestno šikanirajo sodelavce in ob tem ne razmišljajo o posledicah svojih dejanj.</li> <li>• Tu so tudi ljudje, ki zaradi malomarnosti ali nepremišljenosti sodelujejo pri tem ali ga le opazujejo brez posredovanja.</li> <li>• Potrebno je razviti enotni moralni nivo.</li> <li>• Konfliktov ni mogoče preprečiti, nujno pa jih je reševati, da ne prerastejo v šikaniranje.</li> </ul>

Vir: Tkalec 2006: 9.

### 3.4 Posledice mobbinga

Večina ljudi preživi večji del življenja v delovnem okolju, niso sami, imajo sodelavce in nadrejene v skupni organizaciji. V tem okolju pogosto prihaja do trenj med akterji, iz katerih se lahko razvijejo konflikti, ki prerastejo v mobbing.

**Tabela 3.4.1: Posledice mobbinga**

<b>POSLEDICE ZA ŽRTEV</b>	<b>POSLEDICE ZA SODELAVCE</b>	<b>POSLEDICE ZA ORGANIZACIJO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• motnje koncentracije in spomina</li> <li>• nastop miselnih avtomatizmov</li> <li>• strah pred neuspehom</li> <li>• upadanje delovne samozavesti</li> <li>• motnje socialnih odnosov</li> <li>• težnja po neopaznem vedenju</li> <li>• kriza osebnosti</li> <li>• nevroze</li> <li>• občutek izčrpanosti</li> <li>• depresija</li> <li>• oslabelost imunskega sistema</li> <li>• tvorba malignih tumorjev</li> <li>• samomorilsko vedenje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• občutek krivde</li> <li>• strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi</li> <li>• strah pred možnostjo da tudi sami postanejo žrtev</li> <li>• razpad delovnih struktur</li> <li>• nelagodno počutje na delovnem mestu</li> <li>• negativna socialna klima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zmanjšanje kvalitete in kvantitete dela</li> <li>• povišana fluktuacija</li> <li>• zvišanje števila bolniških odsotnosti</li> <li>• visoki stroški odškodnin odpravnin in pravnih postopkov</li> <li>• porast stroškov zaradi odsotnosti, fluktuacij in zmanjšane storilnosti</li> <li>• slabšanje delavne klime</li> <li>• zmanjšanje pogojev za timsko delo</li> <li>• zmanjšanje produktivnosti, motivacije za delo in inovativnosti</li> <li>• slabšanje poslovnega ugleda v javnosti in zmanjšanje dobička</li> </ul>

Vir: Brečko 2006: 15.

Posledice trpinčenja na delovnem mestu za žrtve so velikanske. Učinek je pogosto povezan s post-travmatskim stresnim sindromom. Psihično nasilje povzroči pri žrtvah hude zdravstvene težave, ki so psihične in vedenjske kot tudi telesne narave. Vse težje opravljajo svoje delo in

se zapirajo vase, so vse manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja, strah jih je, kar pa negativno vpliva na njihove odnose v službi, družini in v krogu prijateljev.

Ena najbolj drastičnih, a kljub temu zelo pogostih, posledic doživljanja trpinčenja na delovnem mestu je samomor. Heinz Leymann ocenjuje, da je na Švedskem 15 % samomorov posledica trpinčenja na delovnem mestu (Internet 29).

### **3.5 Vrste mobbinga**

Ena izmed opredelitev vrst mobbinga pove, ali gre za izrazito konfliktno komunikacijo na delovnem mestu med zaposlenimi, torej med sodelavci (mobbing) ali pa za načrtno šikaniranje vodilnih nasproti podrejenim (bossing), kjer lahko pokažejo svojo oblast z zatiranjem podrejenega delavca, onemogočanje in preganjanje sodelavca ali sodelavcev, pri čemer se ne izbira sredstev. »Stafing« pa je posebna oblika mobbinga, kjer se združi skupina podrejenih, da bi se znebili nadrejenega, vzroki za to pa so različni (Bakovnik 2006: 4).

Glede na smer izvajanja mobbinga delimo mobbing na horizontalni in vertikalni mobbing.

Vertikalni mobbing se veže na situacije, v katerih:

- vodja izvaja mobbing nad podrejenim sodelavcem;
- vodja izvaja mobbing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine (strateški mobbing ali pa bossing);
- skupina sodelavcev izvaja mobbing nad vodjo.

Horizontalni mobbing pa povezujemo s situacijami, v katerih se izvaja mobbing med zaposlenimi, ki so na istem hierarhičnem nivoju. Cela skupina zaposlenih zaradi notranjih problemov, ljubosumja, napetosti izbere žrtev, na kateri hočejo dokazati, da bo boljši in sposobnejši (Brečko 2006: 14).

Z razvojem sodobnejše tehnologije in medmrežja je nastala nova oblika mobbinga, tako imenovanega e-mobbing. Gre za dostopnejše oblike nasilja, kot so okužene datoteke z virusi, vdiranje v računalniške sisteme, kopiranje in brisanje datotek ter spreminjanje vstopnih šifer (Brečko 2003: 63).

## 4 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBBINGA V EU

### 4.1 Direktive

Zakonodaja EU vključuje kar nekaj direktiv in drugih dokumentov, ki se nanašajo na problem nasilja in nadlegovanja (tudi mobbinga) na delovnem mestu. Med najpomembnejše sodijo:

- Direktiva 2000/43/ES (z dne 29. junij 2000) o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor;
- Direktiva 2000/78/ES (z dne 27. november 2000) o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu;
- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta (z dne 23. september 2002), ki spreminja Direktivo Sveta 76/207/EGS (z dne 12. junij 1989) o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji;
- Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o vpeljavi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- Evropska socialna listina, ki v svojem 26. členu daje neposredno pravno podlago za poseg v območje mobbinga;
- napotki Evropske komisije o stresu na delovnem mestu, ki prav tako omenjajo problematiko mobbinga in
- predlog resolucije proti mobbingu, ki je bil že predložen Evropskemu parlamentu in v katerem poziva države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobbinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo, preverijo ter enotno opredelijo mobbing. (Bakovnik 2006: 5).

Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o vpeljavi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev pri delu je pomembna v 5. členu, ki vsebuje določbo, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh pogledih v zvezi z delom. Pravni strokovnjaki v Sloveniji glede te direktive postavljajo dvome, ali pokriva tudi probleme psihičnega nasilja (Cvetko 2006: 30). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Facts 23, 2002) trdi, da določila direktive veljajo tudi v primeru psihičnega nasilja na delovnem mestu in da bi se morali delodajalci v sodelovanju z zaposlenimi in njihovimi predstavniki osredotočiti na preprečevanje psihičnega nasilja, oceniti tveganja za njegov nastanek in sprejeti ustrezne ukrepe.

Direktiva 2002/73/ES je dopolnila direktivo 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Novosti, ki jih je omenjena direktiva prinesla, so: kot diskriminacijo na podlagi spola na delovnem mestu opredeljuje tudi spolno nadlegovanje, poda definicijo posredne in neposredne diskriminacije, določa zaščito delavcev tudi po prenehanju delovnega razmerja, kadar gre za pritožbo zaradi diskriminacije, zahteva integracijo načela enakosti spolov v vse predpise, aktivnosti in politike, določa pravice držav članic, da zagotovijo izključitev od načela enakega dostopa do zaposlitve in posebne pravice ženskam.

Veliko vlogo ima na področju sprejemanja omenjenih direktiv Svet Evrope. Gre za meddržavno organizacijo, ki ni identična Evropski uniji, čeprav je večina držav članic Sveta Evrope tudi članic Evropske unije. Svet Evrope je bil ustanovljen 5. maja 1949 s strani desetih držav, danes pa ima že 45 članic. Njegov temeljni namen je spodbujanje demokracije in enakosti, kar predstavlja tudi temeljno človeško pravico.

## **4.2 Evropska socialna listina**

Gre za dokument, ki ga je 18. 10. 1961 sprejel svet Evrope. V veljavo je prišel leta 1965. Zajema številne pravice v 19 členih, kasneje je dodaten protokol dodal še 4 člene. Listina je bila tudi revidirana, tako da zdaj vključuje vse že zagotovljene pravice v enem dokumentu. Slovenija jo je ratificirala leta 1999. Listina je razdeljena na več delov. V prvem delu je zajetih 31 točk, v katerih našteva pravice in načela, glede katerih se pogodbenice zavezujejo, da jih bodo z vsemi sredstvi učinkovito uresničevale. V drugem delu so našteje pravice konkretizirane in ta del je tudi obvezujoče narave. Pomemben je 26. člen, ki govori o dostojanstvu na delu ter zavezuje države pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem (Cvetko 2003: 2).

Evropski parlament je sprejel Resolucijo o nadlegovanju na delovnem mestu 2001/2339, s katero poziva socialne partnerje držav članic, da pripravijo lastne pristope za boj proti »bullyingu« in nasilju na delovnem mestu. Glede na strategijo skupnosti o zaščiti pri delu za obdobje 2002-2006 je komisija pripravila nove smernice na področju promocije zadovoljstva

pri delu. Socialni partnerji – evropska konfederacija sindikatov in delodajalci so leta 2006 parafirali okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu. Evropski parlament je sprejel tudi številne smernice, ki napotujejo države članice k reševanju problema mobbinga. Še vedno pa ni dovolj uzakonjenega pravnega varstva pred mobbingom, saj je v različnih državah članicah Evropske unije različna pravna ureditev tega problema, na kar opozarja tudi Evropski parlament in priporoča njenim članicam, da čim prej uredijo zakonodajo. Že dalj časa se v evropskem parlamentu zavedajo posledic mobbinga, ki ga ima ta na zdravje ljudi in na gospodarstvo. V večini držav članicah so ugotovili, da je vsaj tretjina vseh delovnih dni izgubljena zaradi bolezni, ki so posledica mobbinga. Stroški so ogromni. Vendar pa države članice še vedno nimajo v celoti urejenega pravnega varstva pred mobbingom. Priprava zakonodaje, ki bi učinkovito in uspešno preprečevala mobbing, v prvi vrsti zahteva pravno definicijo mobbinga (Mlinarič 2007: 34).

### **4.3 Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu**

Omeniti velja tudi Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu, ki so ga 26. aprila 2007 podpisali evropski socialni partnerji: Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Evropsko združenje delodajalcev (BusinessEurope), Evropska zveza malih in srednjih podjetij ter obrti (UEAPME) in Evropski center javnih podjetij (CEEP). Z njim so se vsa podjetja v Evropski uniji zavezala odpraviti vsako ustrahovanje, nadlegovanje ali nasilje. V sporazumu je navedeno, da je njegov namen predvsem povečati ozaveščenost delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov o nasilju na delovnem mestu ter zagotoviti akcijsko usmerjen okvir za prepoznavo, preprečevanje in obvladanje težav zaradi nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. V sporazumu je tudi poudarjeno, da ozaveščanje in primerno usposabljanje vodilnih in delavcev lahko zmanjša verjetnost nadlegovanja in nasilja pri delu. Podjetja potrebujejo jasno izjavo s sporočilom, da nadlegovanje in nasilje ne bosta tolerirana. Ta izjava naj opredeli postopke, ki bodo v takšnih primerih uporabljeni.

Delodajalec mora zaščititi zaposlene in uvesti postopek, s katerim se bo obravnavalo primere nasilja, ustrahovanja ali nadlegovanja. □□ Sporazum tudi omenja določbe, ki veljajo za vsak sprožen postopek:

- V interesu vseh strani je, da se postopa s potrebno obzirnostjo, da se zaščiti dostojanstvo in zasebnost vseh.
- Osebam, ki niso vpletene v zadevo, ne sme biti razkrita nobena informacija.
- Pritožbe je treba raziskati in se jih lotiti brez odlašanja.

- Vsem vpletenim je treba zagotoviti nepristransko zaslišanje in pošteno obravnavo.
- Pritožbe je treba podpreti s podrobnimi informacijami.
- Lažne obtožbe ne smejo biti tolerirane in se lahko končajo z disciplinskim postopkom.
- Zunanja pomoč je lahko dobrodošla.

Sporazum prav tako predvideva poseben postopek, ki ga bi vodil posameznik, ki uživa zaupanje uprave in delavcev. Taka oseba ima nalogo, da posluša primer in pomaga strankam priti do vsebinske rešitve. Sporazum predvideva tudi sankcije za kršitelje v obliki disciplinskih ukrepov ali odpuščanje (Internet 40).

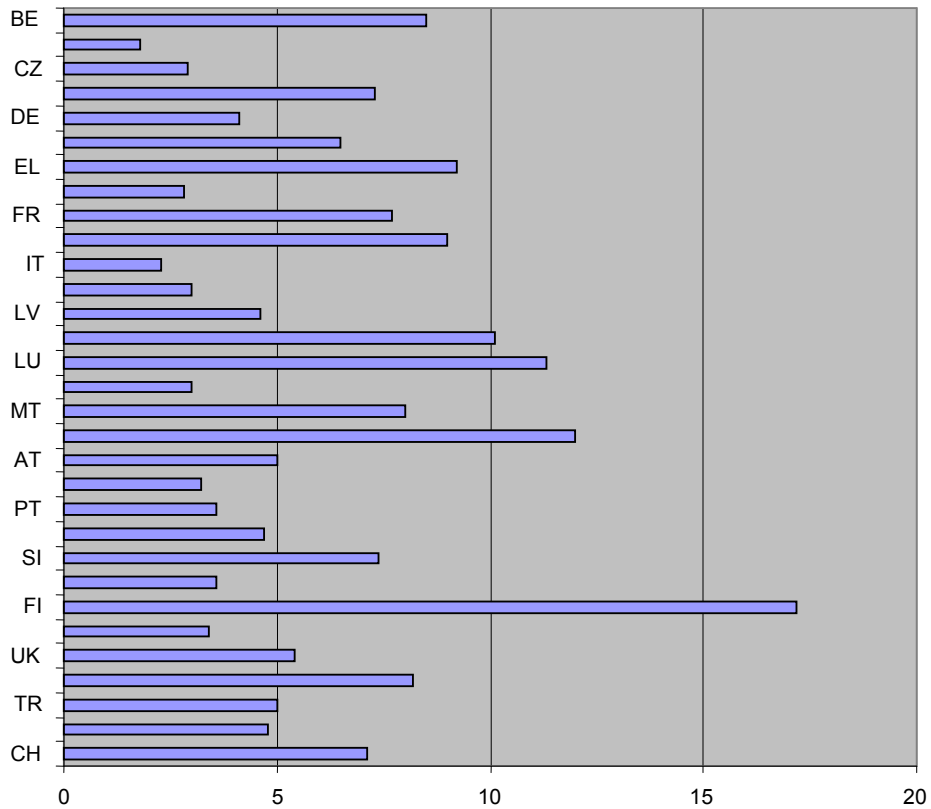
#### **4.4 Stanje v Evropski uniji**

Mednarodna organizacija dela (ILO) je izdala študijo z naslovom Nasilje na delovnem mestu, ki ugotavlja, da to iz leta v leto po svetu narašča ter povzroča milijone dolarjev izgub, ker ogroženi delavci ne prihajajo redno v službo, ker se bojijo nasilja. To zajema vse vrste nasilja, kakor tudi mobbing, ko se skupina delavcev združi z namenom, da psihično nadleguje in zastrašuje delavca. Grožnje so enako škodljive kot samo fizično nasilje. Nasilje prizadene tudi poklice v izobraževanju, zdravstvu, socialnih službah in knjižničarstvu (Internet 28).

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofond) iz Dublina v svoji četrti raziskavi o delovnih razmerah iz leta 2005 ugotavlja, da je v Sloveniji vsaka deseta ženska žrtev nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu (mobbing); moških žrtev pa je 6 % (vsak petnajsti). V Evropski uniji je mobbingu izpostavljenih 6 % žensk in 4 % moških. Po drugih državah pa raziskava pokaže različne podatke: 17 % Fincev, 12 % Nizozemcev in 2 % Italijanov. Najbolj pogoste žrtve mobbinga so mlajše ženske, ki so zaposlene v večjih podjetjih. Ustrahovanja je bistveno več v javnem kot v zasebnem sektorju, največ na področju zdravstva, šolstva, javne uprave in obrambe. Značilne posledice mobbinga so: zdravstvene težave, zlasti nespečnost, strah, razdražljivost in bolečine v trebuhu, ki so pri žrtvah ustrahovanja štirikrat pogostejše kot pri drugih zaposlenih. Žrtve mobbinga so tudi pogosteje odsotne z dela. Zaradi zdravstvenih težav, povezanih z delom, je na bolniškem dopustu v povprečju 7 % zaposlenih Evropejcev, v primeru mobbinga pa je takšnih skoraj četrtina; več kot 5 % jih je z dela odsotnih dva meseca ali več (Dernovšek 2007: 2).



**Graf 4.4.1: Stopnje mobbinga v % po evropskih državah**



Vir: Parent-Thirion in drugi 2007: 103.

Iz navedenega je očitno, da je mobbing v Sloveniji prisoten. Opravljena raziskava Eurofonda je potrdila obstoj mobbinga tudi na delovnih mestih pri nas.

## **5 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA V SLOVENIJI**

### **5.1 Ustava Republike Slovenije**

Ta v II. poglavju - Človekove pravice in temeljne svoboščine, ki se uresničujejo neposredno na podlagi Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/1991) določa, da so te neodtujljive in se jim posameznik ne more odpovedati, razen v primerih, ki jih določa Ustava, in v primerih, ko so omejene s pravicami drugih (glej 15. člen Ustave). Med te pravice pa spadajo tudi:

- pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave) ter
- pravice zasebnosti in osebnostne pravice (35. člen Ustave),
- Ustava pa določa tudi, da sta zagotovljeni sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.

Ustava RS v II. poglavju - Človekove pravice in temeljne svoboščine - natančno opredeljuje zaščito posameznika. V primeru tožbe se ni mogoče sklicevati na Ustavo, razen v primeru kršenja človekovih pravic, ki so edine pravice, iztožljive na podlagi Ustave.

34. člen Ustave RS določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, kar pomeni, da morajo državne oblasti in vsi posamezniki spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

Po stališču Ustavnega sodišča imajo posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami določbe, ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost in varnost in prepovedujejo vsem poseganje v našete pravice. Pravico do osebnega dostojanstva zajema po stališču Ustavnega sodišča prepoved ponižujočega ravnanja. Možnost poklicnega in osebnega razvoja, vključno z doseganjem in razvojem statusa, položaja oziroma ugleda na delovnem in življenjskem okolju so ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika. (Mlinarič 2007: 38).

Zasledila sem primer, ki ga je obravnavalo Ustavno sodišče, ki je z odločbo v letu 1997 načelnici upravne enote prepovedalo, da bi pritožnici še naprej preprečevala opravljati dotedanje delovne naloge. Po stališču Ustavnega sodišča je povsem nesporno, da se s preprečevanjem opravljanja dela posega v ustavno pravico iz 34. člena, v tem primeru do osebnega dostojanstva, ter v pravico iz 35. člena Ustave, torej v nedotakljivost delavčeve duševne celovitosti in njegovih osebnih pravic. Z ugotovljenim nezakonitim ravnanjem se

omejuje možnost razvoja delavčeve sposobnosti, kar pomeni nedopusten poseg v njegove osebne pravice. Možnost poklicnega in osebnega razvoja, vključno z doseganjem in razvojem statusa, položaja oziroma ugleda v delovnem in življenjskem okolju so ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika (Šturm 2002: 364–365).

## **5.2 Zakon o delovnih razmerjih**

Glavni vzroki za spremembe in dopolnitve Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) so bile predvolilne obljube o fleksibilnem trgu dela in s tem povečani konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v okviru za gospodarske in socialne reforme za povečanje blaginje v Sloveniji, uskladitev (implementacija) z nekaterimi Direktivami ter opozorila strokovnjakov na nedorečene zakonske rešitve. Sodniki so nasprotovali poseganju v obstoječi Zakon o delovnih razmerjih, saj še ni oblikovane usklajene enotne sodne prakse. V zakonu je urejen nov inštitut trpinčenja (mobbing) in predvideno pravno varstvo (Internet 30).

Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 7/1999) v 26. členu zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se ali sistematičnimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji in vedenji, usmerjenimi proti posameznim delavkam ali delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pogodbenice so tudi zavezane sprejeti vse ustrezne ukrepe za zaščito delavk in delavcev pred takim ravnanjem. Slovenija je svojo obveznost začela izpolnjevati s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007), ki v 4. odstavku 6.a člena prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu ter ga definira kot 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.

Mobbing lahko privede tudi do diskriminacije delavca, pravzaprav je mobbing lahko tudi ena izmed oblik diskriminacije, če ga je mogoče opredeliti kot nadlegovanje. 6. člen Zakona o delovnih razmerjih določa prepoved diskriminacije, kar pomeni, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Zoper

delodajalca, ki postavlja delavca ali iskalca zaposlitve v neenakopraven položaj, lahko inšpektor za delo začne postopek o prekršku v skladu s prvo točko prvega odstavka 229. člena Zakona o delovnih razmerjih (Internet 7).

Ta zakon v 41. členu določa, da mora delodajalec zagotavljati delavcu delo, za katero sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili in ne katerokoli delo. Prav tako mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, ki jih delavec potrebuje, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. Nadrejeni le redko kdaj ne vedo, da je nekdo od zaposlenih žrtev mobbinga, največkrat sami celo to spodbujajo. (Internet 7).

Že Zakon o delovnih razmerjih v 43. členu določa, da mora delodajalec zagotoviti pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu pa v prvem odstavku 5. člena določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, pri čemer med ukrepe zagotovitve varnosti in zdravja spada tudi obveščanje o problemih. V 23. členu je še izrecna določba o obveščanju o varnem delu (sem spada tudi neposredna nevarnost za zdravje), za neizvajanje te določbe pa delodajalcu grozi denarna kazen.

V 44. členu Zakona o delovnih razmerjih pa je določeno, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost. Delodajalec delavca ne sme žaliti, ter se do njega nasilno vesti. Če delodajalec kljub opozorilom delavca ne prepreči takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec pravico do odškodnine. Kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti so sankcionirane tudi z določbami Zakona o delovnih razmerjih.

Skladno z določbo 45. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan varovati delavčevo dostojanstvo. Spremenjeni 45. člen pa določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Določa tudi, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca. V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom

tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Internet 8).

Pomembno je, da je delodajalec tisti, ki mora sprejeti zaščitne ukrepe in če v primeru spora obstaja obrnjeno dokazno breme, mora dokazovati, da je naredil vse, da do trpinčenja ne bi prišlo. S tem je zakonodajalec olajšal žrtvi mobbinga dokazovanje v morebitnem sporu, saj je prevalil dokazno breme na delodajalca. Delodajalec bo tako moral dokazati, da je zagotovil takšno delovno okolje, v katerem delavec ni mogel biti izpostavljen neželenemu ravnanju, šikaniranju oziroma mobbingu.

Sicer pa velja, da mora delodajalec delavcu povrniti povzročeno škodo pri delu ali v zvezi z delom po splošnih pravilih civilnega prava – odškodninska odgovornost pa se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Tudi odškodnino mora delavec uveljavljati pred pristojnim sodiščem (Krašovec 2008: 156–157).

Seveda pa velja pri tem opozoriti, da po tem pravnem sredstvu ne velja posegati preveč nepremišljeno. Pomembno je, da se oseba, ki meni, da je žrtev trpinčenja na delovnem mestu, pred tako pomembnim dejanjem, kot je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, posvetuje s pravnico ali pravnikom oziroma drugo strokovnjakinjo ali strokovnjakom, ki bo presodil, ali so občutki prizadete osebe subjektivni ali objektivni, saj lahko delavka oziroma delavec ostane brez vseh pravic, če dejanje ni dejansko utemeljeno ter argumentirano.

Po 88. členu Zakona o delovnih razmerjih pa se med razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca nahaja tudi kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (tako imenovani krivdni razlog). Kršenje obveznosti predstavlja tudi izvajanje trpinčenja, kar pomeni, da mora delodajalec osebi, ki trpinči, podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in v času kazenskega pregona storilca.

V primeru, da je delodajalec delavca žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec na voljo institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob hkratni pravici do odpravnine in odškodnine (112.

člen). Da lahko delavec veljavno izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, pa mora predhodno pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvi pisno obvestiti inšpektorja za delo. Velja poudariti, da je v tem primeru delavcu zagotovljen enak pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec (odškodnina za izgubljeni odpovedni rok, odpravnina, pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti). Če delodajalec delavcu tega ne izplača, to predstavlja denarno terjatev iz delovnega razmerja, ki jo lahko delavec v skladu s četrtem odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih uveljavlja neposredno pred pristojnim sodiščem s tožbo. Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

V 7. točki prvega odstavka 229. člena Zakona o delovnih razmerjih je določeno, da se z globo od 3.000 do 20.000 evrov kaznuje delodajalec, če ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona (Internet 25).

V tem zakonu bi moralo biti določeno (kot že imajo nekatere države članice Evropske unije), da se odgovorno osebo kaznuje tudi z zaporno kaznijo, vsekakor pa z visoko denarno kaznijo. Ker povzročitelj mobbinga zlorablja moč pogosto tudi zaradi osebne nemoči, dela s svojim ravnanjem škodo tako organizaciji kot posamezniku.

Poleg odškodnine za nematerialno škodo ima delavec na podlagi 112. člena Zakona o delovnih razmerjih pravico izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru gre delavcu odpravnina, določena za primere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in še odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (Internet 7).

Pri prepoznavanju ravnanja, ki ogroža dostojanstvo na delovnem mestu, gre pravzaprav za mehko področje. V zakonodaji ni zapisano z natančnimi znaki, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko ravnanje opredelimo kot tako. Oцени se, ali je bilo z določenim ravnanjem prizadeto dostojanstvo osebe in ji priznati status žrtve, ki je upravičena do odškodnine za nematerialno škodo in do izredne odpovedi z vsemi negativnimi posledicami za delodajalca. Dokazno breme nosi delodajalec, čeprav je lahko žrtev nadlegoval njen sodelavec. Delodajalec je dolžan delavcem zagotoviti pogoje, v katerih zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju delodajalca, predpostavljenih in sodelavcev. Delodajalci bodo morali sprejeti natančne kodekse obnašanja, kjer bodo zajete vse možne situacije, ki

nastajajo v medčloveških odnosih v delovnem razmerju, ter predpisati dovoljeno in nedovoljeno ravnanje. Ostro bodo morali poseči v človekovo svobodo glede oblačenja, osebne higijene, izražanja, misli, govornice telesa ipd. Zdravo mejo bodo vsekakor postavljala sodišča, ki bodo z odločitvami ustvarjala pravno prakso. Prvi judikati bodo vplivali tudi na možnosti zlorab novih institutov, kar bodo izkoristili predvsem odvetniki (Čujovič 2008: 18).

Glede na dejstvo, da je mobbing prisoten tudi v slovenski družbi, je bila ob pripravi novega Zakona o delovnih razmerjih temu problemu posvečena posebna pozornost. Zakonodajalec je posvetil tej problematiki veliko pozornost tudi iz razloga, da je Slovenija na samem vrhu samomorov, vendar pa število samomorilcev zaradi neznosnih razmer na delovnem mestu ni znano (Mlinarič 2006c: 8).

Ugotavljanje kršitev v zvezi z nadlegovanjem oziroma mobbingom je zelo težavno tako zaradi narave kršitve kot tudi zaradi posledic, ki bi jih lahko bile žrtve tovrstnega ravnanja deležne s strani povzročiteljev. Zaradi teh posledic se bojijo razkritja in pogosto molčijo o ravnanju delodajalca, nadrejenih oziroma sodelavcev. Primer mobbinga je Inšpektorat RS za delo obravnaval že novembra leta 2006. Delavka se je obrnila na Inšpektorat RS za delo zaradi nevdržnih razmer na delovnem mestu, saj se je neposredno nadrejeni sodelavec neprimerno vedel do nje. Kljub dobro opravljenemu delu ji je nenehno očital napake, ji vračal izdelke v popravke in ji edini izmed vseh odredil delo preko polnega delovnega časa. Poleg tega je morala kot edina v družbi dežurati vse praznike. Zaradi šefovega slabšalnega odnosa so se proti delavki obrnili tudi njeni sodelavci. Delavka se je obrnila na inšpektorat z vprašanjem, kaj bi lahko storila zoper takšno ravnanje nadrejenega in sodelavcev, saj ima zaradi svoje starosti in nižje izobrazbe možnosti za zaposlitev pri drugih delodajalcih zelo malo. Inšpektorat je označil, da je ravnanje delodajalcev in sodelavcev glede na opis delavke neprimerno in v nasprotju z veljavnimi predpisi. Zakoni s področja delovnih razmerij in zaposlovanja ter s področja prepovedi diskriminacije, ki so bili sprejeti na podlagi zavezujočih mednarodnih pravnih aktov, namreč takšno ravnanje oziroma šikaniranje prepovedujejo in sankcionirajo. Prepovedana dejanja, ki lahko pomenijo šikaniranje, pa so raznovrstna in odvisna od konkretne situacije. Šikaniranje lahko pomeni tudi, da se delavcu razporedi delovni čas drugače oziroma manj ugodno kot drugim delavcem, da se mu edinemu odredi opravljanje nadurnega dela in dežurstva ipd. (Internet 7).

### **5.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja**

Podrobnejše določbe v zvezi s prepovedjo diskriminacije, viktimizacije in nadlegovanja vsebuje Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/2004), ki določa tudi nadaljnje možnosti, ki jih imajo žrtve tovrstnih ravnanj za uveljavitev svojih pravic. Poleg tega določa tudi postopke in organe, pristojne za uveljavljanje načela enakih možnosti in za boj proti diskriminaciji.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja je posebej opredelil tudi nadlegovanje kot eno izmed oblik diskriminacije. Iz 5. člena omenjenega zakona izhaja, da je nadlegovanje nezaželeno ravnanje, temelječe na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Nadlegovanje in ostale oblike diskriminacije, določene v Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja, so v skladu z omenjenim zakonom prepovedane na kateremkoli področju družbenega življenja, tudi na področju zaposlovanja in delovnih razmerij. Storitve ali opustitev, storjena na posameznem področju družbenega življenja, ki ima vse znake diskriminacije oziroma nadlegovanja, pa je v kazenskih določbah Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja opredeljena kot prekršek, za katerega se storilec (fizična oseba, pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik in/ali odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti) kaznuje z globo (Internet 8).

### **5.4 Zakon o javnih uslužbencih**

Omenjeni zakon je preciziral določbo Zakona o delovnih razmerjih z načelom prepovedi nadlegovanja. Gre za kakršnokoli nadlegovanje. Zato je v 15.a členu določeno, da je prepovedano 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 in žali njeno dostojanstvo. Pomemben je 15. člen zato, ker obravnava načelo varovanja poklicnih interesov ter določa, da mora delodajalec javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela. Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec



povrne delodajalcu. Način izvajanja plačane pravne pomoči iz tega odstavka določi vlada (Mlinarič 2006c: 8).

## **5.5 Kazenski zakonik - sprememba**

Veliko pozornost posveča spremenjen Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 55/2008) kaznivim dejanjem zoper delovno razmerje ter kaznivim dejanjem zoper gospodarstvo. Pri prvih je posebej poudarjeno varstvo pravic delavcev, uvaja pa tudi nekatera nova kazniva dejanja s tega področja (npr. preprečevanje zanositve oziroma rojstva otroka s strani delodajalca v času sklepanja oziroma trajanja delovnega razmerja, kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu).

Nasilje na delovnem mestu oziroma mobbing je po novem vključen v 197. člen Kazenskega zakonika, ki je uveden zaradi razširitve spolnih nadlegovanj, nasilja, izsiljevanja na delovnem mestu. Spremenjena Evropska socialna listina je bila ratificirana (Uradni list RS, št. 7/1999), po 26. členu te listine pa je potrebno uveljaviti pravico do dostojanstva pri delu z zaščito pred spolnim nadlegovanjem in pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi oziroma žaljivimi dejanji. Prepoved takšnih ravnanj je tudi vsebovana v spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. Do sedaj so že štiri evropske države uvedle mobbing kot kaznivo dejanje, in sicer Francija, Italija, Švica in Švedska. Po raziskavi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz Dublina o delovnih razmerah v Evropi je Slovenija zasedla 10. mesto v EU glede ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu. Mobbing kot kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu je upošteval spremenjeno Evropsko socialno listino (Internet 24).

V 197. členu je določeno, da kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zapornom do dveh let. Če pa imajo navedena dejanja za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zapornom do treh let (Internet 24).

## **5.6 Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic Slovenije**

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic Slovenije (Uradni list RS, št. 81/2004) je v danem trenutku edina kolektivna pogodba, ki se loteva problema trpinčenja. V 8. členu namreč določa, da je delodajalec odgovoren za zagotavljanje normalnih psihosocialnih pogojev dela za preprečitev psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja (mobbing) nad delavcem ali skupino delavcev ter zaščititi žrtev pred takšnim ravnanjem. Ravno tako je dolžan delovati tudi preventivno in seznanjati zaposlene o njihovi pravici do dostojanstva pri delu, o pravici varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete. Določeno pa je tudi, da je delavčevo osebno in njegovo dostojanstvo dolžan spoštovati vsak delavec, zlasti pa vodja delovnega procesa in uprava delodajalca. Če delodajalec kljub pisnemu opozorilu delavca, skupine delavcev, sindikata ali pristojnega inšpektorja za delo ne prepreči nadaljevanja žaljenja ali nasilnega vedenja do delavca na delovnem mestu, njegovega neenakega obravnavanja glede na spol, ali varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko delavec po postopku, ki ga določa zakon, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru pripada delavcu odpravnina in odškodnina v višini, kot jo določa ta kolektivna pogodba.

## **5.7 Zakon o varnosti in zdravju pri delu**

Že Ustava RS opredeljuje zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu kot eno izmed ustavnih pravic. Ta tematika pa je tudi urejena v posebnem Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999). Bistveni kategoriji, ki ju zakon varuje, sta življenje in zdravje zaposlenih. Vsebina zakona so pravila, ki urejajo odnose med delavci in delodajalci. Delavcu zagotavlja pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Pomembno je dejstvo, da zakon zavezuje vse delodajalce. Torej ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti organizacije. Vsak delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe, s katerimi zagotovi varnost in zdravje svojih delavcev. Pri izvajanju teh ukrepov pa mora upoštevati razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja in obveščanje o problemih. V primeru, da delodajalec teh določb ne upošteva, je zagrožena tudi denarna kazen. Opisani zakon naj bi prevzel vodilno vlogo na tem področju, dopolnjen je tudi z raznimi podzakonskimi akti. Velja pa omeniti veliko pomanjkljivost, ki jo je zakon zanemaril. Povsem so prišli v pozabo psihosocialni dejavniki zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Tu bi bilo potrebno ukrepati in bolj popolno urediti omenjeno področje.

Tu velja omeniti tudi pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Za popolnejšo ureditev področja varnosti in zdravja pri delu bi lahko dopolnili sam zakon z določili glede obveznosti delodajalca, da preprečuje pojav vseh vrst nasilja na delovnem mestu. Ravno politika preprečevanja vseh vrst nasilja na delovnem mestu naj bi bila obvezna sestavina izjave o varnosti. Ministrstvo bi lahko tudi izdelalo praktične smernice za delodajalce, ki bi ustvarile pravno predpostavko v inšpekcijskih in sodnih postopkih. Tako bi delodajalec storil vse za preprečitev pojavov nasilja na delovnem mestu, če bi ravnal v skladu z njimi. Izdelali bi lahko tudi bolj praktične smernice, ki bi pomagale delavcem v primeru konkretnega pojava mobbinga. Pripravili bi lahko tudi model kodeksa obnašanja na delovnem mestu ter model samoocenitvenega vprašalnika za delavce in delodajalce (Internet 25).

## **5.8 Stanje v Sloveniji**

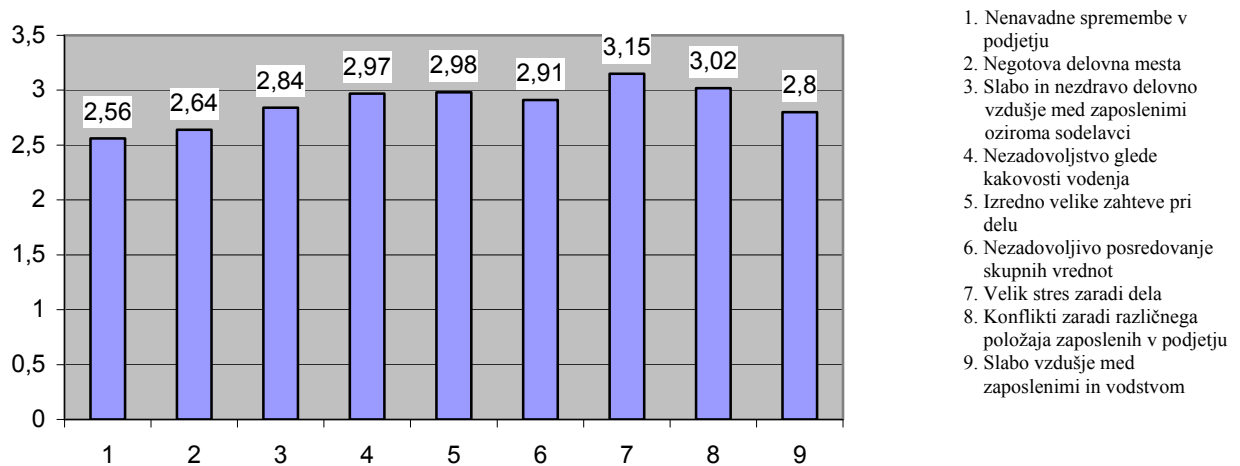
O trpinčenju v Sloveniji je veliko govora šele v zadnjem času. Trenutno stanje predvsem odraža, da se pogosto napačno uporablja pojem trpinčenje kot sinonim za nadlegovanje, šikaniranje ali posamezne konflikte na delovnem mestu; da za žrtve ni vzpostavljenega sistema pomoči; da organizacije temu problemu ne namenjajo posebne pozornosti; da ni relevantnih raziskav ter da do spremembe Zakona o delovnih razmerjih ni bilo zakonodaje za ureditev tega področja. V Sloveniji zaenkrat še nimamo raziskave, opravljene na tipičnem vzorcu, ki bi v celoti pokazala razsežnosti pojava. Imamo pa nekaj analiz, opravljenih na manjših vzorcih, ki kažejo na to, da pojav v Sloveniji obstaja, da za žrtve ne obstaja dovolj podpore, da je nasilje v katerikoli pojavnih oblikah velikokrat tako prisotno v kulturi organizacij, da ni prepoznano kot neprimerno obnašanje in da ni sankcionirano (Robnik in Milanovič 2007: 8).

Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, ki jo je izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofond) iz Dublina, je pokazala, da je v Sloveniji vsaka deseta ženska žrtev nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu (mobbing); moških žrtev je 6 %. To pa je precej nad povprečjem EU, kjer je mobbingu izpostavljenih 6 % žensk in 4 % moških. Slovenijo med tridesetimi državami uvršča na enajsto mesto. Pri nas naj bi bilo trpinčenih 7,5 % zaposlenih, to pa je več kot 40 % nad povprečjem Evropske unije. Raziskava tudi ugotavlja, da so najbolj pogoste žrtve mobbinga mlajše ženske, ki so zaposlene v večjih podjetjih ali za določen čas. Ustrahovanja je bistveno več v javnem sektorju, med področji dela pa izstopajo zdravstvo, vzgoja in izobraževanje in gostinstvo. Kot značilne posledice mobbinga so zdravstvene težave, zlasti nespečnost, strah,

razdražljivost in bolečine v trebuhu, ki so pri žrtvah ustrahovanja in nadlegovanja štirikrat pogostejše kot pri drugih zaposlenih. Raziskava tudi razkriva, da so žrtve mobbinga pogosteje odsotne z dela. Zaradi zdravstvenih težav, povezanih z delom, je na bolniškem dopustu v povprečju 7 % zaposlenih Evropejcev, v primeru mobbinga pa je takšnih skoraj četrtina, od tega jih je več kot 5 % z dela odsotnih dva meseca ali več (Dernovšek 2007: 2).

Zadnja leta je bilo narejenih že nekaj manjših raziskav na to temo. Leta 2003 je bila med slovenskimi podjetji izvedena raziskava Ali se mobbing pojavlja tudi v Sloveniji? (Brečko 2003: 63-64). Zajela je 278 oseb in različna poklicna oziroma delovna področja, kot so vodje, kadrovski delavci, poslovni sekretarji, strokovni in računovodski delavci, organizatorji dela, tržniki itd. ter vse hierarhične ravni v organizaciji. Mobbing je doživljalo 2,8 % anketiranih oseb, najbolj ogrožene so se počutili računovodje. Pokazala je tudi dejavnike oziroma vzroke, zaradi katerih se mobbing najpogosteje pojavlja v slovenskih podjetjih. Med vzroki za mobbing se najpogosteje nahaja velik stres zaradi dela ter konflikti zaradi različnega položaja zaposlenih v podjetju (glej graf 5.8.1).

**Graf 5. 8.1: Vzroki za mobbing v slovenskih podjetjih**



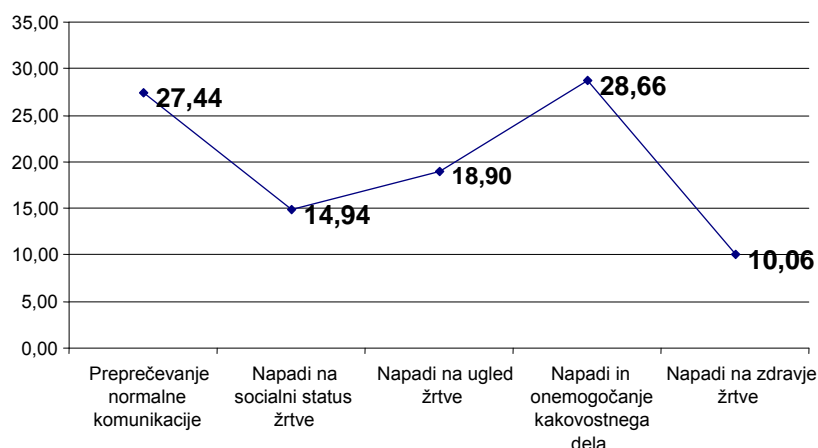
Vir: Brečko 2003: 63.

V letu 2007 je Sindikat bančništva Slovenije izvedel raziskavo o trpinčenju v bančništvu. Namen je bil podrobno preučiti ta pojav ter ugotoviti zadovoljstvo z delom, z medosebnimi odnosi v ožji delovni skupini in širše v banki ter mnenje zaposlenih o vzrokih za posamične pojave. Vzrok za anketo je bil tudi podatek, da je v Italiji delež žrtev trpinčenja v bančništvu višji od deleža žrtev v sami državi. Vrnjenih in izpolnjenih anket zaposlenih na področju

bančništva je bilo 242, medtem ko je članic in članov SBS približno 5.500. Ugotovljeno je, da je 36 oseb oziroma 14,88 % (ali vsaka sedma oseba) doživljalo oziroma bilo žrtev trpinčenja na delovnem mestu v bančništvu. Kar 66,2 % anketiranih je posredno doživljalo trpinčenje. 17,1 % anketiranih pa je ugotavljalo, da vodilni izvajajo psihične pritiske, ustrahovanja, šikaniranja kot način vodenja. Več kot 75% anketiranih pa je bilo mnenja, da lahko najbolj vpliva na preprečevanje trpinčenja vodstvo in uprava, potem pa sindikat in kadrovska služba (Robnik in Milanovič 2008: 16-17).

Najpogostejša doživeta oblika so napadi ter onemogočanje kakovostnega dela, sledi preprečevanje normalne komunikacije ter napadi na ugled. Najmanj pogosti obliki so bili napadi na socialni status žrtve ter napadi na zdravje (glej graf 5.8.2).

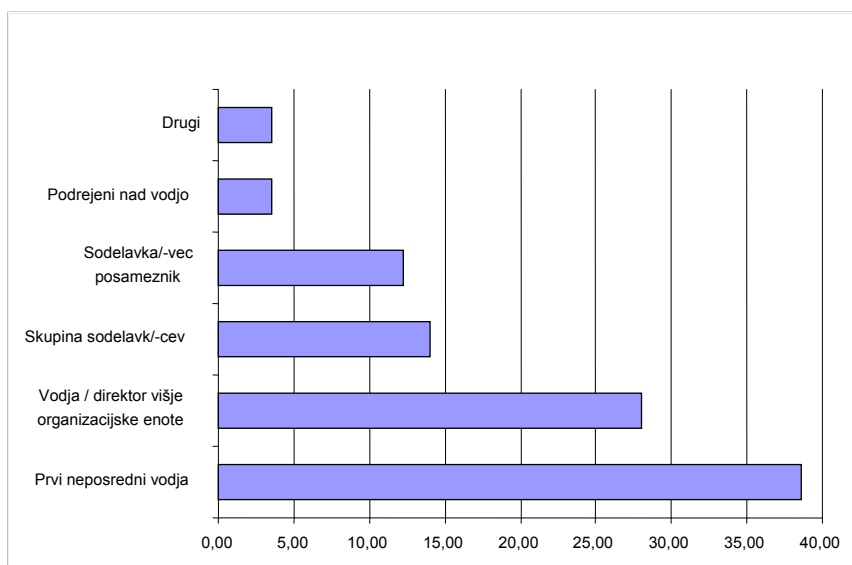
**Graf 5.8.2: Doživete oblike po skupinah (delež %)**



Vir: Robnik in Milanovič 2008: 23.

Ugotovljeno je bilo, da najpogosteje izvaja trpinčenje prvi neposredni vodja, potem je to vodja oziroma direktor višje organizacijske enote. Vsaka četrta oseba, ki izvaja trpinčenje, je iz vrst sodelavk oziroma sodelavcev. Najmanj pogosto zaznana oblika je trpinčenje podrejenih nad vodjo (glej graf 5.8.3).

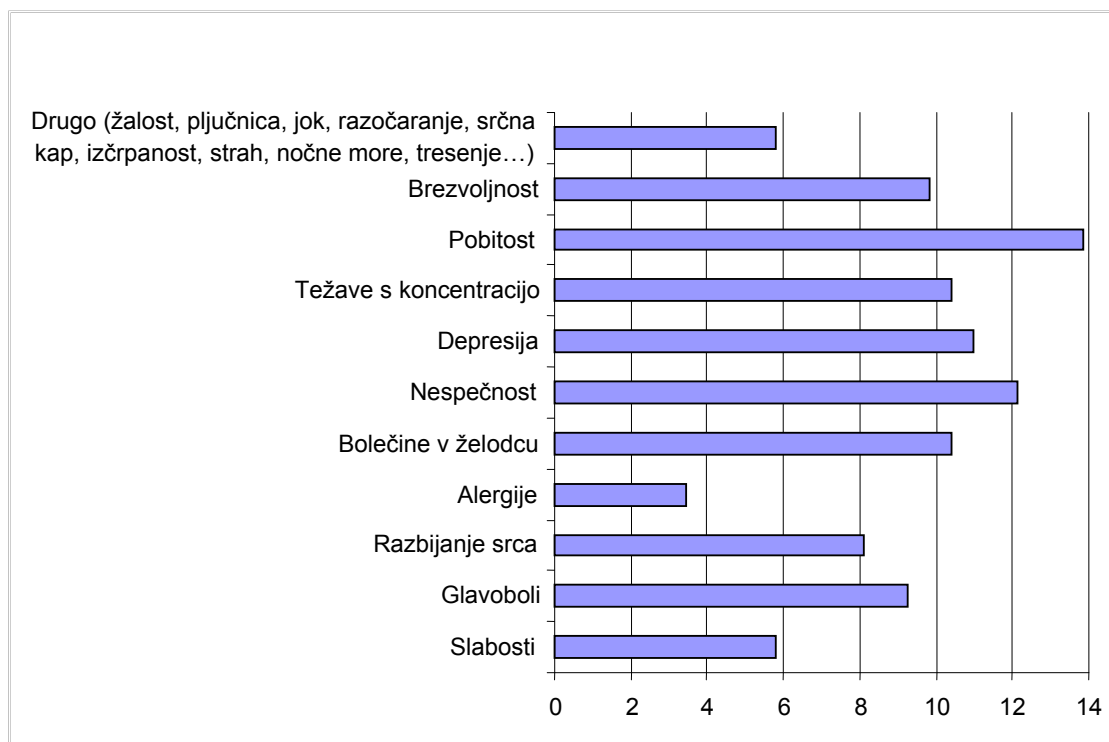
**Graf 5.8.3: Storilci trpinčenja v %**



Vir: Robnik in Milanovič 2008: 27.

Raziskava je pokazala tudi, da izpostavljenost trpinčenju na delovnem mestu povzroča žrtvam veliko posledic. Najpogosteje so doživljale pobitost, nespečnost, depresijo, imele težave s koncentracijo ter bolečine v želodcu (glej graf 5.8.4).

**Graf 5.8.4: Doživete psihosomatske težave v %**



Vir: Robnik in Milanovič 2008: 28.

Tu velja tudi omeniti, da je bila zaradi posledic trpinčenja več kakor polovica žrtev v bolniškem staležu. Zaradi trpinčenja je imelo več kakor polovica žrtev psihične težave (depresija, strah pred hrupom, razbijanje v glavi, anksioznost, tesnoba, strah pred finančnim zlomom družine zaradi brezposelnosti, pobitost, nespečnost, izčrpanost ter žalost). (Robnik in Milanovič 2008: 29).

Zanimivo je omeniti, kako so se posledice trpinčenja žrtev v bančništvu kazale v delovnem razmerju. Žrtve so bile najpogosteje klicane na zagovor k nadrejeni osebi ali pa jim ni bil izplačan variabilni del plače, pogosta je bila tudi grožnja z uvrstitvijo med presežne osebe ali z odpovedjo dela. Nekoliko manj pogosto pa je bila žrtvam ponujena nova pogodba o zaposlitvi za drugo delovno mesto ali pa so bile žrtve klicane v kadrovsko službo. Banka je žrtvam podala tudi predlog za sporazumno prenehanje delovnega razmerja ali pa je žrtev prejela opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov. Kot posledica je bil uveden tudi disciplinski postopek ali pa je žrtev doživljala stalne kontrole bolniškega staleža na domu. Med najpogostejšimi vzroki za nastanek trpinčenja je bilo nepoznavanje osnov vodenja, diktatorski način vodenja, negativni značaj in osebnostne lastnosti storilcev ali nizek nivo splošne organizacijske kulture in medosebnih odnosov (Robnik in Milanovič 2008: 31).

V anketi so bile žrtve tudi vprašane, ali bi akt o preprečevanju trpinčenja prispeval k odpravi tega problema. Pritrdilno je odgovorilo 75 % vprašanih. Glede na večinsko mnenje žrtev se bo Sindikat bančništva Slovenije prizadeval delodajalce vzpodbuditi k sprejemu takšnega akta ter k njegovemu doslednemu izvajanju. Namen pa ima raziskavo ponoviti, ko bo minilo določeno obdobje uporabe predvidenih aktov, s katerimi želi preprečevati in odpravljati ta negativni pojav v bančništvu. Tako bo lahko spremljal dejansko stanje in spreminjanje prakse ter po eni strani izpostavljati primere dobre prakse, po drugi strani pa delodajalce opozarjal na pomanjkljivosti pri izvajanju (Robnik in Milanovič 2008: 36).

Glede na omenjene raziskave lahko potrdim, da je mobbing dejansko prisoten tudi v Sloveniji.

Po pregledu slovenske zakonodaje, ki se posredno ali neposredno dotika pojava psihičnega nasilja na delovnem mestu, sem ugotovila, da je ta problematika kar dobro urejena in predstavlja dobro pravno podlago za preprečevanje mobbinga. Vsekakor pa so potrebne oziroma dobrodošle izboljšave, ki so omenjene v nadaljevanju.

## **6 INSTITUCIJE, KI SE UKVARJAJO S PREPREČEVANJEM MOBINGA**

### **6.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve**

Nekatere naloge Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve so med drugim tudi:

- položaj, pravice in obveznosti delavcev pri delu in iz dela;
- sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja;
- kolektivne pogodbe in urejanje odnosov s socialnimi partnerji;
- politiko zaposlovanja doma in v tujini;
- preprečevanje dela in zaposlovanja na črno;
- zavarovanje za čas brezposelnosti;
- varstvo pri delu (Internet 22).

Omenjeno ministrstvo je v sodelovanju z Ministrstvom za zdravje pripravilo predlog za obravnavo na vladi v zvezi s preprečevanjem in obvladovanjem psihičnega nasilja na delovnem mestu. Državni zbor oziroma Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide je imel javno razpravo o navedeni problematiki na 23. seji, 20. 3. 2007, skupaj s Komisijo za peticije ter človekove pravice in enake možnosti. Vladi sta predlagala, naj v zakonodajo vključi določbe o preprečevanju psihičnega nasilja na delovnem mestu in naroči nacionalno raziskavo o tem problemu. Po mnenju strokovnjakov je okoli 20 do 30 % delavcev žrtev psihičnega nasilja na delovnem mestu, za ugotovitev dejanskega stanja pa je potrebna nacionalna raziskava.

Zasledila sem informacijo, da je Vlada Republike Slovenije sprejela poročilo v zvezi s sklepi te skupne seje, ki vključuje tudi sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih. Omenjeno je tudi, da so zbrane informacije, raziskave in predpisi s tega področja objavljeni na spletni strani slovenske informacijske mreže za varnost in zdravje pri delu (<http://si.osha.europa.eu/>). Na tem naslovu je dosegljiv tudi vzorec izjave o politiki preprečevanja nasilja, trpinčenja, ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu, ki jo lahko delodajalec prilagodi, podpiše in objavi. Poročilo omenja tudi ugotovitve in aktivnosti Inšpektorata RS za delo, ki je v začetku tega leta izvajal akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu – predvsem z vidika preventive pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu. Podali so tudi oceno, da je pojav tako imenovanega šikaniranja v praksi bolj razširjen, kot ga lahko odkrijejo sami inšpektorji, saj delavci zaradi strahu pred izgubo službe le redko prijavijo taka dejanja na Inšpektorat RS za



delo. Brez prijave pa je pojave diskriminacije, nadlegovanja ali trpinčenja delavcev na delovnem mestu izredno težko dokazati (Internet 23).

## **6.2 Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa**

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa deluje kot samostojna enota znotraj Kliničnega centra Ljubljana, pravkar pa poteka postopek osamosvajanja inštituta, ki se bo z novim imenom Inštitut za zdravje delavcev registriral kot samostojni javni zdravstveni zavod. Ukvarja se s specialistično zdravstveno stroko in znanstveno disciplino, ki obsega predvsem preventivno dejavnost na sekundarni in terciarni ravni na področju zdravja delavcev in prebivalcev v tistem življenjskem okolju, kjer je prisoten vpliv delovnega okolja.

Glavna področja dela inštituta predstavljajo poklicne bolezni in ocenjevanje zmožnosti dela, področje ergonomije in fiziologije dela, varnost in zdravje v prometu itd. Inštitut tudi organizira številna izobraževanja za zdravnike specialiste medicine dela ter strokovna srečanja (Internet 16).

Omenjeni inštitut je problemu psihičnega nasilja posvetil del seminarja o varnosti in zdravju pri delu v decembru 2006. Na seminarju so poudarili, da se je treba resno lotiti problema psihičnega nasilja na delovnem mestu v Sloveniji, saj gre za sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, kolegi in nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične in psihosomatske težave. Po podatkih različnih raziskav po Evropi naj bi zaradi psihičnega nasilja v povprečju trpelo okoli 10 % zaposlenih, v nekaterih dejavnostih pa tudi več kot 20 %. Predvidevali so tudi, da je takšen delež podoben tudi v Sloveniji, vendar bi bilo treba za ugotovitev dejanskega obsega problema čim prej opraviti nacionalno raziskavo ter na podlagi njenih rezultatov načrtovati programe preprečevanja in obvladovanja psihičnega nasilja na delovnem mestu. Na omenjenem seminarju so razpravljali, da je potrebno prepoved psihičnega nasilja in dolžnost zagotavljanja pogojev za dostojanstvo pri delu vključiti tudi v slovensko zakonodajo. Pri nas takrat namreč ni bilo zakona, ki bi ščitil delavce pred psihičnim nasiljem. Ugotavljali so, da se prizadeti delavci zatekajo v bolniški stalež in iščejo pomoč pri psihiatrih (Internet 16).

Med dejanji psihičnega nasilja po ugotovitvah inštituta prevladujejo organizacijski ukrepi, ki vplivajo na posameznikove delovne naloge, poniževanje, napadi na zasebnost, razširjanje govoric in nenehno spreminjanje nalog s ciljem, da bi bil posameznik kaznovan. Takšno

nasilje lahko povzroči žrtvam hude zdravstvene težave, tako psihične kot telesne, npr. depresijo, anksiozne motnje, nespečnost, visok krvni tlak, srčno-žilne bolezni in motnje hranjenja. Če v kolektivu vlada slabo vzdušje, dobre produktivnosti ne bo, poveča se odstotek bolniškega staleža (Internet 18).

Klinični inštitut je sodeloval v javni razpravi o navedeni problematiki na 23. seji, 20. 3. 2007, skupaj s Komisijo za peticije ter človekove pravice in enake možnosti.

### **6.3 Društvo za ohranitev dostojanstva na delovnem mestu, Pogum**

Društvo je bilo ustanovljeno z namenom, da se zavzema predvsem za razvijanje pozitivnih medsebojnih odnosov in preprečevanje negativnih praks v delovnem okolju ob spoštovanju človekovega dostojanstva na delovnem mestu in odgovornega obravnavanja človekovih pravic do dostojanstva pri delu. Namen društva je delovanje na področju zmanjševanja in odpravljanja psihičnega in fizičnega nasilja oziroma trpinčenja na delovnem mestu. Nudi tudi ustrezno svetovalno in drugo pomoč žrtvam, da bi lahko uveljavljale svojo pravico do dostojanstva pri delu in zmanjšale ali odpravile škodljive posledice kršenja te pravice. Žrtvam trpinčenja nudi oporo pri premagovanju posledic trpinčenja ter jim pomaga pri vrnitvi v delovno okolje. Prav tako ima namen pomagati delodajalcem in zaposlenim v prizadevanjih za človeške medsebojne odnose in odgovorno obravnavanje človekove pravice do dostojanstva pri delu pri vseh udeležencih delovnega procesa, nadzornih, inšpekcijskih in drugih pooblaščenih organih in organizacijah (Internet 18).

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij je na svojem strokovnem posvetu o vlogi svetov delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga (Bled, 15. december 2006) sprejelo usmeritve in priporočila za ustanovitev društva.

Društvo deluje tudi v funkciji povezovanja institucij, ki so aktivne na področju preprečevanja mobbinga, in nudi neposredno pomoč prizadetim. Namen društva je problematiko približati širši javnosti, organizirati terapevtske usluge in terapevtske skupine za samopomoč, povečati občutljivost vseh prizadetih za ta pojav z izobraževanjem in usposabljanjem podjetnikov in menedžerjev, zdravstvenih delavcev, psihoterapevtov ter predstavnikov zaposlenih (svetov delavcev, sindikatov, zaupnikov) in samih žrtev. Nadaljevati nameravajo dopolnjevanje normativne ureditve, vzpostaviti želijo učinkovitejše pravno varstvo za žrtve trpinčenja ter jim

omogočiti dostop do za to usposobljenega pravnega zastopnika in prenašati uspešne prakse iz tujine na domača tla (Internet 1).

Delovanje društva je osredotočeno na ustanavljanje skupin za samopomoč in organizacije pomoči žrtvam trpinčenja. Društvo načrtuje sodelovanje pri spremljanju in proučevanju negativnih pojavov v delovnem okolju. Organiziralo bo tudi razne seminarje, posvetovanja, delavnice in predavanja. Del dejavnosti bo tudi založništvo strokovne literature in poljudnih publikacij o trpinčenju na delovnem mestu, komuniciranje z množičnimi mediji ter širjenje mreže članstva (Internet 18).

#### **6.4 Inšpektorat RS za delo**

Je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Opravlja inšpekcijski nadzor na treh strokovnih področjih: delovna razmerja, varstvo in zdravje pri delu ter socialno varstvo. Opravlja naslednje vrste nadzora: nadzor delovnih razmerij, nadzor varstva in zdravja pri delu in socialni nadzor (Internet 13).

V aprilu 2008 je bila izvedena Konferenca o trpinčenju na delovnem mestu. Predstavljeni so bili različni pogledi in predlagani raznovrstni ukrepi spopadanja s to problematiko. Predstavili so delovnopravne poglede inšpekcijskega nadzora v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu ter ugotovitvene smernice v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu. Dotaknili so se teme o varnosti in zdravju pri delu in problematike nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Razpravljali so tudi o socialnih pogledih na problematiko nadlegovanja in trpinčenje na delovnem mestu. Predstavljeni so bili tudi pogledi varuhinje človekovih pravic in stališča sodne prakse. Na konferenci so predstavili še promocijo zdravja in problematiko trpinčenja na delovnem mestu ter predloge, kaj lahko stori o tej temi socialni delavec (Internet 12).

Inšpektorat za delo je namenil že v letu 2006 veliko pozornosti na področju delovnih razmerij. Ugotovili so, da narašča diskriminacija na delovnem mestu in mobbing ter kršitve na področju evidenc. Pri izvajanju predpisov o varnosti in zdravju pri delu delodajalci vedno znova kršijo tiste zahteve, ki so osnova za varno in zdravo delo delavcev.

V letnem poročilu za leto 2007 je Inšpektorat za delo je ugotavljal, da je prijav glede trpinčenja zelo malo. Razlog je verjetno v tem, da gre večinoma za delodajalce, ki sami

povzročijo mobbing. Če pa se žrtve opogumijo in podajo prijavo, je ta velikokrat le anonimna ali pa kasneje v preiskavi ne želijo sodelovati, ker so bojijo povračilnih ukrepov delodajalca (Internet 13).

## **6.5 Varuh človekovih pravic**

Pravna podlaga za ustanovitev institucije varuha človekovih pravic (ombudsmana) v Sloveniji je v 159. členu Ustave. Ustanovi se z namenom varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Pravno možni so tudi posebni ombudsmani za posamezna področja, vendar je do sedaj ustanovljen le en ombudsman s širokim spektrom delovanja. Varuh človekovih pravic ne pripada nobeni veji oblasti, temveč opravlja vlogo nadzornika oblasti ter s svojim delovanjem omejuje samovoljo naših vej oblasti pri poseganju v človekove pravice in temeljne svoboščine. Način delovanje varuha je različen. Lahko reagira na lastno pobudo ali pa na podlagi pritožbe. Delovanje se sproži, če je podan sum, da je bila storjena kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Prav tako lahko varuh sodeluje pri pripravi zakonodaje in pri osveščanju javnosti. Reagira posredno, preko inšpektorata RS za delo, pri čemer varuh opravlja nadzor in lahko zahteva posredovanje pridobljenih podatkov ali pa deluje neposredno (Internet 12).

V letnem poročilu za leto 2004 sem zasledila, da je varuh prejel večje število anonimnih, še več pa telefonskih pobud, v katerih se državljani pritožujejo nad mobbingom. Pobude vključujejo negotovosti glede delovnega mesta (če ti ni kaj prav, pa pojdi), nesoglasja med zaposlenimi in vodilnimi, nerazumevanje med sodelavci, neurejen sistem napredovanja, napačno ocenjevanje delovnih naporov, prekinitev komunikacije, dodeljevanje nalog pod ravno sposobnosti, norčevanje, smešenje, neenakopravnost med zaposlenimi ter vedno večje zahteve na delovnem mestu. Med napadalci je več nadrejenih, žrtve pa so najpogosteje podrejeni. Vendar pa so pobude praviloma anonimne ter pobudniki prestrašeni za svoja delovna mesta, tako da ni možnega nadaljnjega ukrepanja. V poročilu je podana tudi ugotovitev, da problem mobbinga kliče po družbeni obravnavi, saj vključuje tako individualno kot družbeno škodo. Že tu je podana možnost uvedbe storitve iz Zakona o socialnem varstvu, to je pomoč delavcem v organizacijah s strani strokovnjakov, ki so usposobljeni za delo z ljudmi ter imajo potrebna znanja (Internet 35).

Varuh nima neposrednih pristojnosti do delodajalcev zunaj javnega sektorja, lahko reagira le preko Inšpektorata za delo. Tudi v letnem poročilu 2006 je prejel veliko pobud in pritožb raznih šikaniranj na delovnem mestu s strani delodajalcev. Spet pa je bilo precej anonimnih pobud, ki izražajo strah pred delodajalcem. Prejeli so tudi veliko elektronskih pobud. Težavo pa predstavlja, ker ni dovolj podatkov o pobudniku, namreč pobuda mora biti podpisana in označena z osebnimi podatki pobudnika. Vse več pobudnikov je menilo, da so v svojih kolektivih na razne načine diskriminirani. Na podlagi telefonskih, kot tudi pisnih pritožb varuh ugotavlja, da je na delovnem mestu precej navzoč mobbing. Težava pa se kaže v tem, da pobudniki nimajo dokazov za dejanja, katerih žrtev so. Kadar soglasij ni možno rešiti v kolektivu, so pobudnike napotili na inšpektorat za delo in na zagovornico načela enakosti v okviru urada za enake možnosti (Internet 36).

Ugotovitve varuhinje človekovih pravic, predstavljene na 6. konferenci Inšpektorata za delo RS z naslovom Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, so naslednje:

- Že več let ugotavlja naraščanje števila pobud z elementi trpinčenja in šikaniranja na delovnem mestu tako v pisni in ustni obliki (tudi po telefonu), več pisnih pobud pa je iz javnega sektorja (pobude so v veliki meri anonimne zaradi strahu pred še hujšim šikaniranjem in drugimi posledicami ali pa se identificirajo samo varuhu, pri katerem je postopek zaupne narave).
- Ocenjuje, da je vedno več tako imenovanega stresnega delovnega okolja. Veliko delodajalcev ne izpolnjuje svojih dolžnosti iz 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (varovanje dostojanstva delavca in zagotavljanje primerne delovnega okolja). Ugotavlja tudi, da se diskriminacija, šikaniranje, psihično trpinčenje oziroma mobbing prekrivajo in prehajajo ena v drugo.
- Ugotavlja še, da je toleranca in nepoučenost do teh pojavov še zelo velika. Pojave je težko dokazovati, še zlasti, ker se priče teh pojavov bojijo izpostavljati. Še vedno namreč tisti, ki opozarjajo na nepravilnosti, pogosto postanejo žrtve.
- Varuh lahko v primerih trpinčenja v javnem sektorju opozarja neposredno organ ali inšpektorat za delo, v drugih delovnih okoljih pa opozarja izključno inšpektorat za delo. Varuh delo inšpektorata nadzoruje in skladno s pooblastili lahko od njega zahteva informacije. Pri dolgotrajnih postopkih ukrepa, ima pa možnost predlagati tudi spremembo zakonodaje – običajno preko letnega poročila ali posebnih poročil oziroma projektov.
- Predlaga čim več sodelovanja med institucijami, odgovornimi za preprečevanje teh nesprejemljivih dejanj v delovnem okolju, čim več izobraževanja in ozaveščanja

posameznikov in družbe o nesprejemljivosti tovrstnega ravnanja ter doslednost pri sankcioniranju pojavov nadlegovanja oziroma trpinčenja na delovnem mestu (Internet 35).

## **6.6 Urad za enake možnosti**

Pristojnosti oziroma naloge urada so naslednje:

- koordinira oblikovanje politik in pripravo predpisov na področju preprečevanja in odpravljanja diskriminacije, predvsem pri prenosu predpisov Evropske unije o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo in o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- spremlja položaj žensk ter uresničevanje njihovih pravic, zajamčenih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami;
- z vidika načela enakih možnosti žensk in moških obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejemajo Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva ter h gradivom pred sprejemom podaja mnenja in predloge;
- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov ki jih pripravljajo ministrstva in se nanašajo na ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških;
- Vladi Republike Slovenije in ministrstvom daje pobude in predloge za ukrepe s področja enakih možnosti žensk in moških ter s področja preprečevanja in odpravljanja diskriminacije;
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva s področja enakih možnosti žensk in moških;
- spodbuja ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških z informiranjem in osveščanjem;
- obravnava pobude nevladnih organizacij, ki delujejo na področju enakih možnosti žensk in moških;
- na podlagi veljavnih predpisov in postopkov zastopa Vlado Republike Slovenije v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških (Internet 33).

Na brezplačno in anonimno številko Urada za enake možnosti lahko pokličejo vsi, ki so jim bile kršene ali prikrajšane katere koli pravice na katerem koli področju družbenega življenja zaradi svojega spola. Ta številka je namenjena predvsem primerom neenakega obravnavanja na podlagi spola, vendar pa so sprejeti in obravnavani tudi klici v zvezi s primeri

diskriminacije na podlagi drugih osebnih okoliščin. V poročilu za leto 2006 prevladujejo klici s problematiko delovnih razmerij, kar 81,3 %. V zvezi s šikaniranjem, nadlegovanjem in spolnim nadlegovanjem kar 13,8 %. Pri analizi klicev so ugotovili precejšen porast primerov nadlegovanja in šikaniranja na delovnem mestu. Klicali so moški in ženske, ki na delovnem mestu doživljajo vsesplošno nadlegovanje in šikaniranje. Zabeleženi so takšni primeri tako v javnem sektorju, npr. v policiji, šolstvu, kot tudi pri posameznih delodajalcih v zasebnem sektorju. Šlo naj bi za primere osebnega nestrinjanja ali zamere, zavidanja boljšega materialnega položaja osebe, osebnega razmerja med zaposlenimi, ki naj bi motilo druge zaposlene itd., ki posegajo v dostojanstvo in osebno integriteto delavcev in delavk. Ti primeri ne sodijo na področje Urada za enake možnosti, zato so bili napoteni na pravno varstvo in inšpekcijski nadzor. Omenjena je bila tudi možnost vložitve tožbe na delovno sodišče (Internet 20).

#### ***6.6.1 Zagovornica za enake možnosti***

Inštitut zagovornice enakih možnosti žensk in moških je bil ustanovljen z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, in sicer z namenom odkrivanja obstoja diskriminacije žensk in moških na posameznih področjih družbenega življenja ter prepoznavnosti problema in enakih možnosti spolov v širši javnosti. Ta institut se prizadeva za rešitev nesoglasij med sprtima stranema po mirni poti. Imamo pa tudi inštitut zagovornice načela enakosti na podlagi Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Internet 32).

## **7. PРАВNA UREDITEV PO POSAMEZNIH EVROPSKIH DRŽAVAH**

V okviru tega poglavja bom za izbrane evropske države članice EU in za Hrvaško predstavila zakonsko ureditev preprečevanja mobbinga na delovnem mestu. Tu bom ugotavljala primerjavo s Slovenijo, ali ima dobro zakonsko podlago za preprečevanje mobbinga.

### **7.1 Švedska**

Gre za prvo državo, ki je sprejela zakonodajo, s katerimi zavezuje delodajalce, da preprečujejo mobbing. Delodajalec je dolžan spremljati razmere in mora takoj, ko opazi začetke mobbinga, sprejeti ukrepe za preprečevanje mobbinga. Izvajalcem mobbinga mora takoj jasno povedati, da takega ravnanja ne bo sprejel. Če se pokažejo znaki mobbinga, mora takoj ukrepati, treba je uvesti preiskavo in zahtevati od obeh strani pripravljenost za odpravo takega stanja. V zakonu so določene tudi denarne ali zaporne kazni (Mlinarič 2006b: 8).

Švedska je uvedla zakonodajo zoper nadlegovanje na delovnem mestu, in sicer leta 1993 z Odlokom o viktimizaciji na delovnem mestu. Sprejel ga je Nacionalni svet za varnost in zdravje pri delu. Sestavljen je iz 6 kratkih členov, ki definirajo viktimizacijo kot ponavljajoča se graje vredna ali izrazito negativna dejanja, usmerjena proti posameznim zaposlenim, ki lahko povzročijo izločitev žrtev iz delovne sredine. Pravilnik zavezuje delodajalce k pripravi ukrepov za preprečevanje viktimizacije na delovnem mestu in k ustreznemu reagiranju, ko se pokažejo prvi znaki viktimizacije, vključno z organizacijo ustrezne pomoči žrtvam nasilnega vedenja. Za implementacijo pravilnika je zadolžen švedska Nacionalna uprava za varnost in zdravje pri delu (Swedish National Board of occupational Safety and Health). Kot rezultat osveščanja o obstoju mobbinga so delodajalci sprejeli ustrezne ukrepe tako v javnem kot zasebnem sektorju. Ta dokument v skladu s švedsko prakso spremljajo splošna priporočila, ki različnim ustanovam pomagajo do enotne interpretacije in do konsistentnega dela delovne inšpekcije (Internet 5).

Iz rezultatov tretje evropske ankete o pogojih dela je razvidno, da je bilo leta 2000 mobbingu v Evropski uniji izpostavljeno 12 milijonov ljudi oziroma 9 odstotkov zaposlenih. Na Švedskem je Leymann na začetku devetdesetih let odkril, da mobbing ni posamičen pojav, temveč prizadeva 3,5 odstotkov vseh zaposlenih oziroma 154.000 ljudi (Kalčič in Knavs 2007: 4).



Kot je bilo že omenjeno, se v švedski zakonodaji veliko govori o viktimizaciji na delovnem mestu. Angleška beseda victimization pomeni žrtvovanje, šikaniranje; varanje, prevara. Viktimizacija je opredeljena kot socialni pojav, ki zajema »bullying«, psihično nasilje, socialno zavračanje, nadlegovanje, vključno s spolnim nadlegovanjem ter kot ponavljajoča se graje vredna ali izrazito negativna dejanja, usmerjena proti posameznim zaposlenim, ki lahko povzročijo izločitev žrtev iz delovne sredine (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa 2007: 3).

Švedska ureditev boja proti viktimizaciji je po mojem mnenju zanimiva predvsem iz stališča aktivnosti delodajalca o konkretnem pojavu problema na delovnem mestu. Delodajalce zavezuje k pripravi ukrepov za preprečevanje viktimizacije na delovnem mestu in k ustreznemu reagiranju, ko se pokažejo prvi znaki viktimizacije. To vključuje izjavo povzročitelju viktimizacije o njegovem nesprejemljivem ravnanju, uvesti mora tudi posebno preiskavo, vključno z organizacijo ustrezne pomoči žrtvam nasilnega vedenja. Pomanjkljivost te zakonodaje pa je, da ne predpisuje posebnih sankcij za žrtve.

## **7.2 Francija**

V letu 2002 je Francija sprejela nov zakon o delu, ki je postavil podlage za vključitev preprečevanja psihičnega nasilja med glavne naloge delodajalcev na področju zdravja in varnosti pri delu. Preventivni ukrepi, ki jih je uvedla nova zakonodaja o zdravju in varnosti pri delu, vključujejo varovanje fizičnega in hkrati duševnega zdravja delavcev. Med te ukrepe poleg preprečevanja sodijo tudi postopki za obravnavo posameznih primerov psihičnega nasilja: preiskava v podjetju, reševanje znotraj podjetja ali z zunanjo mediacijo. Če se primer ne razreši, lahko žrtev poda prijavo na sodišče, ki ima možnost delodajalcu naložiti izvajanje ukrepov za zaščito zdravja delavca in izreči denarno kazen (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa 2007: 4).

Novi zakon o mobbingu ta pojem definira kot psihično trpinčenje, ki se vedno znova ponavlja in ima za cilj ali posledico degradacijo delavčevih delovnih pogojev, kar povzroči konflikt in prinese škodo človeškim pravicam in človeškemu dostojanstvu, škoduje fizičnemu ali duševnemu zdravju ali onemogočiti žrtvino poklicno prihodnost. Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni za zaščito, varnost in zdravje zaposlenih. V zadnjih letih je bilo več odločitev sodišč prav s področja mobbinga. Sprejeli so več ukrepov proti mobbingu, ki so opredeljeni v različnih zakonih. Dopuščanje

mobbinga je celo kaznivo dejanje, saj je za delodajalca, ki dopušča mobbing, v kazenskem zakoniku predpisana zelo visoka kazen do 500.000 evrov (Mlinarič 2006b: 7).

V Franciji je za tistega, ki »sistematično preganja, delojemalca omejuje v njegovem dostojanstvu in pravicah ter ogroža njegovo psihično in telesno zdravje ali njegovo poklicno prihodnost« zagrožena zaporna kazen do enega leta in 15.000 evrov denarne kazni (Internet 5).

Pri francoski ureditvi je zanimivo to, da so francoska sodišča prepoznala mobbing še preden je bil definiran v zakonodaji. Pojav je definirala francoska psihologinja Hirigoyen v svoji knjigi leta 1998, potem so francoska sodišča tudi pričela omenjati psihično trpinčenje v svojih sodbah. Poznan je primer delavke iz leta 1999, ki ji je delovno sodišče zaradi psihičnega nasilja na delovnem mestu prisodilo 100.000 frankov. Francoski zakon o delu in Kazenski zakon vsebujeta podobno definicijo mobbinga. Francoski kazenski zakon predpisuje tudi sankcijo za mobbing, ki se glasi, da je vsakega, ki zlorablja stanje zaupanja za podreditev drugega delovnim pogojem, ki so nekompatibilni s človeškim dostojanstvom, kaznuje z 2 letoma zapora in denarno kaznijo v višini 500.000 evrov (Internet 5).

Zakon o delu tudi predpisuje, da delavec ne bo kaznovan ali diskriminiran, če bo utrpel ali se odrekel psihičnega trpinčenja. Prekinitev dogovora na podlagi takih kriterijev je ničen. Zakon o delu tudi disciplinsko kaznuje delavce, ki izvajajo psihično trpinčenje nad ostalimi sodelavci. Ta zakon ima tudi določbe o dokaznem bremenu v primerih mobbinga, po katerem mora delavec dokazati elemente nadlegovanja, delodajalec mora temu ugovarjati. Oba lahko predložita svoja dokazila (Internet 5).

Francoska ureditev je zelo zanimiva glede sodne prakse, ki se je že zelo zgodaj, preden je nastopila zakonodaja, ukvarjala s to temo. Verjetno so ravno sodišča spodbudila teoretike, da so začeli resno razmišljati o problemih mobbinga in to konkretizirali v zakonih. Všeč mi je, da je mobbing zelo razvit na kazenskem področju, ki poleg dvoletne kazni, določa še precej visoko globo za plačilo. Pred kratkim spremenjen 197. člen slovenskega Kazenskega zakonika je sicer predvidel dvoletno oziroma triletno zaporno kazen, a govora o dodatni globi še ni. Kot zgled bi lahko vzeli ravno francosko ureditev.

### **7.3 Belgija**

Podlaga za belgijsko ureditev je kraljevi ukaz z dne 13. 5. 1999. Po njem imajo delavci pravico zahtevati, da se nadrejeni, kolegi in sodelavci do njih vedejo spoštljivo in vljudno. Ni jih dovoljeno verbalno ali neverbalno žaliti, poniževati ali nadlegovati. Pri tem ugotavljajo, da je to določilo preveč splošno, zato pripravljajo Zakon za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, s katerim nameravajo zavezati delodajalce, da bodo morali preprečiti mobbing. Če tega delodajalec ne bo storil, bo delovno sodišče proti njemu lahko uvedlo pravne ukrepe (Mlinarič 2006b: 7).

Leta 2002 je sprejela Zakon o nasilju, trpinčenju in spolnem nadlegovanju, ki ureja tako nasilje med sodelavci enakih ali različnih organizacijskih ravni kot tudi nasilje med zaposlenimi in uporabniki oziroma strankami. Že v samem zakonu so predpisani preventivni ukrepi in proces mediacije. Psihično nasilje je opredeljeno kot ponavljajoče žaljivo delovanje, ki prihaja iz zunanjega ali notranjega okolja organizacije in ima obliko posebej neželenega obnašanja, govorjenja, zastraševanja, dejanj, kretenj in pisnih dokumentov, katerih namen oziroma učinek je raniti osebnost, dostojanstvo ali telesno oziroma psihično integriteto delavca pri delu, ogroziti njegovo delovno mesto ali ustvariti zastrašujoče, sovražno ali poniževalno okolje (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa 2007: 4).

Pri belgijski ureditvi je zame zelo zanimivo, kako so se lotili tega problema. Zakonodaja ni neposredno usmerjena na odpravo že nastalega primera mobbinga, ampak skuša skozi delovno okolje prikazati pomembnost dobrega vzdušja na delovnem mestu, ki posledično pripomore k odsotnosti mobbinga. Zelo pomembno pa se mi zdi, da je celo v zakon vključila določbo o mediaciji. Sam potek mediacije je po mojem mnenju zelo primeren način reševanja mobbinga. Tudi pri nas bi morali bolj resno pristopiti k pojmu mediacije in jo bolj uveljaviti v praksi.

### **7.4 Nemčija**

V Nemčiji uporabljajo naziv mobbing. Nemški in avstrijski pravni sistem sankcionira posamične tehnike mobbiranja, mogoče je vložiti tožbo zaradi obrekovanja, žalitev in drugih tovrstnih ravnanj. Sicer nima posebnega zakona, vprašanja v zvezi s psihičnim nasiljem rešujejo kolektivne pogodbe oziroma sporazumi o partnerskih odnosih na delovnem mestu, ki jih podpira nemška zveza sindikatov. Ti sporazumi se sklepajo na ravni posameznih

sindikato in podjetij (med vodstvom in svetom delavcev) in zajemajo trpinčenje – mobbing, spolno nadlegovanje in diskriminacijo. Predpisujejo tudi pritožbene postopke in sankcije za kršitelje (povzročitelje nasilja), predvsem pa želijo poudariti preventivne ukrepe: svetovanje, usmerjanje pozornosti na zgodnje znake psihičnega nasilja, skupine za samopomoč, usposabljanje menedžmenta, osveščanje zaposlenih in ustrezna organizacija dela. Kljub odsotnosti specifične zakonodaje se je v sodni praksi izoblikovala jasna definicija, da gre pri psihičnem nasilju za sistematično sovražno delovanje, »bullying« (ustrahovanje) in diskriminacijo med zaposlenimi in/ali s strani predpostavljenih. Možnost za tožbe zaradi psihičnega nasilja dajejo tudi Zakon o delovnem mestu ter kazensko in civilno pravo. Sindikati predlagajo, naj žrtve zbirajo dokaze o psihičnem nasilju in pišejo dnevnik v skladu s formalno obliko, ki jo predlagajo (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa 2007: 4).

Omeniti velja tudi Zakon o zaščiti delavcev, ki zavezuje delodajalca, da zagotovi delavcu zdravo in varno delovno okolje. Delavec se lahko pritoži tudi na pristojno delovno inšpekcijo. Pravila obnašanja na delovnem mestu so zapisana tudi v posebnem statutu podjetja, ki ga mora imeti vsako večje podjetje. Ta poseben akt je za vsa podjetja obvezen in enak. Vsa podjetja morajo imeti tudi delavski svet, ki precej vpliva na delovno klimo (Mlinarič 2006b: 19).

Mobbing je zelo nevaren za poslovanje in uspešnost podjetja, ker povzroča velikanske stroške, kar so ugotovili tudi v vodstvu velikih koncernov. Tako je denimo koncern Volkswagen s svojimi zaposlenimi sklenil partnerski dogovor o obnašanju na delovnem mestu. Ta dogovor zavezuje vsakega posameznika, da ne bo nikogar nadlegoval, diskriminiral, spolno nadlegoval ali izvajal mobbinga. V dogovoru sta zapisana postopek pritožbe in zaveza delodajalca, da se bo odzval z ustreznimi ukrepi. Kot skrajni ukrep je predpisana tudi odpustitev osebe, ki izvaja mobbing. Iz novejše sodne prakse je znan primer razsodbe delovnega sodišča zaradi mobbinga. Nekega vodjo oddelka v avtomobilskem koncernu Daimler Chrysler so premestili na nižje delovno mesto in mu onemogočili vsako delo, zaradi česar je zbolel. Izplačati so mu morali izpadle dohodke in še odškodnino 25.000 EUR. Tisti, ki je izvajal mobbing, je bil odpuščen, zoper njega pa je bila vložena civilna obtožba (Mlinarič 2006b: 19).

Nemški Zvezni urad za varstvo pri delu in medicino dela je leta 2002 objavil obsežno poročilo o mobbingu in izpostavil ugotovitev, da je bilo samo v času raziskave šikaniranja

izpostavljenih 2,7 % anketiranih, 11 % pa jih je odgovorilo, da so bili pri svojem delu najmanj enkrat žrtve takšnega ravnanja. V letu 2006 je raziskava univerze v Frankfurtu navajala podatek, da je bilo v Nemčiji le 1,6 milijona žrtev mobbinga, istočasna študija Zdravstvene zavarovalnice v Essnu pa je poročala, da se že vsak šesti zaposleni v Nemčiji počuti kot žrtev mobbinga in da je bilo 5,7 milijona oseb najmanj enkrat že izpostavljenih zavestnemu in namernemu šikaniranju (Kalčič in Knavs 2007: 5).

Psihični teror največkrat izvajajo nadrejeni nad svojimi podrejenimi. Nemške raziskave so pokazale, da v kar 40 % primerih nadrejeni mobbirajo podrejene. Pri 20 % anketiranih so žrtve šikanirali kolegi in le pri 2 % so se na nadrejene spravili podrejeni. Psihologi menijo, da storilci s svojimi ravnanji poskušajo odvrniti svoje lastne probleme in bojazni ter se izogibajo objektivnemu soočenju različnih mnenj. Ne popuščajo, temveč nadaljujejo z izvajanjem mobbinga zaradi lastnih interesov. Nemško poročilo je tudi potrdilo in ugotovilo, da je tveganje pri ženskah za 75 % višje kot pri moških. Mobbirani so mlajši od 25 let in starejši od 55 let, bolj ogroženi pa so zaposleni za določen čas. Nemška raziskava tudi ugotavlja, da se glede na spol in starost žrtev razlikujejo tudi tehnike mobbiranja. Predpostavlja, da storilci zavestno ali intuitivno uporabljajo strategije, ki zadenejo najbolj šibke točke žrtev. Ženske se mobbira na področju socialnih odnosov. Izključuje se jih iz družbe, razširja neresnične govorice, zbada in norčuje iz njih. Moškim se neupravičeno odrekajo strokovne usposobljenosti., tako se ravna tudi z mlajšimi žrtvami. Starejše pa se mobbira z odvzemanjem delovnih nalog (Kalčič in Knavs 2007: 5).

Pomembno je omeniti, da ima od vseh držav članic Evropske unije ravno Nemčija največjo prakso na področju mobbinga. Prvič je bil definiran kot pravni pojem v sodbi Deželnega delovnega sodišča Thuringen iz leta 2001. V tej sodbi je ta pojem opredeljen kot način obnašanja, ki ima tudi določene posledice. Od takrat so nemška delovna sodišča obravnavala vrsto tožb v zvezi z mobbingom ter nekaterim tožiteljem prisodila visoke denarne odškodnine (Mlinarič 2007: 37). Iz navedenih dejstev velja sklepati, da so se mobbinga lotili zelo resno. Ugotavljajo namreč, da strah zaposlenih pomeni denar. Opravljena študija je pokazala, da zaradi strahu sodelavcev podjetja izgubijo 100 milijard EUR letno. Zmogljivost šikaniranega sodelavca se zniža za približno 20 %. Sanacija posledic mobbinga pa povečuje tudi izdatke za zdravstvo in socialo (Internet 21).

Navedeno je vsekakor vzrok za tako raznovrstne ukrepe zoper mobbing. Zelo zanimiv je primer koncerna Volkswagen in partnerski dogovor, ki ga je sklenil s svojimi zaposlenimi o

obnašanju na delovnem mestu. S tem je vnaprej prepovedal nadlegovanje, diskriminiranje, seksualno nadlegovanje ali izvajanje mobbinga. Kot skrajni ukrep pa je celo predpisana odpustitev osebe, ki izvaja mobbing .

To je lep primer, kako se tudi pomembna in velika podjetja zavedajo problema mobbinga in posledic, ki jih le-ta prinaša s seboj. Mislim, da bi se lahko tudi nekatera naša podjetja odločila za tako potezo. Tako bi se celoten aspekt mobbinga očitno zmanjšal, saj ne bi prepoved temeljila le na zakonodaji, ampak bi se krog povečal tudi na razne 'privatne' dogovore.

## **7.5 Velika Britanija**

Ta država ima že od leta 1974 zakon, ki zavezuje vse delodajalce, da varujejo zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih. Nespoštovanje te obveznosti pomeni kršitev delovne pogodbe. Zaradi mobbinga so oškodovancem sodišča priznala odškodnino zaradi duševnega trpljenja (Mlinarič 2006b: 20).

Imajo še veliko drugih aktov, ki se s to tematiko ukvarjajo: Zakon o pravicah na delovnem mestu iz leta 1996, ki govori o maltretiranju/poniževanju na delovnem mestu ter Zakon o nadlegovanju iz leta 1997. Slednji predvideva odškodnino za trpinčenje in dve kaznivi dejanji, kjer je sodišče pristojno tudi za določitev prepovedi približevanja nadlegovalca. Vsebuje tudi opredelitev nadlegovanja, ki ga razume kot vsako ponavljajoče ravnanje, ki napeljuje na nadlegovanje ali za katerega osebe ve ali bi morala vedeti, da s svojim ravnanjem povzroča nadlegovanje (Internet 38). Delodajalca je možno zaradi krivične odpovedi delovnega razmerja tožiti po Zakonu o pravicah na delovnem mestu ter po običajnem pravu, ki delodajalca zavezuje k zagotavljanju varnega delovnega mesta za vse zaposlene ali na podlagi proti diskriminacijske zakonodaje (na podlagi rase, spola ali oviranosti), ki ščiti zaposlene pred diskriminacijo zaradi pripadnosti zakonsko zaščiteni družbeni skupini.

Avgusta 2006 je v Londonu odmeval sodni primer Helen Green, ki ji je sodišče v Londonu razsodilo v prid in njenemu delodajalcu Deutsche Bank naložilo plačilo odškodnine v višini 1,2 milijona evrov. Toženka je bila tajnica v omenjeni banki, ki je v obdobju petih let doživela dva živčna zloma ter zbolela za depresijo. Svoje delovno mesto je poimenovala peklenski oddelek, kjer je doživljala psihično trpinčenje tako od sodelavcev kot nadrejenih. Kljub pritožbam ji nihče od nadrejenih ni pomagal. V rozsodbi je bilo zapisano, da je bila

»žrtev namernega in usklajenega mobbinga, ravnanje njenih kolegic je bilo nevzdržno in nesprejemljivo«. Delodajalec je bil po razsodbi sodišča tako soodgovoren za šikaniranje ter dolžan povrniti stroške zdravljenja, izpadle osebne dohodke, stroške pokojninskega zavarovanja in plačati odškodnino za psihično trpljenje (Kalčič in Knavs 2007: 4).

Pri angleški ureditvi mi je najbolj všeč njihov svojevrsten način preprečevanja mobbinga, ki ne temelji le na sankcioniranju, temveč je vlada ustanovila poseben sklad, ki nagraduje organizacije za dobre rešitve v boju proti mobbingu in jih zato tudi bogato denarno nagradi. (Mlinarič 2006c: 8). Zamisel je vsekakor dobrodošla tudi pri nas v Sloveniji, saj ne temelji na pravu, ampak dejansko vzpodbudi delodajalce, da z aktivnim ravnanjem vzpostavijo zdravo delovno okolje, saj bi bili delodajalci bistveno bolj motivirani, če bi za svoje aktivnosti prejeli denarne nagrade. Po mojem mnenju bi k takemu napredku zadostovale tudi že samo pohvale in morebitna priznanja.

## **7.6 Italija**

V Italiji uporabljajo naziv mobbing. Bil je tudi sprejet poseben Zakon o zaščiti delojemalcev pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem. Zakon delodajalce in predstavnike sindikatov zavezuje, da sprejmejo vse potrebne ukrepe za zaščito delojemalcev pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem. Zakon za izvajalce mobbinga predpisuje tudi kazni ter omogoča sodiščem, da povzročitelja kaznujejo in mu določijo tudi plačilo odškodnine žrtvi mobbinga za psihično trpljenje. Pripravljen je še Zakon o zaščiti oseb pred moralnim nasiljem in psihičnim nadlegovanjem, ki bo veljal za vse državljane. Zakon navedena ravnanja opredeljuje kot kazniva dejanja ter zanje predvideva visoke kazni, od enega do pet let oziroma denarne kazni od 2.500 do 100.000 evrov. Predlagatelji zakona za izvajalca nasilja predlagajo tudi ukrep prepovedi opravljanja dela v javnem sektorju za najmanj tri leta ali za vedno (Mlinarič 2006b: 20).

Leta 1996 je bilo ustanovljeno prvo združenje proti mobbingu, ki se danes ukvarja s pravo zaščito žrtev mobbinga, ozaveščanjem javnosti o problemu ter usposabljanjem strokovnjakov, ki delujejo v vse bolj številnih enotah antimobbinga. Po opravljeni statistiki je kar 4,2 % redno zaposlenih oseb žrtev mobbinga. »Protimobbinška« dejavnost se je razcvetela pravzaprav z letom 2005, ko so sindikati z delodajalci podpisovali nove kolektivne pogodbe. V nove pogodbe so vnesli določila, ki v javnih upravah omogočajo ustanovitev odborov antimobbinga. Ti se ukvarjajo z zbiranjem podatkov, preverjanjem dejstev, nato pa v interesu

žrtve predlagajo postopek za rešitev problema in posredujejo pri vodstvu podjetja. Postopek je diskreten in neformalen. Glede na trenutno situacijo v italijanski zakonodaji so sindikati za zakon, a proti sankcijam. Opirajo se na zakon št. 2047 o zaščiti pravice do dela in se izogibajo kazenskemu zakoniku, ker bi ta v primeru izgubljene pravde oškodoval zaposlenega. Preden pa se odločijo za formalni ali pravni postopek, poskušajo odbori antimobbinga v povsem neformalnem postopku, s posredovanji in pogajanjem doseči poravnavo za povzročeno škodo žrtvi mobbinga (Mrevlje 2007: 6).

V namen boja proti mobbingu je bilo ustanovljenih veliko prostovoljnih društev in opazovalnih centrov. V Neaplju obstaja Nacionalno združenje antimobbing, ki z nacionalnim nima kaj dosti opraviti. Gre za zasebno združenje, ki vključuje dobronamerne ljudi in strokovnjake, ki ponujajo pomoč žrtvam mobbinga na območju južne Italije. Fenomen narašča glede na gospodarske probleme, največ primerov mobbinga so zabeležili v bančnih ustanovah (odpuščanja kot posledica združevanja bank). Nekateri menijo, da je razširjenost pojava posledica gospodarskega ustroja italijanskega gospodarstva zaradi majhnih večinoma družinskih podjetij, nedostopnih javnemu nadzoru. Dr. Ege je mnenja, da so naravno okolje za razcvet mobbinga velika podjetja, v katerih vlada anonimnost. 6 % aktivnega prebivalstva na delovnem mestu doživlja konflikte. Ena petina od teh so žrtve mobbinga, kar 60 % vseh konfliktov pa je posledica »straininga«. V 16 % primerov je vzrok konfliktov stres, pri 6 % pa osebne značajske lastnosti. Dr. Ege največ truda vlaga v ozaveščanje in širjenje poznavanja teh pojavov, pri tem pa je skeptičen o strokovni usposobljenosti ljudi, ki se v Italiji ukvarjajo z mobbingom. Bolnišnice, zdravstveni zavodi, sindikati in odvetniki z mobbingom služijo veliko denarja. Trdi, da Italija ne potrebuje še enega zakona, temveč večje število bolj usposobljenih strokovnjakov, ki bodo sposobni reševati socialno in osebno ter razkriti pravo naravo problema (Mrevlje 2007: 6).

Po mojem mnenju italijanska zakonodaja kar podrobno ureja področje mobbinga. Še posebej bi pohvalila visoke kazni in celo skrajni ukrep prepovedi doživljenjskega opravljanja dela v javnem sektorju. Tudi sama menim, da se največji učinek na področju izvajanja nekega zakona lahko doseže z visokimi kaznimi. Prav tako mi je pri italijanski »protimobbinški« ureditvi všeč, da se dejavnost raznih društev veliko bolj širi. S tem se zagotovo veliko pridobi na osveščenosti ljudi. Društva so tudi neke vrste zavetišča za osebe, ki so postale žrtve mobbinga in na ta način lažje izpovedo svojo izkušnjo drugim. Morebiti je ravno to tudi pomanjkljivost v naši ureditvi. Premalo je združevanja ljudi, ki so bile žrtve mobbinga. Sicer



je pri nas ustanovljeno društvo Pogum, tako da namen je dober in upam, da se bo tudi v prihodnje nadaljevalo v tej smeri.

## **7.7 Avstrija**

Avstrija nima posebne zakonodaje, so pa posamezni elementi zaščite pred mobbingom vključeni v različne zakone. Ugotavljajo, da so problemi zaradi mobbinga veliki, zato aktivnosti za njegovo preprečevanje pripravljajo kar delodajalci, ki se zavedajo velike materialne škode, ki nastaja zaradi mobbinga (Mlinarič 2006c: 7).

Prva študija je bila v nekem zasebnem raziskovalnem inštitutu in javni bolnišnici v Avstriji. V inštitutu je doživljalo mobbing 4,4 % zaposlenih, v bolnišnici pa 7,8 % zaposlenih. Delavska zbornica iz Salzburga je v letu 2006 dala v javnost podatke, da mobbing v Avstriji doživlja 8 % zaposlenih oziroma 300.000 oseb (Kalčič in Knavs 2007: 5).

Avstrijski pravni sistem sankcionira posamične tehnike mobbiranja, mogoče je vložiti tožbo zaradi obrekovanja, žalitev in drugih tovrstnih ravnanj. Zaradi vedno večjega obsega šikaniranja na delovnem mestu avstrijska delavska zbornica in zveza sindikatov zahtevata, da vlada sprejme poseben zakon, ki bo sankcioniral mobbing v vsej njegovi razsežnosti. Zaznali so tudi posledice in finančno škodo, ki jo povzroča mobbing v javnem sektorju. Mestna občina Graz je bila v Avstriji prva, ki je uvedla antimobbing biro. Ta deluje v okviru referata za interno krizno preventivo in intervencije ter pomaga zaposlenim s strokovno pomočjo in svetovanjem, oskrbo ter spremljanju pri konfliktih na delovnem mestu. Leta 2002 so izdali skupaj z zastopniki zaposlenih in predstojniki služb, zavodov in uradov ter svetovalci antimobbing biroja lastne smernice za razvoj pozitivnega delovnega vzdušja in dobrega počutja zaposlenih (Mlinarič 2006c: 5).

Ravno tako ukrepanje proti mobbingu se mi zdi zelo zrelo. Sprejetje nekih smernic, ki bi že v zgodnji fazi onemogočile, da bi se mobbing sploh pojavil, saj je zelo pomembno, da se najprej poskuša vzpostaviti neko zdravo delovno vzdušje in tako ne bo prišlo do nesoglasij, ki bi pripeljale do mobbinga. Čeprav mislim, da bi bilo po navedenih raziskavah, skoraj nujno, da bi v Avstriji sprejeli konkreten zakon, ki bi se problema mobbinga lotil bolj resno in ga prepovedal v celoti in povsod ter za kršitelje uvedel primerne kazni.

## 7.8 Hrvaška

Mobbinga se bodo lotili s posebnim zakonom. Predlog zakona predvideva zaupnike za mobbing v podjetjih. S tem bo Hrvaška postala ena od evropskih držav, ki bo mobbing preprečevala in obvladovala s posebnim zakonom. Ima društvo Udruga mobbing, na katerega se je zaradi tovrstnih težav obrnilo več kot tisoč zaposlenih. Konec 1996 so hrvaški mediji poročali tudi o prvi sodbi, ki je mobbingu stopila na prste. Šlo je za znanstvenico, zaposleno na enem izmed zagrebških inštitutov, ki je delodajalca tožila zaradi šikaniranja. Niso jo razporedili na ustrezno delovno mesto, kar ji je onemogočilo uporabo raziskovalne opreme, ravno tako ji niso dali dela. Sodba je delodajalcu naložila, da žrtvi mobbinga vrne njeno delovno mesto, ji omogoči dostojanstveno delo in izplača odškodnino. O psihičnem nasilju na delovnem mestu so začeli govoriti sredi 90. let, do danes pa jim je ob prostovoljnem delu številnih strokovnjakov in medijev uspelo ustanoviti nevladno organizacijo Udruga mobbing, organizirati psihosocialno pomoč in brezplačno pravno svetovanje žrtvam, številne strokovne posvete in oglaševalske kampanje za osveščanje širše javnosti, izdati informativno gradivo ter vključiti dolžnost zaščite dostojanstva zaposlenih v Zakon o delu. Pripravili so tudi predlog Pravilnika o preprečevanju mobbinga, s katerim bi v organizacijah sprejeli ustrezno politiko. Pripravljen je predlog Zakona o preprečevanju zlorabljanja na delovnem mestu (Internet 31).

Z zakonom o delu iz leta 2003 je uvedena zaščita dostojanstva delavcev na naslednji način:

- obveznost delodajalcev je zaščititi dostojanstvo delavcev;
- delavec je zaščiten od delodajalcev, nadrejenih, sodelavcev in oseb, s katerimi redno prihaja v stik;
- postopek in obseg zaščite dostojanstva se uredi s kolektivnim dogovorom, sporazumom sklenjenim med delodajalcem in delavskim svetom ali pravilnikom o delu;
- delodajalec, ki zaposluje več kot 20 delavcev, je dolžan imenovati osebo, ki bo v njegovem imenu dolžna sprejemati in reševati pritožbe;
- delavec ima pravico prekiniti delo, dokler se mu ne zagotovi zaščita;
- delavec ima pravico od sodišča zahtevati povrnitev škode;
- za čas prekinitve dela delavcu pripada plača, kot da bi delal (Internet 31).

Mislím, da je največja pomanjkljivost omenjenega zakona v tem, da ne zagotavlja pravne zaščite v primeru vseh vzrokov, ki privedejo do trpinčenja na delovnem mestu. Precej je vezana na vzroke, ki predstavljajo eno od oblik diskriminacije iz 2. člena tega zakona (na temelju rase, barve kože, spola, spolne opredelitve, zakonskega statusa, družinskih

obveznosti, dobi, jezika, vere, politične ali druge opredelitve, nacionalnega ali socialnega porekla, lastniškega stanja, rojstva, družbenega položaja, članstva ali nečlanstva v politični stranki, članstva ali nečlanstva v sindikatu ter telesnih ali duševnih težav). Zakon bi torej moral vsebovati tudi zaščito pred trpinčenjem na delu, ki je posledica osebnih značilnosti, individualnih in množičnih vzorcev obnašanja, primeri reorganizacij ali organizacijske kulture ter nastopanje s pozicije moči. Sicer omenja postopke zaščite, kjer se usmerja na kolektivne dogovore, sporazume z delavskim svetom ali pravilnike o delu. Vendar pa je dejstvo tako, da vsi delavci na Hrvaškem niso zajeti s kolektivnimi pogodbami in se lahko samo pri delodajalcih z več kot 20 zaposlenimi utemeljuje delavske svete in samo ti so obvezni sprejemati pravilnike o delu. Torej tukaj zaznamo naslednjo pomanjkljivost te ureditve. Nato sem opazila veliko razliko z našo ureditvijo, kjer je delodajalec ravno tako odgovoren, če ne sprejme ustreznih ukrepov za preprečitev mobbinga; po hrvaški ureditvi pa je odgovoren samo, če ne imenuje osebe, pristojne za sprejemanje pritožb. Slabo urejeno je tudi to, da je izključno na žrtvi, da začne s postopkom zaščite od trpinčenja, ki pa je lahko izpostavljena še dodatnemu trpinčenju. (Internet 31).

Razlogi v malem številu tožb se nahajajo v nepoznavanju obstoječih zakonov ter v tem, da ne obstajajo kvalitetne zakonske podlage na tem področju. Da bi se neko ravnanje ali dejanje lahko sankcioniralo, mora biti opredeljeno v zakonu, potrebno pa je tudi vedeti, kako ter v katerih primerih poiščemo pravno zaščito. Mobbing (izraz) za zdaj ni označen kot kaznivo dejanje v hrvaški zakonodaji. Žrtve se lahko obrnejo na inšpektorat za delo in pravobranilcu za enakovrednost spolov. Potrebno pa je predvsem dokazati obstoj mobbinga, vzročno povezavo med škodljivim obnašanjem in posledicami, kar pomeni, da mora obstajati protipravno delovanje v smislu pozitivnega delovanja (delovnega, državnega in kazenskega prava, ki sankcionira). Mora se dokazati da gre za napade, ki trajajo dlje časa (najmanj 6 mesecev), v časovnih intervalih (najmanj enkrat tedensko), ki enakomerno sledijo z namenom nekoga uničiti in so privedli do škodljivih posledic. Potem je treba dokazati, da so škodljive posledice (telesne, psihične) nastale prav zaradi mobbinga, a ne zaradi drugih sedanjih ali prejšnjih problemov. To je v domeni psihologov, psihiatrov ali zdravnikov specialistov medicine dela (Internet 19).

Osnovni načini za preprečevanje mobbinga so naslednji: preventivna dejavnost, prepoznavanje problema in strokovna rehabilitacija. Delavci, ki so žrtve mobbinga, običajno molčijo o mobbingu, a največji dosedanji problem raziskovalcev je dokazovanje, da gre za mobbing. Zato morajo delodajalci in delavci vedeti, kaj je mobbing, da je kazniv in komu se

lahko obrnejo za pomoč. Potrebno je zagotoviti dostopnost oziroma dosegljivost strokovnih oseb, ki se ukvarjajo s prijavljenim zlorabljanjem, te osebe morajo biti nepristranske ter ne smejo biti zaposlene v tem kolektivu. Delodajalec mora na podlagi Zakona o delu, internih uredb in pravilnikov, opredeliti postopek preprečevanja mobbinga v svojem kolektivu (Internet 19).

Tudi v naši ureditvi bi bilo potrebno bolj specifično urediti področje strokovno usposobljenih oseb, kamor bi se žrtve mobbinga lahko obrnile, tudi svetovalec - zaupnik trenutno še ne deluje v praksi.

## **7.9 Irska**

Irska mobbinga nima urejenega v posebni zakonodaji, vendar je s samim pojavom mobbinga dobro seznanjena in ga tudi redno obravnava. V okviru reševanja tega problema je bila ustanovljena medresorna delovna komisija, katere bistvena naloga je bila odprava oziroma preprečitev ustrahovanja na delovnem mestu. Naloga, ki si jih omenjena komisija zastavila za preprečitev pojava ustrahovanja, so bile: oblikovati splošno definicijo ustrahovanja na delovnem mestu, opraviti razne raziskave glede prisotnosti ustrahovanja na delovnih mestih po celotni državi, pripraviti praktične programe, strategije preprečevanja psihičnega nasilja in poziv javnosti, da se vanje vključijo ter vzpostaviti koordinacijo sodelovanja med različnimi državnimi institucijami. Vse naštetje naloge je tudi izpolnila (Mlinarič 2006c: 7).

K določitvi definicije mobbinga, jo je spodbudilo dejstvo, da ni bilo nekega mehanizma, ki bi povedal, ali gre v konkretnem primeru za ustrahovanje ali ne. Ker pa gre pri ustrahovanju za subjektivno okoliščino, je neka definicija, ki bi točno povedala, ali gre za ta pojav, potrebna. Zaradi tega je nastala definicija ustrahovanja: ustrahovanje na delovnem mestu je ponavljajoče neprimerno vedenje, posredno ali neposredno, lahko je verbalno, fizično ali kakšne druge oblike, ki ga povzroča ena ali več oseb zoper drugo osebo ali več oseb na delovnem mestu in/ali v zvezi z delom, ki pomeni kratenje posameznikove pravice do dostojanstva pri delu. Poudarili so tudi, da gre pri mobbingu za vedenje, ki je naučeno. Odrasli, ki se poslužujejo takega obnašanja, so tako ravnali tudi v svojem otroštvu in na tak način prišli do zaželenih rezultatov ter se spet tako obnašanje pojavi tudi v poznejših letih. Čeprav je vedenje naučeno, se ga s pravilno podporo in strategijami lahko tudi odvadi. Komisija je v okviru svojega delovanja predlagala tudi Listino dostojanstva pri delu. Kar je pomembno omeniti, je njena določba, da vsak posameznik pripomore k uspehu na delovnem

mestu. To garantira optimalne delovne pogoje, ki omogočajo posamezniku, da se maksimalno uveljavi v svojem delovnem okolju. Komisija je pripravila tudi posebne protimobbing taktike za potrebe posameznih organizacij. Načrti pa se bodo izpolnili le, če jih bodo organizacije učinkovito izvajale. Slabo bo vplivalo na delavca, če organizacija v konkretnem primeru svoje dolžnosti zanemari zaradi slabe vere ali nesposobnega vodenja. Komisija je tudi uspela vzpostaviti sodelovanje med različnimi državnimi institucijami. Ravno sodelovanje teh institucij glede preprečevanja mobbinga in posvetovanja o tej temi veliko pripomore posameznikom, da se s tem problemom lažje spopadejo oziroma soočijo. Sedaj je vzpostavljeno sodelovanje z zajetnim številom državnih institucij. Najpomembnejša izmed njih je prav gotovo državna agencija za varnost in zdravje pri delu: HSA (Health and Safety Authority), ki je pristojna za varnost, zdravje in blaginjo zaposlenih na delovnih mestih. Ureditev tudi omogoča, da razne institucije ponudijo podporo ali nasvete žrtvam nasilja, ki so jih izbrale druge žrtve (Internet 6).

Pomembni akti so pa: Employment Equality Act (enakost zaposlitve) iz leta 1998, ki določa enakost med vsemi zaposlenimi in prepoveduje diskriminacijo; Safety, Health and Welfare at Work Act (Akt o varnosti, zdravju in blaginji zaposlenih pri delu) iz leta 1989, ki določa zaščito za vse zaposlene na delovnih mestih. V letu 1993 so sprejete izboljšave omenjenega akta, ki uvedejo dolžnosti delodajalcev, da oblikujejo ukrepe oziroma strategijo za varnost, zdravje in blaginjo vseh zaposlenih pri delu, pri čemer je vključena še tehnologija, organizacija dela, pogoji za delo itd. (Internet 6).

V okviru preprečevanja ustrahovanja je bila na Irskem opravljena tudi obsežna raziskava, s katero so želeli ugotoviti dejanski pojav mobbinga na delovnih mestih. Ugotovili so, da je med žrtvami ustrahovanja več žensk kot moških. Ustrahovanje traja približno 6 mesecev. Prav tako so ugotovili, da je veliko bolj prisotno ustrahovanje pri zaposlenih v organizacijah kot pa pri samozaposlenih. Starostna skupina med 26. in 35. letom je najbolj izpostavljena psihičnemu nasilju. Ugotovili so tudi, da pri žrtvah ni opaziti socialnih razlik. Največkrat so osebe izpostavljene nasilnemu vedenju občasno, manjkrat pa se je zgodilo, da bi bile žrtve izpostavljene večkrat na mesec. Glede vrste nasilja, se na Irskem pojavlja največ verbalnega nasilja, in sicer več kot 81 %. (Internet 6).

Prav gotovo bi lahko Slovenija vzela irski način pristopa k preprečitvi oziroma odpravi mobbinga za vzgled. Problema mobbinga so se lotili strokovno in učinkovito. Z vzpostavitvijo vsesplošne definicije, ki bo jasno povedala, ali gre v konkretnem primeru za

mobbing ter z opravljeno obsežno raziskavo za ugotovitev dejanske prisotnosti mobbinga pri zaposlenih po državi, je zelo zrelo pristopila k reševanju tega vse bolj pogostejšega problema. Zanimiva se mi zdi tudi povezava z različnimi institucijami. Vsekakor je potrebno, da si ne zatiskamo oči pri pojavu mobbinga in se tudi v Sloveniji lotimo obsežnega reševanja, lahko tudi na podoben način kot Irska.

## 8 PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBBINGA

Problematika mobbinga in njegovo reševanje je zelo kompleksna tema. Ko gre za pristop in poskus reševanja konkretnih primerov, je zelo pomembno, da so žrtve pripravljene sodelovati in pričati o svojih tegobah, ki so jih doživele na delovnem mestu. Ker pa želijo žrtve ponavadi ostati anonimne, se lahko pojavijo težave pri reševanju primera. V našem sistemu je veliko odprtih vprašanj, na primer pri preverjanju dejanj delodajalca se ponavadi omeji le na obravnavanje splošne klime v delovnem prostoru ali pa ukrepe, ki jih je zakonodajalec sprejel za preprečevanje mobbinga (Internet 10).

Prav tako je v Sloveniji velika pomanjkljivost glede ureditve mobbinga, in sicer zaradi odsotnosti mehanizmov, kamor bi se lahko žrtev obrnila. Trenutno še ne obstaja svetovalec - zaupnik, ki bi nudil žrtvi takojšnjo podporo in nasvet za nadaljnje ukrepanje. Naloga take osebe bi bila lahko sprejemanje anonimnih prijav, ki bi jih predala menedžmentu, ta pa bi moral prijavo temeljito preiskati. Veliko bi lahko storili tudi z odkritimi razgovori med žrtvami in povzročitelji, pomagalo pa bi tudi izvajanje disciplinskih postopkov. Ena redkih panog, ki omenjene dejavnosti že izvaja in so vključene v kolektivno pogodbo, je bančništvo (Utenkar 2007: 6).

Vse te luknje prispevajo k poslabšanju situacije in na nek način krepijo pojav mobbinga v praksi. Iz raziskav je znano, da je veliko primerov nasilja na delovnem mestu prisotnega tudi pri nas. Ko se primer mobbinga dejansko zgodi, ima žrtev zaščito, ki je opredeljena že v nacionalni zakonodaji. Kot temelj velja omeniti Ustavo Republike Slovenije, ki v 34. členu zagotavlja vsakomur pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Če so bile kršene posameznikove človekove pravice in svoboščine, gre za kaznivo dejanje. Tudi Zakon o delovnih razmerjih določa ukrepanje, in sicer globo za delodajalca, če ni zagotovil varstva pred nadlegovanjem in trpinčenjem. Zakon o javnih uslužbencih prepoveduje vsako fizično, verbalno vedenje, ki bi žalilo dostojanstvo druge osebe. Velja pa tudi omeniti, da delavci še vedno niso dovolj seznanjeni s svojimi zakonskimi pravicami (Internet 26).

Vsekakor je potrebno javnost o tem obveščati, še posebno je potrebno osveščati zaposlene tako o njihovih splošnih delavskih pravicah kot tudi možnostih, ki jih imajo na voljo, ko dejansko postanejo žrtve mobbinga, kam naj se v tem primeru obrnejo in jim zagotoviti, da ne bo negativnih sankcij, če bodo primer mobbinga prijavile.

## **8.1 Primer Irske**

Kot je bilo že omenjeno, se je Irska lotila problema mobbinga na svojstven način. Ustanovili so posebno komisijo, ki je poleg določitve definicije mobbinga na delovnem mestu oblikovala tudi razne praktične programe, opravila obsežne raziskave o dejanski prisotnosti mobbinga v državi. Poleg tega pa je pozvala še javnost, da se o tej problematiki dobro seznanijo in sodelujejo pri preprečevanju oziroma odpravi.

V Sloveniji sicer poznamo uradno izpeljano definicijo trpinčenja. Glede praktičnih programov preprečevanja mobbinga, poznamo več seminarjev in konferenc na to temo, kjer so institucije predstavile svoje načrte in ukrepe glede odprave mobbinga. Od leta 2005 poteka pri nas projekt Čili za delo, ki ga vodi Klinični oddelek za medicino dela, prometa in športa. Tam so najprej izvedli raziskavo med direktorji slovenskih podjetij in organizacij o zdravju, delu ter promociji zdravja. Sledil je program Phare, kjer so usposobili 40 svetovalcev za promocijo zdravja pri delu. Vsi svetovalci prihajajo iz slovenskih podjetij, v času usposabljanja pa so morali pripraviti predloge ukrepanja za izboljšavo zdravja delavcev v njihovem podjetju (Ozebek 2007: 5).

Vsekakor bi bila koristna tudi podrobna raziskava o dejanski prisotnosti mobbinga na delovnih mestih v Sloveniji, ki je trenutno v teku, a do sedaj uradni podatki še niso na voljo.

## **8.2 Preventivno delovanje proti mobbingu v organizacijah**

Izvedeni naj bi bili naslednji ukrepi:

1. Sprememba organizacije dela; s pravilno organizacijo se lahko izognemo razvoju mobbinga. Dobro organizirana delovna mesta z visoko stopnjo svobode odločanja in delovanja zvišujejo stopnjo motiviranosti in zadovoljstva, kar izboljšuje delovno klimo.
2. Sprememba stila vodenja; vsi vodilni kadri bi morali biti ozaveščeni o mobbingu. Da bi lahko oblikovali stil vodenja v duhu zaščite pred mobbingom, bi lahko uvedli na primer ocenjevanje vodilnih s strani podrejenih.
3. Zavarovanje socialnega položaja posameznika; ob kolektivnih pravicah bi morale biti zaščitene tudi pravice posameznika, ki nima enakega mnjenja kot večina. Potrebno bi bilo organizirati primerno pritožbeno strukturo (Tkalec 2006:10).



### 8.3 Načini ukrepanja posameznika

V zgodnji fazi mobbinga lahko posameznik vpliva na izboljšanje situacije. Že v tej fazi dokumentira svoje postopke in postopke svojega nasprotnika (npr. v obliki dnevnika, ki naj daje odgovore na vprašanja: kdaj, kdo, kje, kaj, katere priče so bile prisotne in kakšno reakcijo (psihično ali fizično) je ta dogodek pri žrtvi povzročil). Za žrtev je dobro, da si v tej fazi najde zaupnika znotraj podjetja, ki naj jo informira o dogajanju. Ta je lahko zanjo svetovalec ter pomembna priča. Nato so možne naslednje akcije:

1. Neposredni nagovor storilca: proces mobbinga vedno izvira iz nerešenega konflikta. V osebnem pogovoru s storilcem je potrebno:
  - poimenovati konflikt;
  - priznati obojestranske interese v konfliktu;
  - razmisliti o rešitvah;
  - se sporazumeti, kdo bo nevtralna oseba, ki bo v konfliktu posredovala.
2. Vključitev nadrejenega: ko pride do konflikta med zaposlenimi in bi se lahko razvil v mobbing, je smiselno pravočasno obvestiti nadrejenega. To naj bi bilo mišljeno kot poskus informiranja nadrejenega o nevšečnostih v delovni skupini, v katere se nadrejeni lahko vključi kot nevtralni posrednik. Če pa prihaja do napadov nadrejenega samega, lahko posreduje le njemu nadrejeni, ker je to tvegano, je dobro pri obveščanju le-tega imeti podporo sveta delavcev ali podobnega zastopstva zaposlenih.
3. Vključitev sveta delavcev in kadrovske službe: ko konflikt preraste meje oddelka ali delovne skupine ali že prihaja do prvih disciplinskih postopkov, se konflikta ne da več rešiti na osebni ravni. Možnosti za rešitev: pritožba svetu delavcev, pritožbeni komisiji ali vloga pri disciplinski komisiji ali pa pritožba kadrovske službi. Če svet delavcev ali kadrovska služba ne ukrepa (ne more ali noče), potem je v večini primerov dosežena kritična točka in procesa mobbinga se ne more ustaviti.
4. Druge oblike pomoči: preostaneta le dve možnosti:
  - Pravno posvetovanje in iskanje psihološke pomoči: pravne možnosti so zelo skope. Pogosto so omejene le na postopke zoper nepravilno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali proti posamičnim mobbing dejanjem (npr. tožbe za fizični napad, obrekovanje). Možnosti za vrnitev na delovno mesto so zelo majhne. Tudi v primeru, da sodišče presodi, da je bila tožniku neupravičeno prekinjena pogodba o zaposlitvi, je odnos med delodajalcem in delojemalcem tako uničen, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več možno. Tako žrtev mobbinga ne doživi moralnega zadoščenja in sodeluje le v pogajanju o višini odškodnine. Pomembno je, da tisti, ki so sami prekinili delovno razmerje, lahko dokažejo škodne posledice

mobbinga. Pred odpovedjo je pametno, da se pozanimajo, kateri atesti so na sodišču sprejemljivi.

- Rehabilitacija in iskanje nove orientacije v življenju: tu pomagajo žrtvam mobbinga tudi skupine za samopomoč. Morajo notranje predelati nove izkušnje ter izpeljati nauke za življenje (Tkalec 2006: 10-11).

#### **8.4 Možni načini ukrepanja Sveta delavcev**

Svet delavcev na ravni podjetja lahko posreduje v primeru mobbinga. Pri tem mora dobro poznati konflikt in se prepričati, za kakšno vrsto konflikta gre in kakšne so vloge v konfliktu. Za spoznanje konflikta so potrebni pogovori z vpletenimi v proces mobbinga, posrednik pri tem ohrani nevtralno pozicijo, hkrati pa da vedeti, da razume njihov položaj. Potrebno je najti taka sredstva za rešitev konflikta, ki jih lahko vpleteni uporabljajo sami. Ko svet delavcev pride do ugotovitve, da se je že pričel proces mobbinga, lahko ukrepa na naslednje načine:

1. Posredovalni pogovori: svet se lahko ponudi za posrednika. Vpletene strani lahko povabi na razgovor, vendar mora vztrajati na nevtralni poziciji. Cilj je vzpodbuditi odkrit pogovor o vzrokih konflikta ter se dogovoriti, kako bo konflikt obravnavan v nadaljevanju. Če je vpletenih več oseb, je bolje voditi več pogovorov z dvema osebama. Če pa je izvajalec mobbinga nadrejeni, svet delavcev lahko ponudi delavcu sodelovanje pri pogovoru, s katerim naj bi se konflikt razčistil, tudi tu mora biti nevtralen.
2. Vključitev zunanjega posrednika: namesto poseganja po pravnih sredstvih, kar bi položaj žrtve mobbinga poslabšalo, je smotrno vključiti zunanjega posrednika, vendar je zaradi stroškov potrebno soglasje delodajalca. Če posredovanje ni uspešno, se žrtev odloči, da bo uveljavljala pravno zaščito. Svet ji tu lahko ponudi podporo že s tem, da v postopku opozori na značilnosti procesa mobbinga. Ugodna rešitev zanjo predstavlja tudi izrek disciplinskega ukrepa na ravni podjetja. Če mobbing dejanja ponovno še vedno izhajajo od iste osebe, lahko svet delavcev predlaga njegovo premestitev ali izključitev iz podjetja. Pri tem se lahko sklicuje na kršenje dogovora proti mobbingu na ravni podjetja.
3. Organizacijski dogovor proti mobbingu na ravni podjetja: to je vrsta pogodbe znotraj podjetja, ki jo podpišejo delojemalci in delodajalci, da bi se tako izognili nastanku mobbinga, predvidene so tudi sankcije za izvajanje mobbinga. Zaposleni pa morajo biti seznanjeni s procesom mobbinga ter njegovimi škodnimi posledicami. Mobbing

ima izredno negativen vpliv na motivacijo ter zavzetost za delo zaposlenih in s tem tudi na finančni rezultat podjetij (Tkalec 2006: 11).

## **8.5 Nekaj drugih predlogov za reševanje mobbinga**

### **8.5.1 Ukrepi za organizacije**

Organizacije, ki bodo želele biti uspešne v prihodnosti, bodo imele naslednje lastnosti:

- Usmerjenost k akciji – hitrejše, boljše odzivanje na inovacije in spremembe. Pri ravnanju z ljudmi bodo iskale organizacijske rešitve, ki bodo povzročile zadovoljstvo zaposlenih in njihovo uspešnost pri delu.
- Individualna orientiranost – tu je obvezno obravnavati vsakega zaposlenega kot človeka – posameznika ter ponuditi programe, ki bodo izboljšali delovno zadovoljstvo in moralo vsakega posameznika.
- Usmerjenost k sodelovanju zaposlenih – kombiniranje posameznikov v ustrezne delovne skupine, pri čemer bo odličnost delovnih skupin pomembnejša od odličnosti posameznikov.
- Globalna usmerjenost – oblikovanje profesionalno vodenih organizacij, ki ljudi obravnavajo kot enakovredne, s spoštovanjem in občutkom do kulturnih razlik med njimi po vsem svetu.
- Usmerjenost h kakovosti – dosledna usmerjenost k popolnemu zadovoljstvu strank. To naj bi dosegli s programi, ki zagotavljajo, da je vsaka naloga že prvič pravilno opravljena.
- Povečanje zavedanja o psiho-socialnih nevarnostih in izvajanje ocenjevanja tveganja glede psiho-socialnih dejavnikov.
- Preventivno preprečevanje nasilja in nadlegovanja.
- Razvoj postopkov in politike.
- Nadzorovanje situacije (Lipičnik 1998: 44).

Ta pojav zahteva ukrepe tako s strani delodajalca kot samega zaposlenega. Težave se ponavadi rešujejo, ko se problem pojavi, preventivne dejavnosti pa izostajajo. Zaposleni pogosto nimajo informacij, kaj lahko storijo v primeru mobbinga, kar pa nasilje še podaljšuje in pogloblja.

Za preprečevanje in obvladovanje psihičnega nasilja mora organizacija sprejeti politiko, ki se mora začeti z izjavo o zavezi k reševanju problematike. Politika mora jasno opredeliti glavna

načela, na primer: da organizacija psihičnega nasilja ne bo dopuščala, da je psihično nasilje organizacijski problem in ga je mogoče reševati, da ima vsak zaposlen pravico do spoštljivega odnosa. Nadalje mora politika vsebovati definicijo psihičnega nasilja, po možnosti tudi listo dejanj, ki jih štejemo pod psihično nasilje. Sledi opredelitev dolžnosti menedžerjev in predstavnikov sindikatov v zvezi z reševanjem primerov psihičnega nasilja, hkrati pa je treba usposobiti tudi kontaktne osebe, na katere se lahko obrnejo žrtve, če svojega problema ne želijo deliti z vodjem ali sindikalnim zaupnikom. Določiti je treba postopek prijave psihičnega nasilja in reševanja ter nudenja pomoči žrtvam. O politiki morajo biti dobro obveščeni vsi zaposleni, pomembno pa je tudi nenehno spremljanje učinkov politike, da bi jo lahko tudi sproti izboljševali. Ukrepi preprečevanja psihičnega nasilja na delovnem mestu zajemajo tudi:

- seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah;
- pravočasno reševanje konfliktov;
- oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih delovnih mest ter seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami;
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
- ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
- prijavljanje in reševanje primerov psihičnega nasilja (Internet 16).

Nekaj ukrepov na organizacijski ravni je predlagal tudi Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa:

- zaveza organizacije in glavna načela;
- definicija trpinčenja;
- opredelitev dolžnosti menedžerjev in predstavnikov sindikatov;
- usposobitev kontaktnih oseb, na katere se lahko žrtve obrnejo;
- določitev postopka prijave in reševanje problema ter nudenje pomoči žrtvam;
- obveščanje vseh in dopolnjevanje (vključno s seznanjanjem zaposlenih o posledicah);
- pravočasno reševanje konfliktov;
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju pri organizaciji (Internet 17).

Za primerne ukrepe za preprečitev pojava mobbinga v organizacijah bi lahko razumeli tudi vzpodbujanje in zagotavljanje etičnega in profesionalnega ravnanja vseh zaposlenih in na vseh organizacijskih nivojih. Pomembno je, da so vsi zaposleni seznanjeni, katero vedenje spada v okvir profesionalnega in etičnega obnašanja. Vsako vedenje, ki pa je zunaj tega

okvirja, mora biti sankcionirano s strani mehanizmov, ki jih je potrebno vzpostaviti. Za zaposlene bi lahko organizirali redno izobraževanje na področju poslovnega etičnega prava ter tudi na druge načine osveščali zaposlene o sprejemljivih načinih obnašanja. Strokovnjaki, ki so v organizaciji odgovorni za razvoj človeških virov in človeškega kapitala bi morali določiti kodeks etike in profesionalnega vedenja na nivoju celotnega podjetja ter načrtno vzpodbujati etično ravnanje vseh zaposlenih in sistematično preprečevati ter sankcionirati neetično vedenje (Mihalič 2006: 304).

Nepravilno ukrepanje je lahko vzrok pomanjkanja znanja in izkušenj glede nastajanja nasilnega vedenja na delovnem mestu, zato se reševanju konfliktnih situacij raje izognejo. Nekaj koristnih nasvetov, primernih za lažje in učinkovitejše ukrepanje menedžerjev, bi lahko strnili v naslednje naloge: določitev jasne organizacijske oblike, ustrezno vodenje in nadzor, pomoč zaposlenim, ustrezni postopki ukrepanja in discipliniranja ter fizično in elektronsko varovanje (Mekinc 2004: 15).

### **8.5.2 Ukrepi za pomoč žrtvam mobbinga**

Čeprav bi žrtve najraje čim prej ubežale psihičnemu nasilju, pa je treba ravnati premišljeno, da ne bi pod težo čustev sprejeli kakšne nepremišljene odločitve, na primer dali odpoved. Pred tem je namreč mogoče storiti še marsikaj:

- poiskati pomoč pri nadrejenih in/ali pri tistih, ki so v podjetju zadolženi za zdravje in varnost pri delu, kadrovske zadeve ali delavske pravice;
- obrniti se na pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa;
- prositi za premestitev na drugo delovno mesto;
- zbirati dokaze o psihičnem nasilju;
- poiskati zaveznike (sodelavci, sindikalni zaupnik);
- svojo izkušnjo deliti z ljudmi, ki so bili prav tako žrtve psihičnega nasilja;
- obrniti se na pooblaščenega zdravnika specialista ali osebnega zdravnika;
- ohraniti samozavest;
- vložiti pritožbo.

Ob tem je zelo pomembno, da žrtev ohrani samozavest, se izogiba samoobtoževanju, utrjuje socialne stike in išče pomoč v družini in med prijatelji brez nepotrebnega sproščanja negativnih čustev (Internet 16).

Pomembno je, da se delodajalec zaveda vseh škodljivih posledic tega pojava ter nekaj stori zase in za svoje delavce ter pripravi kodeks obnašanja na delovnem mestu, ki naj zajema zakonsko zaščito delavcev z zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu.

Delodajalec mora po obrnjenem dokaznem bremenu v konkretnem primeru dokazati, da ne gre za trpinčenje. Zato je delavec v ugodnejšem položaju, ker pač postavi trditev, delodajalec pa dokazuje, da temu ni tako. Sankcija je civilna (prenehanje trpinčenja, odškodnina), ko pa bo to sankcioniral spremenjeni Kazenski zakonik, bo zadeva za delodajalca še bolj neprijetna. V takih primerih bi bilo koristno poskusiti z mediacijo, da bi se izognili dolgim in dragim sodnim postopkom.

### **8.5.3 Mediacija**

Kot primerno sredstvo za reševanje mobbinga velja omeniti tudi mediacijo. Pri mediaciji gre za alternativno obliko formalnega pravnega postopka, v katerem stranki pritegneta k sodelovanju nevtraln tretjo osebo, ki deluje kot posrednik v njunem sporu, nima pa pooblastila, da sprejme odločitev, ki bi bila za stranki zavezujoča. Delovanje mediatorja je omejeno na določene postopke, tehnike in veščine, s katerimi pomaga strankama pri pogajanju, ter tako njun spor sporazumno rešiti brez vsiljevanja svojih odločitev. Cilj mediacije je doseči sporazumno rešitev problema, pri čemer mediator upošteva interese vseh partnerjev. Prav tako mediacija pripomore k osebni rasti in razvoju oseb v postopku mediacije. Pomembno pa je omeniti, da se postopek pred mediatorjem začne povsem prostovoljno. Torej temelji le na volji vseh udeleženih strank. Vsi podatki, ki se pridobijo med mediacijo, ostanejo zaupni. Pomembna lastnost mediatorja je, da je nevtralen. Le tako se lahko zagotovi strankam, da bo postopek izpeljan profesionalno in strokovno. Mediator tudi pospešuje pogovor med strankami, pomaga pri pogajanjih, vzdržuje korektno vzdušje in usmerja iskanje možnosti za rešitev spora. Mediacija se zaključí, ko stranki sami, seveda s pomočjo mediatorja, prideta do sporazumne rešitve, ki je v interesu obeh strank. Rezultat se zapiše v posebnem dogovoru, ki ga podpišeta obe stranki (Internet 14).

Prednosti, ki jih tak nesodni način reševanja sporov prinaša, so naslednje:

- gre za strankam prijazen postopek, ni občutka tekmovalnosti;
- cenovno in časovno ugodno;
- na nek način pomaga sodstvu, saj se zmanjša število zadev, ki se obravnavajo na sodiščih (Čotar 2005: 17).
- odgovornost za rešitev nosita stranki sami;

- žarišče je usmerjeno v reševanje spora, torej v prihodnost in ne preteklost;
- osebe se prostovoljno odločijo za mediacijo, ni obvezna;
- ravnotežje moči je uravnovešeno;
- osebi v konfliktu najbolj vesta, kaj je za vsako od njih najboljše in najbolj pravično.

## 9 SKLEP

Vse bolj pogosto nas v družbi obdaja nasilje, nanj naletimo že povsod: v vrtcih, šolah, vse pogosteje pa tudi v delovnem okolju. V nekaterih podjetjih pa imajo pravo »gojišče« za šikaniranje zaposlenih. To izhaja iz nejasne organizacije dela in razdelitve pristojnosti.

Poznamo več vrst nasilja, eno od teh je tudi čustveno in psihološko nasilje na delovnem mestu, ki ga imenujemo tudi z angleškim izrazom mobbing. Tu gre za bolj prefinjeno in domišljeno obliko terorja (poleg klasičnega verbalnega in spolnega nasilja), s katerim je mogoče psihično, čustveno, socialno, informacijsko in poslovno onemogočiti sodelavca. Prihaja do sistematičnih napadov na eno osebo, ki se ponavljajo, žrtev pa je pri tem v podrejenem položaju. Če gre za mobbing, se morajo napadi dogajati vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev (Brečko 2003: 62-64). Najpogostejše žrtve sistematičnega psihičnega nasilja so posamezniki, ki s svojo inteligenco, sposobnostjo, kreativnostjo in predanostjo izstopajo pri delu. Z navedeno definicijo se povsem strinjam, saj taki posamezniki že od samega začetka delovnega razmerja izstopajo in predstavljajo konkurenco sodelavcem, ki namesto, da bi v tem videli zdravo tekmovalnost, vidijo nevarnost in se želijo te osebo znebiti.

Prav tako bi lahko mobbing opredelili kot skupek ravnanj delodajalca, predstavnikov delodajalcev ali sodelavcev, ki določenega delavca postavljajo v podrejeni položaj, njihov odnos do njega pa lahko opredelimo kot šikaniranje ali zaničevanje (Internet 27).

Strinjam se, da je namen teh ravnanj postaviti žrtev v podrejeni položaj oziroma v situacijo, ki je nasilneži povsem obvladujejo in jim žrtev ne predstavlja več nevarnosti ali konkurence. Najlažje pa se to doseže, če se prizadene osebnost in dostojanstvo žrtve.

Velja omeniti tudi to, da ponavadi delavec sam postavi mejo med še dopustnim ravnanjem in mobbingom, naloga delodajalca pa je vsekakor zagotoviti tako delovno okolje, ki že vnaprej prepreči, da bi do pojava mobbinga prišlo. Vzroki za povzročitev mobbinga so lahko različni: poslovni, osebni ali strokovni, vendar pa sam namen mobbinga nima nekega globjega pomena. Z izvajanjem nasilja posameznik hoče le uveljaviti svoje težnje ali spremeniti nezaželene navade. V skrajni fazi pa želi ravno z izvajanjem nasilja nad drugim doseči prenehanje delovnega razmerja.

Čeprav si veliko ljudi zatiska oči pred takimi oblikami nasilja, razne raziskave kažejo, da je mobbing vse bolj prisoten tudi v Sloveniji. S tem je moja prva hipoteza tudi potrjena. Čeprav ni bilo opravljenih veliko raziskav na tem področju pri nas, sem zastavljeno hipotezo potrdila



z raziskavo, ki jo je opravil Eurofond iz Dublina, saj je pokazala zaskrbljujoč podatek: vsaka deseta ženska naj bi bila žrtev mobbinga na svojem delovnem mestu, kar je uvrstilo Slovenijo za več kot 40 odstotkov nad povprečjem EU. Torej, psihično nasilje na delovnem mestu se v Sloveniji izvaja in je zelo pereč problem, ki pa se mu da izogniti.

Sledeče pripelje do druge hipoteze, ki sem jo zastavila v tem diplomskem delu. Mobbing se lahko prepreči že s samo zakonodajo. Po pregledu slovenske zakonodaje, ki posredno ali neposredno obravnava mobbing, sem ugotovila, da je pravna podlaga v zvezi s psihičnim nasiljem na delovnem mestu dobro urejena. Slednje potrди zastavljeno hipotezo. Kot temelj za argumentacijo te ugotovitve velja najprej omeniti Ustavo Republike Slovenije, ki v 34. členu zagotavlja vsakomur pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Če so bile kršene posameznikove človekove pravice in svoboščine, gre za kaznivo dejanje. Tudi Zakon o delovnih razmerjih določa ukrepanje, in sicer globo za delodajalca, če ni zagotovil varstva pred nadlegovanjem in trpinčenjem. Zakon o javnih uslužbencih prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno delovno okolje za osebo ter žali dostojanstvo druge osebe. Žrtve štiti tudi zakonodaja Evropske unije. V tem okviru so bile sprejete razne direktive in lansko leto podpisani evropski kompromis, ki med drugim zavezuje delodajalca, da z ukrepi že vnaprej prepreči mobbing in uvedba mediacije. Vsekakor pa bi bile izboljšave omenjene zakonodaje tudi dobrodošle. Ravno v mediaciji vidim korekten način reševanja primerov mobbinga. Sicer še ni povsem uveljavljena, a je vsekakor koristen in primeren način reševanja za osebe, saj temelji le na prosti volji strank in nevtralnosti mediatorja. Osebe, udeležene v postopku, uživajo veliko mero zaupanja in zagotovljeno je tudi ravnotežje moči, s čimer se nobena stran ne počuti podrejena. Do končnega rezultata oziroma rešitve problema pa se pride le z oblikovanjem rešitve s strani udeleženih oseb, saj mediator nima pristojnosti podajati svoje vsebinske rešitve.

Za potrditev tretje hipoteze sem uporabila primer Irske, ki se je problema mobbinga lotila s posebno komisijo, ki je poleg že omenjenih nalog, rešila problem tudi z osveščanjem javnosti in spodbujanjem sodelovanja ljudi prek praktičnih metod, kot so seminarji in predavanja. Zdi se mi zelo pomembno, da se načini preprečevanja mobbinga ne iščejo le v delovnem okolju, ampak se spekter razširi na širšo množico. Potrebno je, da se ljudi vseskozi o tem perečem problemu osvešča in izobražuje. Pri nas že nekaj let deluje v tej smeri projekt Čili za delo, ki ga vodi Klinični oddelek za medicino dela, prometa in športa in program Phare, ki je usposobil že 40 svetovalcev za promocijo zdravja pri delu. Potrebno bi bilo nadaljevati v tej

smeri tudi v prihodnosti. Ljudje morajo biti obveščeni in poučeni o psihičnem nasilju na delovnem mestu še preden se pri njih, osebno, dejansko pojavi.

Zaključila bi svojo nalogo z mislijo, da je mobbing pojav, ki ni koristen za nobeno stranko v primeru. Z njim je v škodi tako delodajalec, saj je kvaliteta in kvantiteta njegovega poslovanja oškodovana, kot delavec, ki zaradi posledic mobbinga praktično ni več sposoben nadaljevati svojega dela. S tem izgublja družba v celoti. V zdravem in varnem delovnem okolju so dobri odnosi med ljudmi ključni. Tudi če delo ni tako zanimivo, je pomembno, da so odnosi med sodelavci dobri in da je posameznikov občutek na delovnem mestu dober. V prihodnosti bodo namreč cenjena tista podjetja, pri katerih bodo zaposleni radi delali in z navdušenjem prihajali v službo kljub temu, da morda mesečno plačilo ne bo tako zelo visoko.

## 10 LITERATURA IN VIRI

### 10.1 Članki v revijah oziroma zbornikih

1. Bakovnik, Rajko (2006): Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija* 12 (december), 3–5.
2. Brečko, Daniela (2003): Mobbing - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu: simptom stalnih sprememb sodobne komunikacijske družbe. *HRM* 1 (september), 62–64.
3. Brečko, Daniela (2006): Mobbing - Psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija* 12 (december), 12–18.
4. Cvetko, Aleksej (2006): Mobbing – psihično nasilje. *Sanitas et labor - Nasilje na delovnem mestu* 5/1, 25–39.
5. Čotar, Andrej (2005): Arbitraža in mediacija. *Pravna praksa* 42 (november), 16–18.
6. Čujovič, Vojko (2008): Mobing v zakonu. *Dnevnik*, 2. februar, 18.
7. Dernovšek, Igor (2007): V Sloveniji je mobinga več kot v EU. *Dnevnik* LVII (214), 1–2.
8. Kalčič, Vesna in Nina Knavs (2007): Od peklenkega oddelka do odpovedi. *Dnevnikov objektiv*, priloga časnika *Dnevnik* LVII(125), 2. junij, 4–7.
9. Kostelić-Martić, Andreja (2007): Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM* 15 (februar), 26–32.
10. Mekinc, Janez (2004): Tudi šikaniranje je nasilje. *Svetovalec* 48, 10–16.
11. Mlinarič, Pavla (2006a): Mobbing kot problem menedžmenta in zakonodaje. *Industrijska demokracija* 12 (december), 18–31.
12. Mlinarič, Pavla (2006b): Mobing. *Pravna praksa* 12, 30. marec, 19–22.
13. Mlinarič, Pavla (2006c): Zastrahujoč pojav mobbinga tudi v Sloveniji - kaj pa sveti delavcev? *Industrijska demokracija* 11 (november), 4–8.
14. Mlinarič, Pavla (2007): Zaščita pred mobingom - ko služba postane pekel. *HRM* 15 (februar), 34–38.
15. Mrevlje, Andrej (2007): Mobbing je trend. *Dnevnikov objektiv*, priloga časnika *Dnevnik* LVII(125), 2. junij, 6.
16. Ozebek, Nataša (2007): Težave v podjetju vplivajo na zdravje. *Delo*, 24. december, 5.
17. Tkalec, Lea (2006): Mobbing - psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija* 12 (december), 6–11.

18. Urdih Lazar, Tanja (2006): V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje, na delovnem mestu v Evropi. *Sanitas et labor - Nasilje na delovnem mestu* 5 (1), 7–23.
19. Utenkar, Gorazd (2007): Ko služba postane prava nočna mora. *Delo*, 30. april, 6.

## 10.2 Samostojne publikacije

1. Di Martino, Alessandra (2005): *Datenschutz im europäischen Recht*. Saden: Nomos.
2. Haralambos, Michael (1999): *Sociologija - teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
3. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Gradivo za 23. sejo Odbora Državnega zbora RS za delo, družino, socialne zadeve in invalide*. Interno gradivo.
4. Kostelić-Martić, Andreja (2005): *Mobing : psihičko maltretiranje na radnome mjestu (kako prepoznati mobing, kako se obraniti i kako ga spriječiti)*. Zagreb: Školska knjiga.
5. Krašovec, Darko (2008): *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
6. Lipičnik, Bogdan (1998): *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
7. Mihalič, Renata (2006): *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
8. Parent-Thirion, Agnes, Enrique Fernandez Marcias, John Hurley in Greet Vermezlen (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (5. maj 2008).
9. Robnik, Sonja in Irena Milanovič (2008): *Trpinčenje na delovnem mestu: rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce*. Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije. Dostopno na [http://www.sbs.si/Knjiznica/Mobbing\\_brosura.pdf](http://www.sbs.si/Knjiznica/Mobbing_brosura.pdf) (20. julij 2008).
10. Šturm, Lovro (2002): *Komentar Ustave republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.

## 10.3 Pravni viri

1. *Evropska socialna listina*. Ur. list RS 7/1999. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109> (25. julij 2008).

2. *Kazenski zakonik (KZ)*. Ur. list RS 55/2008. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200495&objava=4208> (25. julij 2008).
3. *Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic Slovenije (KPDBHS)*. Ur. list RS 81/2004. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200481&stevilka=3562> (25. julij 2008).
4. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. list RS 33/1991. Dostopno na [http://www.uradni-list.si/\\_pdf/1991/Ur/u1991033.pdf](http://www.uradni-list.si/_pdf/1991/Ur/u1991033.pdf) (20. junij 2008).
5. *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)*. Ur. list RS UPB3 - 63/2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200256&stevilka=2759> (25. junij 2008).
6. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur. list RS 103/2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131> (25. julij 2008).
7. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur. List RS UPB1-93/2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600> (25. julij 2008).
8. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZPD)*. Ur. list RS 56/1999. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=20632> (25. julij 2008).

#### 10.4 Internetni viri

1. Brezovnik, Alenka (2008): *Društvo za dostojanstvo pri delu*. Dostopno na [http://www.dnevnik.si/tiskane\\_izdaje/dnevnik/310217/](http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/310217/) (5. april 2008).
2. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2008): *Violence in the Workplace*. Dostopno na <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> (20. april 2008).
3. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2002). *Mobbing (Nasilje na delovnem mestu)*. Dostopno na <http://si.osha.europa.eu/et2002/facts23.pdf> (18. maj 2008).
4. Gospodarsko združenje za varnost in zdravje pri delu (2008): *Kaj je nasilje na delovnem mestu?* Dostopno na <http://www.zvzd.si/stres.php> (20. april 2008).
5. Guerrero, Maria Isabel S. (2008): *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*. Dostopno na [http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/netelements/journals/bciclr/27\\_2/10\\_FMS.html](http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/netelements/journals/bciclr/27_2/10_FMS.html) (19. maj 2008).

6. Health and Safety Authority (2001): *Report of the Task Force on the Prevention of Workplace Bullying*. Dostopno na <http://publications.hsa.ic/index.asp?docID=111> (18. maj 2008).
7. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2007): *Pogosta vprašanja in odgovori*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/2\\_varstvo\\_dostojanstva\\_na\\_delovnem\\_mestu/trpinčenje\\_na\\_delovnem\\_mestu\\_mobbing/](http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_dostojanstva_na_delovnem_mestu/trpinčenje_na_delovnem_mestu_mobbing/) (5. maj 2008).
8. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008): *Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi z nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/Gradivo\\_o\\_mobbingu\\_z\\_vidika\\_delovnega\\_prava.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/Gradivo_o_mobbingu_z_vidika_delovnega_prava.pdf) (6. maj 2008).
9. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008): *Vodstvo*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/vodstvo\\_irs/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/vodstvo_irs/) (18. april 2008).
10. Inšpektorat RS za delo (2008): *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/si/javne\\_objave/konference\\_irs/c17020%20%20,%2018](http://www.id.gov.si/si/javne_objave/konference_irs/c17020%20%20,%2018) (20. maj 2008).
11. Inšpektorat RS za delo (2008): *O inšpektoratu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/) (18. april 2008).
12. Inšpektorat RS za delo (2008): *Pogled varuhinje človekovih pravic na problematiko nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/cebasek.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/cebasek.pdf) (5. maj 2008).
13. Inšpektorat RS za delo (2008): *Poročilo o delu za leto 2007*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno\\_porocilo\\_IRSD\\_2007.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2007.pdf) (10. maj 2008).
14. Inštitut za mediacijo Concordia (2006): *Več o mediaciji*. Dostopno na [http://www.mediacija.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=8](http://www.mediacija.net/index.php?option=com_content&task=view&id=8) (18. maj 2008).
15. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu*. Dostopno na <http://www.cilizadelo.si/default-30510.html> (1. maj 2008).
16. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Promocija – pot do zdravja delavcev*. Dostopno na <http://www2.izd.si/default-1000.html> (2. maj 2008).

17. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Promocija – pot do zdravja delavcev*. Dostopno na <http://www2.izd.si/default-4030.html> (5. maj 2008).
18. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Zdravi na delovnem mestu*. Dostopno na <http://www.cilizadelo.si/default-30510.html> (5. maj 2008).
19. Koić, Elvira in Jadranka Apolostovski (2006): *Mobing.hr: Najčešća pitanja i odgovori*. Dostopno na [http://www.udrugamobbing.com/Pdf/MOBBINNG\\_brosura%202006.pdf](http://www.udrugamobbing.com/Pdf/MOBBINNG_brosura%202006.pdf) (6. maj 2008).
20. Urad RS za enake možnosti (2007): *Letno poročilo o delu zagovornice za leto 2006*. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PorociloZagovornica2006.pdf> (5. april 2008).
21. Miha (2007): *Mobbing – šikaniranje sodelavcev brez posledic?* Dostopno na <http://209.85.135.104/search?q=cache:yVyKqf1DDQ4J:dn.mojforum.si/dn-about404-0-asc45.html+ureditev+mobinga+v+nem%C4%8Diji&hl=sl&ct=clnk&cd=7&gl=si> (10. maj 2008).
22. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008): *Naloge in cilji*. Dostopno na [http://www.mddsz.gov.si/si/o\\_ministrstvu/naloge\\_in\\_cilji/](http://www.mddsz.gov.si/si/o_ministrstvu/naloge_in_cilji/) (2. maj 2008).
23. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008): *Sprejeto poročilo o problematiki preprečevanja psihičnega nasilja na delovnem mestu*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/1939/5860/?cHash=7e22196893> (4. julij 2008).
24. Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije (2008): *Predlog Kazenskega zakonika (EVA 2007-2011-0012) – Novo gradivo št. 5*. Dostopno na [http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/2005/PDF/zakonodaja/2008\\_01\\_16\\_predlog\\_KZ.pdf](http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/2005/PDF/zakonodaja/2008_01_16_predlog_KZ.pdf) (20. februar 2008).
25. Petriček, Tatjana (2008): *Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Dostopno na [http://id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/petricek.pdf](http://id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/petricek.pdf) (18. maj 2008).
26. Ružič, Boris (2008): *Trpinčenje na delovnem mestu z vidika varnosti in zdravja pri delu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/6\\_Konferenca/ruzic.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/6_Konferenca/ruzic.pdf) (18. maj 2008).

27. Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (2008): *Nasilje na delovnem mestu*. Dostopno na <http://www.sviz.si/files/nasilje-11-04/nasilje-na-delovnem-mestu.pdf> (20. april 2008).
28. STA (2006): *ILO poročila o naraščanju nasilja na delovnih mestih*. Dostopno na [http://www.finance.si/155658/ILO\\_poro%C3%A8a\\_o\\_nara%C3%88anju\\_nasilja\\_na\\_delovnih\\_mestih](http://www.finance.si/155658/ILO_poro%C3%A8a_o_nara%C3%88anju_nasilja_na_delovnih_mestih) (19. april 2008).
29. *The mobbing Encyclopaedia* (2000). Dostopno na <http://www.leymann.se/English/frame.html> (18. maj 2008).
30. Toš Zajšek, Andreja (2008): *Spremembe Zakona o delovnih razmerjih in trpinčenje (mobbing)*. Dostopno na [http://training.itcilo.org/actrav/courses/2007/A451529\\_web/resources/GIT.ppt](http://training.itcilo.org/actrav/courses/2007/A451529_web/resources/GIT.ppt) (15. april 2008).
31. Udruga za pomoč i edukaciju žrtava mobinga – radna skupina (2007): *Načrt prijedloga zakona o spriječavanju zlostavljanja na radu*. Dostopno na <http://www.mobbing.hr/NOVE%20SLIKE/NOVONOVO/zakon%20%20o%20sprjecavanju%20zlostavljanja%20FINAL.doc> (4. maj 2008).
32. Urad Republike Slovenije za enake možnosti (2008): *Delovna področja*. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/zagovornistvo/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/zagovornistvo/) (10. maj 2008).
33. Urad Republike Slovenije za enake možnosti (2008): *Naloge in cilji*. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/si/o\\_uradu\\_za\\_enake\\_moznosti/naloge\\_in\\_cilji/](http://www.uem.gov.si/si/o_uradu_za_enake_moznosti/naloge_in_cilji/) (5. maj 2008).
34. Varuh človekovih pravic (2004): *Letno poročilo za leto 2004*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=948#c1626> (1. maj 2008).
35. Varuh človekovih pravic Republike Slovenije (2008): *Ugotovitve VČP RS o mobbingu*. Dostopno na [http://www.varuhrs.si/index.php?id=106&L=0&tx\\_ttnews\[pointer\]=2&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=2099&tx\\_ttnews\[backPid\]=48&cHash=da74f624ef](http://www.varuhrs.si/index.php?id=106&L=0&tx_ttnews[pointer]=2&tx_ttnews[tt_news]=2099&tx_ttnews[backPid]=48&cHash=da74f624ef) (20. april 2008).
36. *Varuh človekovih pravic Republike Slovenije* (2008). Dostopno na <http://www.varuh-rs.si> (3. april 2008).
37. Varuh RS človekovih pravic (2007): *Letno poročilo za leto 2006*. Dostopno na [http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/lp/Varuh\\_LP\\_2006\\_SLO.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Varuh_LP_2006_SLO.pdf) (5. maj 2008).
38. Vogel, Laurent (2002): *Psychological harassment at work and the law*. Dostopno na <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p20-25.pdf> (19. maj 2008).
39. Vrezovnik, Barbara (2007): *Mobbing na sodiščih, vendar pod drugimi pojmi*. Dostopno na



<http://64.233.183.104/search?q=cache:j0tAUr6Bl7wJ:zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/%3Fn%3D434+aleksej+cvetko&hl=sl&ct=clnk&cd=8&gl=si> (21. januar 2008).

40. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2007): *Podpisan neodvisni okvirni sporazum o boju proti duševnemu trpinčenju in nasilju pri delu*. Dostopno na [http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=340&Itemid](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=340&Itemid) (19. maj 2008).