

Delo in varnost

Revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

1/2009

Poštnina plačana pri pošti 1102 Ljubljana
Letnik LIV, februar 2009, 13,77 eur



Intervju

Dr. Ivan Svetlik, minister za delo,
družino in socialne zadeve

Osrednja tema

Strategije za ukrepanje
organizacij zoper mobing

Aktualno

Razširjenost
izgorelosti
v Sloveniji



1. Mednarodni Kongres Medicinskih Izvedencev

1ST INTERNATIONAL CONGRESS OF MEDICAL ASSESSORS

16.–18. APRIL 2009

MARIBOR, HOTEL HABAKUK



Splošne teme

sistemi zavarovanja in postopki ocene invalidnosti v državah EU in izven EU

Glavne teme

ortopedija, fizikalna in rehabilitacijska medicina, ocena invalidnosti in delovno mesto

Stranske teme

nevrologija, kardiologija, onkologija, psihiatrija, MDPŠ ...

KONGRES ŠTEJE ZA KREDITNE TOČKE ZA PODALJŠANJE LICENCE!

Strokovnjaki s področja varnosti pri delu za udeležbo na konferenci prejmejo 15 kreditnih točk.

Udeleženci lahko pridobijo 18 kreditnih točk, ki jih podeljuje Zdravniška zbornica Slovenije.

ORGANIZATORJA /



ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Institute of Occupational Safety

DODATNE INFORMACIJE /

Strokovni del /
Života Lovrenov, dr. med (ZPIZ)

+386 (0)1 236 35 89
zivota.lovrenov@zpiz.si

Organizacijski del /
Marko Stijepič

+386 (0)1 520 50 85
info@kongres-izvedencev.si

www.kongres-izvedencev.si

Vaš strateški partner pri zagotavljanju varnega in zdravega dela



ZVD smo ljudje

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25

1000 Ljubljana

T: 01 585 51 00

F: 01 585 51 01

W: www.zvd.si



ZVD

Močna luč ali droge?



ST-1 3217-2007



ST-2 08-2004

**Prepričajte se!
Z Drägerjevimi aparati
za meritve drog in alkohola.**

V današnji družbi zloraba drog in alkohola stalno narašča. S tem povezano tveganje se nikjer ne kaže tako očitno kot na delovnem mestu – še posebej, ko to zahteva upravljanje strojev in vozil.

Znebite se dvomov in izognite se tveganju – z našo pomočjo. Obiščite spletno stran www.draeger.si

Izdajatelj:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana
CENTERKONTURA d.o.o.
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Založnik: ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana

Direktor: Miran Kalčič

Odgovorna urednica in lektorica: Andreja Tasič

Urednik znanstvene priloge:

prim. prof. dr. Marjan Bilban

Uredniški odbor: mag. Kristina Abrahamsberg,
prim. prof. dr. Marjan Bilban, mag. Ivan Božič,
Karl Destovnik, Miran Kalčič,
Jana Konček Cigula, Andreja Tasič

Uredništvo in sodelavci:

mag. Nataša Belopavlovič,
mag. Borut Brezovar, Janez Fabijan, dr. Primož Gspan,
Jernej Jenko, Jasmin Petan Malahovsky, dr. Maja Metelko,
Peter Pogačar, mag. Miro Škufca, asist. Metka Teržan,
mag. Cveto Uršič, Mirko Vošner, Janez Zavrl,
Saša Žebovec, mag. Bojan Žlender

Oblikovanje in tehnično urejanje: Vesna Slabe

Fotografije: arhiv ZVD d.d.

Uredništvo in izvedba: CENTERKONTURA d.o.o.

Telefon: (01) 280 34 55

E-pošta: zalozba@centerkontura.si

Trženje in naročila: Jana Konček Cigula

Telefon: (01) 585 51 28

Izhaja dvomesečno

Naklada: 850 izvodov

Tisk: TIPOGRAFIJA d.o.o.

Celovška 25, 1000 Ljubljana

Cena: 13,77 EUR z DDV.

Odpovedni rok je tri (3) mesece s priporočenim pismom.
Vsako spremembo naslova sporočajte uredništvu pravočasno.

Povzetki člankov so vključeni v podatkovni zbirki COBISS in ICONDA.

Revija DELO IN VARNOST je vpisana v razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za kulturo RS, pod zaporedno številko 622. Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih delov je dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

Fotografija na naslovnici:

Foto Žaklop

UDK 616.
628.5
331.4
614.8

ISSN 0011-7943

Delo in varnost - LIV/2009/št. 1

Delo in varnost

Številka 1/2009



Uvodnik

4

Intervju

Andreja Tasič

- Dr. Ivan Svetlik, minister za delo, družino in socialne zadeve

5

Osrednja tema

Aleksej Cvetko

- Uvrstitev mobinga v pravni sistem in pravna praksa

8

Daniela Brečko

- Strategije za ukrepanje organizacij zoper mobing

17

Strokovna priloga/kemikalije

Intervju

Maja Metelko

- Marta Ciraj, direktorica Urada RS za kemikalije

strokovna priloga/1

Semira Mehić Hajrlahović
in Tatjana Humar - Jurič

- GHS - le obveza ali dolžnost

strokovna priloga/3

Anja Menard

- Uredba REACH - registrirajte kemikalije!

strokovna priloga/10

Aktualno

Andreja Pšeničny

- Razširjenost izgorelosti v Sloveniji

23

Viktor Sladič

- Sistem varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih

31

Novice

Marjan Šmalc

Dvajset let Medobčinskega društva varnostnih inženirjev Novo mesto

37

Vi sprašujete, mi odgovarjamo

38

Uvodnik

V tokratni številki smo se pogovarjali z dr. Ivanom Svetlikom, ministrom za delo družino in socialne zadeve. Zanimali so nas predvsem ukrepi za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ki jih ima za državljane pripravljeno ministrstvo, pa tudi kakšni so njihovi ukrepi za zagotavljanje delovnih mest dvema težje zaposljivima skupinama — starejšim in mladim delavcem.

Osrednja tema je namenjena vedno bolj raziskovanemu problemu zaposlenih — mobingu oziroma trpinčenju na delovnem mestu. Mobing se ni rodil šele včeraj, že dlje časa je prisoten v taki ali drugačni obliki, vendar pa smo se z njim začeli ubadati sorazmeroma pozno. Pišemo predvsem o tem, kako je trpinčenje na delovnem mestu uvrščeno v pravni sistem in kakšne so možne strategije za ukrepanje organizacij zoper mobing.

V naši družbi pa ob vseh zahtevah drugih in v svojih hotenjih po še, po boljše, po kdaj tudi hlastanju za nemočim preprosto pozabimo nase. In smo že korak do izgorelosti. Koga ta pojav v naši družbi najbolj prizadene in zakaj pravzaprav pride do njega, si preberite v naši aktualni temi.

Pomemben del v našem življenju predstavljajo kemikalije, zato smo del revije namenili temu področju.

Pogovarjali smo se z Marto Ciraj, direktorico Urada RS za kemikalije, ki nam je razložila vlogo urada pri zagotavljanju kemijske varnosti pri nas in njegove dolgoročne strategije, povedala pa nam je tudi, kakšne novosti prinaša zakonodaja REACH. Prav tako smo se dali poučiti o razlogih in ciljih globalnega poenotenja razvrščanja in označevanja kemikalij ter o postopkih registriranja kemikalij.

Upamo, da boste ob branju naše revije spoznali kaj novega! Še vedno pa vas vabimo, da nam pošljete vprašanja, na katera ne najdete odgovorov, naši strokovnjaki pa se bodo potrudili in vam odgovorili.

Andreja Tasič

Prepričani smo, da v izgorelost vodi sovplivanje treh skupin vzrokov, ki so med sabo močno prepleteni: 1. družbenoekonomske okoliščine, 2. psihološke okoliščine življenja in dela ter 3. osebne značilnosti.

Družbenoekonomske okoliščine ustvarjajo družbenoprodukcijske odnose, ki oblikujejo socializacijske mehanizme, torej način vzgoje, vrednostne sisteme itd.

Več na str. 23

Varnost in zdravje pri delu sta v sodobnem času hitrega tehnološkega razvoja, katerega cilj je čim večja ekonomska uspešnost gospodarskih in negospodarskih subjektov ter sistemov, s tem pa celotne družbe, eno glavnih vodil sodobnega načrtovanja.

Več na str. 31

Dr. Ivan Svetlik, minister za delo, družino in socialne zadeve

Ivan Svetlik je dodiplomski in podiplomski študij iz sociologije opravil na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Doktoriral je leta 1983.

Od leta 1974 do imenovanja za ministra je bil zaposlen na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Je redni profesor za kadrovsko in socialno področje, bil je predstojnik Centra za proučevanje organizacij in človeških virov. Od leta 2005 je bil zaposlen tudi na rektoratu Univerze v Ljubljani kot prorektor. Med drugim je bil dekan Fakultete za družbene vede, predsednik Slovenskega sociološkega društva, prvi predsednik Sveta za visoko šolstvo v samostojni Sloveniji in predsednik nacionalne komisije za prenovo šolskih programov, predsednik Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje in predsednik Zveze društev za kadrovsko dejavnost Slovenije. Za ministra za delo, družino in socialne zadeve je bil imenovan 21. novembra 2008.



razliko od odločanja znotraj institucije, kot je akademska, saj imamo opravka z več partnerji, strankami v parlamentu, vlado, socialnimi partnerji. Morda je razlika tudi, da je ministrstvo bolj hierarhično, kot je akademsko okolje.

Boste še nadaljevali z delom na univerzi?

Da, imam še dopolnilno delo na fakulteti za družbene vede. Čas mi sicer manj dopušča opravljati to delo, vendar sem se odločil, da bom vztrajal še nekaj časa, potem se bo pa videlo.

Ni še dolgo, kar ste prevzeli ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, pa vendar nas zanima, kako se razlikuje delo na fakulteti in ministrstvu.

Zadnje čase sem bil bolj zaposlen na rektoratu univerze kot na fakulteti, tako da sem imel opravka z akademskim menedžmentom, je pa res, da se v bistvu to delo zelo razlikuje od sedanjega, zlasti v tem, da je tu dinamika večja in da je problematika bistveno drugačna. Politični cikel, ki ga moramo poganjati, zahteva tudi dodatne aktivnosti, za

Vodenje ministrstva ste prevzeli v nevhvaležnem obdobju splošne recesije. Kakšni so vaši načrti s tega vidika?

Padli smo v situacijo, ko je bilo treba takoj reagirati, zato smo pripravili tudi nekaj ukrepov, kot je recimo subvencioniranje skrajšanega polnega delovnega časa. Pripravljamo še več ukrepov za ublažitev krize; ministrstvo ima znotraj aktivne in pasivne politike zaposlovanja te instrumente pripravljene že od prej. Te instrumente bo

AVTORICA: Andreja Tasič
FOTOGRAFIJE: Zaklop



"Imamo pripravljen program ukrepov za varovanje pri delu."

treba aktivirati in jih okrepiti po obsegu. To pomeni več nadomestil za več brezposelnih oseb, več dela z več ljudmi, ki bodo brezposelni, v okviru usposabljanja, javnih del, pa spodbujanje k zaposlovanju in samozaposlovanju. Ti programi so uporabljani in preizkušeni že dlje časa. Glede na spremenjene razmere in odvisno od tega, katera bo ciljna skupina oziroma katera socialna skupina bo v težjem položaju, bomo morali sproti oblikovati še dodatne programe.

Delavci v tem času najbrž ne upajo tarnati zaradi slabih delovnih razmer, ker se bojijo za delovno mesto. Lahko da bo še več sive ekonomije, manj prijavljenih in zavarovanih delavcev ... Kaj lahko storite za delavce z vidika varnosti in zdravja pri delu?

Razmere se v pogledu razmerja ministrstvo — zaposleni niso spremenile. Delavce štiti ustrezen zakon, predpisi. Problem je seveda, kako v teh razmerah posamezne strani reagirajo. Ravno zaradi navedenega bi najbrž morala biti delovna inšpekcija aktivnejša, pri čemer imamo težave, ker je pomanjkanje inšpektorjev, hkrati pa naj bi vse vladne službe zmanjševale število zaposlenih. To seveda zmanjšuje možnosti za nadzor tega področja. Naslednji akter so

delavci, ki so v teh okoliščinah pripravljeni sprejeti tudi manj ugodne razmere, ne da bi izpostavljali vprašanje delovnih razmer delodajalcem ali zunanjim institucijam. Vseskozi je problematično to, da je, še posebej pri nižjih kategoriji zaposlenih, premajhna osveščenost glede varnosti. Ne le da ne problematizirajo varnosti pri delu, ampak tudi ne sprejemajo določenih standardov, ki bi jih morali, glede zaščite na delovnih mestih in v delovnem okolju. Ta problematika v tej specifični situaciji ni bistveno drugačna, kot je bila sicer, že če pogledamo gradbeništvo, ki je eno najbolj izpostavljenih področij.

Kako na splošno ocenjujete stanje na področju varnosti in zdravja pri delu? Ste s trenutnim stanjem zadovoljni ali morda načrtujete kakšne izboljšave?

Primerjalno pri nas situacija ni posebej problematična glede na druge države. So pa seveda določene panoge, ki so bolj izpostavljene, recimo gradbeništvo, kjer se tudi delodajalci zavedajo tega vprašanja, kajti zaradi nesreč pri delu imajo veliko neprijetnosti in stroškov ter jih to v vseh pogledih obremenjuje. Na tem področju bi morali stanje izboljšati, čeprav bo ministrstvo to težko storilo, če delodajalci ne bodo sami bolj aktivni. Mi jih lahko nadzi-

ramo, povečujemo zahteve, sankcije, vendar pa je ukrepanje v glavnem v njihovih rokah. Kar ministrstvo lahko dela, je osveščanje, informiranje, tako da se delavci, ki imajo določene pravice in dolžnosti s tega naslova, drugače vedejo in postavljajo drugačne zahteve do svojega delodajalca. Imamo pa pripravljen program ukrepov za varovanje pri delu, ki ga bomo v letošnjem letu ponovno osvežili s konkretnimi ukrepi. Predvidevamo, da bo to na vladi obravnavano v pomladanskem času. Sproti tudi spremljamo težave zakona, ki ureja to področje. V načrtu imamo revizijo tega zakona.

Bi se morda dalo delodajalce spodbuditi v preventivo, zaščito pred nesrečami na delovnem mestu?

Spodbude oziroma sankcije so, saj delodajalec nosi precej posledic, ki so povezane s poškodbami in nesrečami. Lahko bi seveda povečevali sankcije, vendar je po drugi strani treba imeti ustrezno mero. Seveda pa se da s protipoškodbami in nesrečami še veliko narediti, zlasti v okoljih, kjer je veliko fizičnega dela, kjer je tehnologija še razmeroma nedovršena v varnostnem pogledu. Veliko je odvisno od neposrednih vodij.

Soočamo se tudi s staranjem delovne sile, pri tem pa obstaja tudi problem zaposlovanja mladih. Imate predvidene spodbude, ukrepe za zaposlovanje obeh skupin?

V naboru aktivne politike zaposlovanja je nekaj ukrepov, ki so usmerjeni prav na starejše, recimo v obliki sub-

vencij za tiste delodajalce, ki zaposlijo starejše delavce, ki dalj časa čakajo na zaposlitev. Verjetno pa bo treba izdelati še več takih ukrepov glede na to, da se naša delovna sila in brezposelni starajo. Največje probleme pri zaposlovanju imamo namreč pri najstarejših, v času krize pa tudi med mlajšimi. Torej bomo morali na obeh segmentih okrepiti ukrepe politike zaposlovanja. Določene rezultate je možno dosegati predvsem s finančnimi spodbudami, ki jih delodajalci tudi najbolj razumejo. V resnici je tako, da so mladi nekoliko bolj izpostavljeni v času krize, ker se zaposlovanje ustavlja. So tudi glavni nosilci bremena fleksibilnih oblik zaposlovanja. Izkazalo se je namreč, da delavci, ki delajo za določen čas, nimajo enakega položaja, čeprav naj bi bilo delo za določen čas enako obravnavano kot delo za nedoločen čas. V resnici izkaže, da se jim trenutno ne da zagotoviti enakega položaja. Določeni ukrepi naj bi bili v prihodnje namenjeni njim. Ko bo enkrat kriza minila, in verjetno ne bo trajala tako zelo dolgo, je mogoče pričakovati, da se bodo razmere izpred dveh let obnovile. Ob normalni gospodarski rasti mladi najbrž ne bodo imeli velikih težav z zaposlovanjem, še posebej zato, ker imamo demografski upad in je dotok mladih na trg delovne sile razmeroma majhen in se še zmanjšuje. Večji problem bo verjetno s starejšimi. Zanje pa bo treba poskrbeti, tako da bodo dalj časa v delovnem razmerju, tudi iz drugih razlogov. Tukaj je namreč še vprašanje napajanja pokojninskih fondov.

Tudi nizka rodnost v naši državi je problematična. Mladi ne dobijo



služb za nedoločen čas, brez teh ni kreditov, brez njih ni stanovanj in brez vsega tega ni rojstev otrok. Na kakšen način bi se dalo po vašem mnenju prepričati mlade, da bi se odločali za ustvarjanje družin?

Družinska politika je bila kar aktivna, veliko ukrepov je že bilo sprejetih, vprašanje pa je, ali so dovolj ustrezni. Recimo otroški dodatki, brezplačen vrtec itd., so ukrepi, ki so gotovo šli v pravo smer. Vendar sta vsaj še dve zadevi, bistveni za rodnostno vedenje. Najprej gre za stil življenja, ki mlade zadržuje dlje pri svojih starših, ne da bi se na primeren način osamosvojili. Morda bi se mladi želeli osamosvojiti, vendar tudi starši temu niso naklonjeni, tako kot je to v nekaterih drugih evropskih državah, kjer sta kultura in tradicija drugačni. Skratka če bi spodbujali mlade, da bi se prej osamosvajali, prej formirali svoja gospodinjstva, seveda tudi družine, potem bi jim bilo treba zagotoviti tudi ustrezne razmere. Ena od teh je zaposlovanje, druga pa so stanovanja. Zlasti do stanovanja je zelo težko priti, zelo malo je neprofitnih, socialnih stanovanj, ki bi bila primerna za mlade, tudi krediti so težko dostopni, če nimaš zaposlitve za nedoločen čas. Če pa jo imaš, so plače na začetku skromne in je težko varčevati in dobiti kredite.

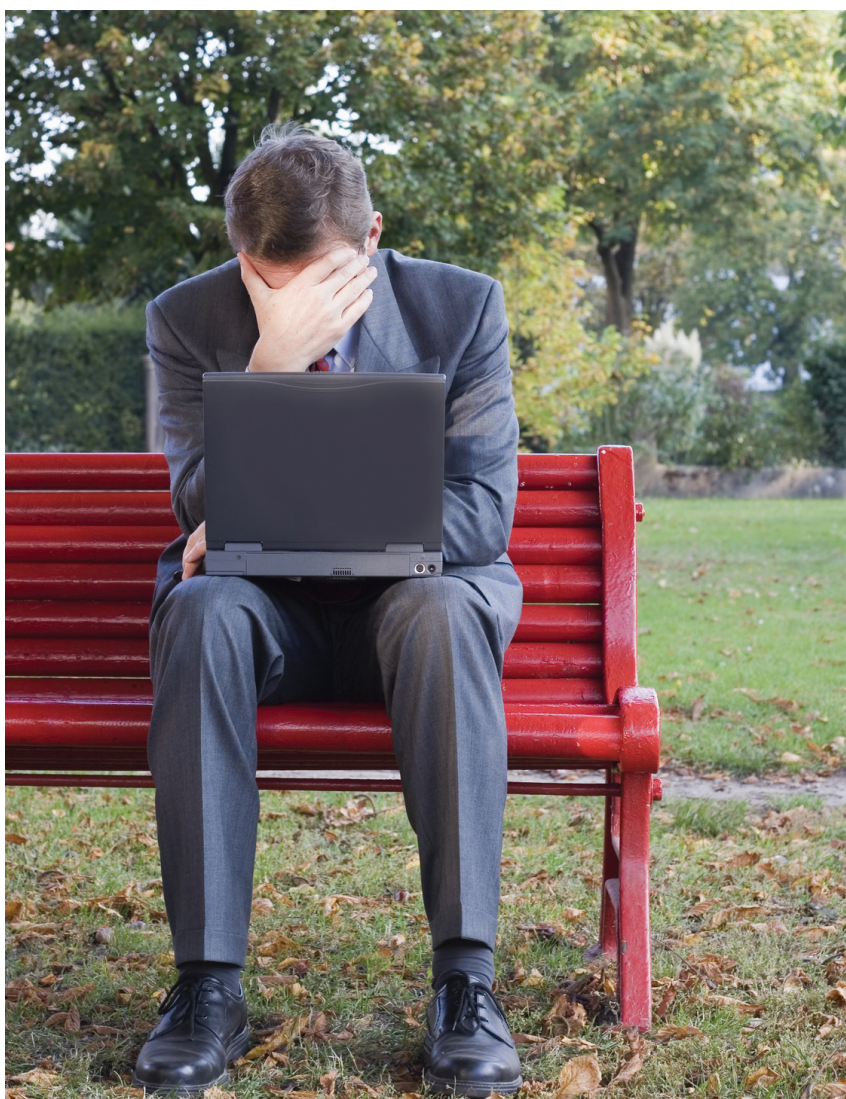
Torej gre za stanovanjsko politiko in druge ukrepe, ki naj bi spremenili stil življenja, da bi se mladi prej osamosvajali, šli na svoje, se ločili od "mama hotelov" in tako tudi samostojno zaživel.

Kako pa lahko ministrstvo poseže v to oziroma pripomore k temu, da bi mladi zapustili domače udobje?

V zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih so določila, ki pravijo, do kdaj morajo starši skrbeti za svoje otroke. Starši seveda lahko tudi po 26. letu še skrbijo za svoje otroke, vendar ni treba, da jih država k temu zavezuje toliko časa. Hkrati pa lahko država skozi štipendijsko in stanovanjsko politiko vpliva na to, da bodo ustvarjeni drugačni pogoji za osamosvajanje. Te možnosti ima, seveda pa to nekaj stane. To naj bi pomenilo tudi drugačen model solidarnosti med generacijami. Investicija, ki jo srednja generacija vlaga v mlajšo, tako da skrbi za mlade dalj časa, potem ni več v smislu pričakovanih povračil, ko srednja generacija doseže starost. Potem se obveznost mlajše generacije do vzdrževanja starejše manjša. Skratka, v cel sistem je še vedno vgrajena zelo močna neformalna medgeneracijska solidarnost, ki v določeni meri zavira reproduktivno funkcijo.

Uvrstitev mobinga v pravni sistem in sodna praksa

Mobing je specifična oblika obnašanja na delovnem mestu, ko posameznik ali skupina sistematično psihično grdo ravna ali ponižuje drugo osebo (ali osebe) z namenom, da škodi ugledu, časti, človeškemu dostojanstvu in osebni integriteti, vse do prenehanja delovnega razmerja. Mobing je z zakonom prepovedan, predpisani so postopki in posledice kršitev. Slovenija zaenkrat še nima ustrezne sodne prakse na področju mobinga.



AVTOR:
dr. Aleksej Cvetko
Vrhovno sodišče RS
Tavčarjeva 9, Ljubljana

Uvod

Tako praksa kot tudi teorija na vseh nivojih dajeta vedno večji poudarek preprečevanju nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Zato tudi vedno več prav-

nih virov posveča tem problemom večjo pozornost in poskuša vsaj na normativni ravni taka ravnanja preprečiti. Temu trendu sledi tudi Slovenija, ki je v svoj pravni vir, ki ureja delovna razmerja, vnesla ustrezne norme, ki naj bi preprečile tovrstna nezaželena ravnanja na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)¹ je v 6. členu urejal prepoved diskriminacije, ki se z novelo (ZDR-A)² ni bistveno spremenila. V 45. členu je zagotavljal tudi varstvo pred spolnim nadlegovanjem. Ni pa določal zaščite pred drugimi oblikami nadlegovanja in predvsem pred mobingom ali — kot je poimenovan ta institut pri nas — trpinčenjem na delovnem mestu. Evropska socialna listina v 26. členu, ki opredeljuje pravico do dostojanstva pri delu, v drugem odstavku (v prvem je zaščita pred spolnim nadlegovanjem) zavezuje podpisnice, da bodo pospeševale ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi in očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu. V direktivi 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pa je določba, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh

razmerah, ki so v zvezi z delom. Zato se je zakon dopolnil tudi z ustreznimi določbami v teh smereh.

Mobing

Pomembna novost ZDR so določbe v zvezi z mobingom. Mobing³, ki ga lahko označujemo kot posebno obliko šikane⁴, je čustveno nasilje na delovnem mestu, do katerega pa lahko, če upoštevamo poskuse definicij, pride ne samo s psihičnim, ampak tudi s fizičnim posegom. V literaturi najdemo za mobing tudi druge izraze, ki se vsebinsko sicer ne pokrivajo v celoti, pomenijo pa teroriziranje na delovnem mestu (bullying or psychological terror at the workplace), sovražno obnašanje na delu (hostile behaviors at work), poškodbo na delovnem mestu (workplace trauma) oziroma psihološko agresivnost in čustveno nasilje (psychological aggressions and emotional violence). Gre torej za dogajanje, s katerim se lahko povzročajo čustvene poškodbe, ki vplivajo na duševno in psihično zdravje delavca, ki jim je podvržen. Mobing je vsaj zaenkrat bolj kot pojavnost v delovnem pravu in proučevanje njegovega preprečevanja na delovnem mestu predmet obdelave na sociološkem in psihološkem področju, posledično pa tudi na zdravstvenem. Prvi dve veji predvsem proučujeta razloge za pojav te oblike nasilja v družbi, tretja pa se, čeprav na to izrecno ne opozarja, srečuje že s posledicami nasilja na delovnem mestu in lahko blaži samo še nastale posledice. Ne gre pa spregledati, da Evropska socialna listi-



na (spremenjena)⁵ daje tudi pravno podlago za poseg na to področje, saj v 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem. Enotne definicije mobinga kot oblike nasilja na delovnem mestu ni, kar glede na to, katere organizacije oziroma s katerih področij se problem obravnava, ni prav nič nenavadnega. Ker gre za poseben pojav na delovnem mestu, ki ga sproži prvotno posameznik (posameznik ali skupina se običajno obravnava kot napadalec ali tiran), nato pa se mu lahko pridružijo tudi drugi, lahko pa gre že takoj za pojav, ki ga sproži skupina⁶, se problem obravnava kot pojav v družbi oziroma akcija (reakcija) posameznika (sociološki ali psihološki). Zaradi posledic pojava, stresa posameznika (ta se običajno obravnava kot tarča), lahko pa

tudi skupine na delovnem mestu, in nato posledic stresa pa se problem dalje obravnava kot medicinski, ekonomski in pravni (delovna razmerja in socialna varnost). Običajno se z mobingom razume večkrat ponovljen napad na posameznika (tarčo).⁷ Različni avtorji različno tolmačijo, kaj pomeni večkrat ponovljen napad. Nekateri trdijo (Leymann), da lahko o mobingu govorimo šele, če se napad ponovi enkrat na teden v obdobju šestih mesecev, drugi, da gre za mobing že, če se napad ponovi samo nekajkrat v pol leta (Einarsen, Skogstad). Nekateri pa zagovarjajo kar enoletno časovno obdobje (Bjorkvist).⁸ Napad lahko pomeni kakršno koli neprimerno ravnanje — agresijo z namenom povzročiti škodo posamezniku ali skupini. Pri tem sta pomembna elementa namen in povzročitev škode.⁹ Neprimerno ravnanje, ki nima obeh navedenih elementov, je treba obravnavati samo kot neprimerno ravnanje, ne pa kot mobing. Škoda, ki naj bi bila povzročena namenoma, je lahko posledica fizičnega dejanja (suvanje, udarjanje, poškodba z orodjem, udarec s pestjo) ali psihičnega učinkovanja (kričanje, preklinjanje, sramotenje, poniževanje, kritiziranje).

Neprimerno ravnanje na delovnem mestu torej mora vsebovati prizadevanje nekoga, da povzroči drugemu, s katerim dela, lahko pa tudi organizaciji, v kateri je zaposlen, škodo. Ni pomembno, kdo škodo povzroča in komu, saj so možne kombinacije, da je škoda povzročena med sodelavci, med predpostavljenim in podrejenim

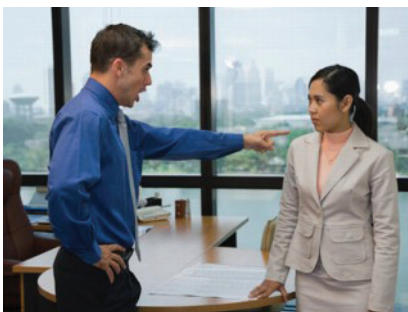
ali podrejenim in predpostavljanim.¹⁰ Mobing torej vsebuje pre-mišljeno, žaljivo in neprijazno ter ponavljajoče se grdo ravnanje s tarčo. Bistveno je, da gre za ponavljajoče se napade, pri čemer je lahko napad vedno istovrsten. Tisti, ki proučujejo problem mobinga, običajno ne uporabljajo analize dejanj, ki ga povzročajo, saj lahko v bistvu vsaka agresija pomeni tako dejanje, drugi pa (predvsem zaradi lažje primerljivosti) upoštevajo tipična dejanja, zaradi katerih pride do mobinga. Tako na primer Leymann¹¹ kot taka dejanja našteva 45 različnih dejanj, kot so omejevanje izražanja, jemanje besede, kričanje, kritiziranje zasebnega življenja, nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje, prekinitve komuniciranja, ignoriranje, premestitev v druge prostore, širjenje neprijetnih govoric, smešenje, norčevanje iz hib, oponašanje, norčevanje iz zasebnega življenja, norčevanje iz narodnosti, dodelitev neprimer-nih delovnih nalog, napačno ocenjevanje delovnih naporov, dvomi v poslovne odločitve, preklinjanje, opravljanje nalog, ki zmanjšujejo samozavest, dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacij, dodeljevanje vedno novih nalog, dodeljevanje nalog pod nivojem sposobnosti, fizične zlorabe, spolni napadi. Vzroki, zaradi katerih prihaja do mobinga, so različni, saj zajemajo vrsto področij: splošna kultura znotraj gospodarske družbe, negotovost glede delovnega mesta, nesoglasja med zaposlenimi in vodstvom, nerazumevanje med sodelavci, sistem napredovanj, vedno višje zahteve



na delovnem mestu in že tako visok odstotek stresa zaradi dela. Po definiciji četrtega odstavka člena 6a ZDR je „trpinčenje na delovnem mestu vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno in očitno negativno ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.“

Kdo je lahko žrtev mobinga

Lažji od odgovora na vprašanje, kaj je mobing, je odgovor na vprašanje, kdo je lahko njegova žrtev (tarča). Žrtev je lahko vsakdo v delovnem razmerju, ne glede na to, ali je na nadrejenem ali podrejenem položaju. Študije kažejo¹², da je problem nasilja na delovnem mestu tako v Evropi kot drugih državah resen problem, saj je z njim po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu prizadetih od 6 do 10 odstotkov zaposlenih evropskih delavcev, po podatkih kalifornijskega inštituta za nasilje na delovnem mestu¹³ pa je odstotek celo višji. Po rezultatih raziskav je pri ugotavljanju nasilja na delovnem mestu spol nepomemben¹⁴, razlike se pokažejo šele pri ugotavljanju, kdo je napadalec. Po podatkih



ameriškega inštituta za nasilje na delovnem mestu je večina napadalcev nadrejenih delavcev (81 %)¹⁵, medtem ko Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da žrtve v 50 % izjavljajo, da so jih napadli nadrejeni.¹⁶ Čeprav so razlogi za pojav mobinga različni in se jih pogosto celo ne da identificirati, saj so lahko posledica osebnostne strukture zaposlenih ali njihove splošne kulture, je zanimiv podatek, da je nasilje v veliki meri vključeno že v sistem vodenja podjetja, ker je avtoritativen način vodenja v mnogih gospodarskih družbah visoko cenjen. Prav ta ugotovitev tudi kaže, zakaj je med napadalci več nadrejenih oziroma zakaj so žrtve pogostejše podrejeni.

Posledice mobinga

Posledice mobinga so zelo pester, saj jih lahko obravnavamo kot stroške gospodarske družbe (posredni stroški zaradi zmanjšane storilnosti, neposredni stroški zaradi bolniških odsotnosti, posledic invalidnosti in odpovedi pogodb o zaposlitvi, pa do bolj pomembnih posledic, ki jih nasilje pušča na svojih žrtvah). V vseh razpoložljivih raziskavah se ugotavlja, da so posledice večplastne, saj se kažejo v obliki fizičnih, psihičnih in psihosomatskih obolenj. Tako se poleg depresij, fobij, motenj spanja, prebavnih motenj pojavljajo kar v več kot 30 % primerov.

Ureditev v zakonu

Prepoved trpinčenja na delovnem mestu (mobing) je po novem urejen v drugem odstavku 6a člena

ZDR. V njem je kot trpinčenje opredeljeno vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. V tretjem odstavku 45. člena ZDR pa je določba, da je v primeru nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem delodajalec delavcu odgovoren po splošnih načelih civilnega prava.

Določba člena 6a ZDR-A

Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je ZDR-A uredil v členu 6a. V tem členu je poleg preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu posvetil posebno pozornost tudi drugim oblikam nadlegovanja na delovnem mestu in tudi pri nas vedno bolj prisotnemu mobingu. Zato se je zakonodajalec odločil, da bo prepoved takega ravnanja določil že v splošnih določbah zakona, prepoved pa ponovil še v posebnem členu (45. člen), kjer so obravnavane obveznosti delodajalca. Gre za povsem nov člen v noveli, ki pomeni dopolnitev varstva pred nadlegovanjem, tako spolnim kot tudi drugim, in trpinčenjem. Določbe tega člena pomenijo dopolnitev starega 45. člena, ki spremenjen ostaja tudi v noveliranih določbah še vedno kot varovanje dostojanstva delavca pri delu. Tem določbam dajejo pravno podlago določbe direktive 2000/43/ES o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo, direktive Sveta 2000/78/



ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ter Evropske socialne listine — spremenjene. Prav Evropska socialna listina ima v 26. členu izrecno določbo, po kateri se pogodbenice po posvetu z organizacijami delodajalcev in delojemalcev zavezujejo, da pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem ter pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji (trpinčenje), usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takimi ravnanji. Obravnavane so tri možne oblike posega v človekovo telesno in duševno celovitost, kar je kot predmet varovanja določeno že v 35. členu Ustave RS. Ta določa, da je zagotovljena nedo-

takljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic. Te oblike so spolno nadlegovanje, druga nadlegovanja in trpinčenje (mobing). Vsaka od oblik ima svoje značilnosti, ki jih je treba upoštevati pri obravnavi posameznega instituta.

1. Spolno nadlegovanje

Po definiciji v zakonu je spolno nadlegovanje kakršna koli oblika neželenega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Bistveno lažje kot druga nadlegovanja je mogoče opredeliti spolno nadlegovanje na delovnem mestu. To seveda ne pomeni, da pri opredelitvi in gradaciji spolnega nadlegovanja v praksi ne more priti do težav, vendar gre za spolno nadlegovanje vedno in v kakršni koli obliki (verbalno, neverbalno, fizično ravnanje ali vedenje) že takrat, ko to povzroči



občutek prizadetosti in niti ni treba, da bi šlo za poseg, ki bi že posegel v telesno ali duševno prizadetost napadenega. Za opredelitev, ali neko ravnanje ali vedenje pomeni spolno nadlegovanje, je pomembno, da se ugotovi, ali je bilo to začeto zaradi namena (in učinka) prizadeti dostojanstvo osebe, in predvsem kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Eden od namenov varovanja pred spolnim nadlegovanjem je tudi preprečevanje diskriminacije, ki bi temeljila na spolu, in seveda obveznost delodajalca, da naredi vse, da do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne pride, če pa do njega pride, da so njegove žrtve ustrezno zaščitene. Določba je v skladu z direktivo 2002/73/ES, s katero je bila spremenjena pa tudi dopolnjena direktiva 76/207/EGS o enaki obravnavi moških in žensk pri dostopu do zaposlitve.

2. Druga nadlegovanja

Čeprav ne popolnoma in v vsakem primeru, se da opredeliti pojma spolno nadlegovanje in trpinčenje (mobing). Oba pojma sta znana tudi iz praktičnega obravnavanja delovnih razmerij, če pa že ne iz tega naslova, pa vsaj iz naslova civilne obravnave posledic ravnanj, ki jih štejemo za spolno nadlegovanje oziroma trpinčenje. Veliko težje bo opredeljevati, kaj pomeni drugo nadlegovanje na delovnem mestu, in to kljub temu da zakon pove, da je nadlegovanje vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom in namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali

ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno in žaljivo okolje. Ravno definicija je tista, ki odpira vprašanja. Ali je nadlegovanje samo neželeno vedenje ali je to morda lahko vsako neželeno ravnanje? Ali je nadlegovanje vsako vedenje po definiciji, tudi če ne pride do posledice? Pri definiciji nadlegovanja namreč ni določena posledica, ki jo bomo morali ugotoviti, če bomo hoteli uspešno uveljavljati pravico do odškodnine po določbah 45. člena ZDR. Zato bomo po vsej verjetnosti s tem pojmom morali zajeti predvsem oblike grdega ravnanja, če bomo hoteli ta pojem pravilno pravno umestiti. S pojmom se srečujemo predvsem v kazenskem pravu (146. člen KZ), takrat ko gre za neko ravnanje oziroma povzročitev med lahko telesno poškodbo in žaljivim ravnanjem. O grdem ravnanju, s katerim je varovana človekova nedotakljivost iz 36. člena URS, lahko govorimo, kadar nekdo prizadene telesno in duševno celovitost drugega.

3. Trpinčenje (mobing)

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Trpinčenje ali mobing lahko označujemo kot posebno obliko šikane na delovnem mestu, do katere lahko pride

običajno s psihičnim posegom v integriteto posameznika, možno pa je tudi fizično nasilje. V teoriji najdemo za trpinčenje tudi druge izraze, ki se vsebinsko ne pokrivajo v celoti, pomenijo pa teroriziranje na delovnem mestu (na primer bullying, psychological terror at the workplace), sovražno obnašanje na delu (hostile behaviors at works), poškodbo na delovnem mestu (workplace trauma) oziroma psihološko agresivnost in čustveno nasilje (psychological aggressions and emotional violence). S temi dogajanjem se povzročajo čustvene posledice (poškodbe), ki lahko vplivajo na fizično in psihično stanje delavca. Žrtev trpinčenja je lahko vsakdo, ne glede na to, ali je v nadrejenem ali podrejenem položaju. Izrecno je določeno, da je spolno in drugo nadlegovanje prepovedano. Zakon nadlegovanje opredeljuje kot vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Izrecno je določeno, da šteje spolno in drugo nadlegovanje za diskriminacijo. Taka določba ima tri izjemno pomembne posledice. V primeru spora, ko delavec navaja dejstva (trditveno breme), ki upravičujejo domnevo (trditveno breme je ožje, ker dovoljuje samo domnevo), da je bila kršena prepoved diskriminacije, je delodajalec tisti, ki mora dokazati (dokazno breme), da ni kršil prepovedi diskriminacije. Če pride do kršitve prepovedi diskriminacije, je delodajalec odškodninsko odgovoren



po splošnih pravilih civilnega prava. Zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavljanje prepovedi diskriminacije, osebe, ki pri tem sodelujejo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam. Z določbo, da je delavec tisti, ki navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, da pa je ne dokazuje, ampak delodajalec dokazuje, da prepoved diskriminacije ni bila kršena, se srečamo z institutom obrnjenega dokaznega bremena. Gre za izjemno pomembno določbo, saj sta v primeru spora prav trditveno in dokazno breme najbolj pomembna elementa, ki vplivata na uspeh v pravdi. Pri tej določbi se srečujemo s pravili materialnega prava, pravili pravnega postopka (ZPP) in pravili posebnega postopka, ki velja pred delovnimi sodišči. Običajno v sporu velja, da tožnik uspe takrat, kadar navede dejstva, ki substancirajo zahtevek, in ta dejstva nato dokaže. Tožena stranka pa v sporu uspe, če tožnik ne uspe dokazati dejstev, ki jih je navajal, če je s svojimi nasprotnimi dokazi uspel omajati dokaze tožnika ali če je sam navajal in nato dokazoval dejstvo, da s tožbo uveljavljena pravica ni nastala.

Procesno velja za navajanje dejstev in predlaganje dokazov po določbah ZPP razpravno načelo. Po tem načelu sodišče praviloma nima pravice, da bi izvajalo doka-

ze, ki jih stranke niso predlagale. To načelo je sankcionirano s prekluzijo glede navajanja dejstev in dokazov (286. člen ZPP), sodišče pa ne sme sprejeti v podlago svoje odločbe nobenega dejstva, ki ga niso navedle stranke.¹⁷

V delovnih in socialnih sporih razpravno načelo omili preiskovalno načelo (34. in 62. člen ZDSS-1). V teh sporih lahko sodišče, če po izvedbi vseh dokazov, ki so jih predlagale stranke, ne more ugotoviti dejstev, ki so pomembna za odločitev, samo izvede dokaze tudi po uradni dolžnosti.¹⁸

Trditveno in dokazno breme določa materialno pravo. To je tisto, ki lahko določi, da tisti, ki uveljavlja neko pravico, ne nosi bremena dokazovanja glede dejstev, ki so za priznanje pravice pomembna. V takem primeru govorimo o obrnjenem dokaznem bremenu, nasprotna stranka pa je tista, ki nosi trditveno in dokazno breme, da taka dejstva ne obstajajo. Odklonitev (oziroma neprivolitev v) spolnega nadlegovanja ali drugega nadlegovanja ne sme biti razlog, da delodajalec iskalca zaposlitve ali že zaposlenega delavca zaradi tega obravnava drugače. Tudi tako različno obravnavanje zakon določa kot diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Enako kot vse oblike nadlegovanja je prepovedano tudi trpinčenje na delovnem mestu. Kot trpinčenje zakon obravnava 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.



Določbe 45. člena ZDR in njihov pomen za sodno prakso

ZDR-A je v celoti spremenil prejšnjo ureditev varovanja dostojanstva delavca pri delu. Prvi del določbe tretjega odstavka 45. člena ZDR (velja tudi za člen 6 oziroma 6a ZDR) pomeni uvedbo znižanega dokaznega standarda (izkazanost domneve z navedbo ustreznih dejstev), drugi del pa uvaja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu za vse primere, ko pride do postopka zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. V takih primerih je določeno, da je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Obveznost povračila škode lahko zajema le tisto škodo, ki je v vzročni zvezi s škodljivim dejstvom. Dokler zatrjevano škodljivo dejstvo sploh še ni ugotovljeno, ni možno ugotavljati obsega škode iz škodljivega dejstva izvirajoče škode, niti vzročne zveze med škodljivim dejstvom in škodo kot elementov, s katerimi je začetan obseg odškodninske obveznosti (sklep Ustavnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. II Ips 673/2004 z dne 19. 1. 2006). Varovanje dostojanstva delavca pri delu določa zakon v 45. členu. Z določbami tega člena je delodajalcu naloženo, da delavcem zagotovi tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Pri tem ni pomembno, ali gre za



nadlegovanje oziroma trpinčenje s strani delodajalca, predpostavljene ali sodelavcev. Dolžnost delodajalca, ki jo zakon posebej poudarja, je tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu. Splošna zakonska določba je, da je na delovnem mestu prepovedano spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje. Delodajalec mora delavcu omogočiti delo v takem delovnem okolju, kjer delavec ne bo izpostavljen takemu ravnanju ali vedenju niti s strani delodajalca niti predpostavljenih ali sodelavcev. Ni povsem jasno, zakaj delodajalec ni izrecno zaščitil tudi predpostavljenih, saj v praksi niso tako redki primeri trpinčenja s strani podrejenih. Zato mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bo preprečil katero koli prepovedano obliko. Določbo je zakonodajalec sprejel (tudi) zaradi določb direktive 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja pri delu, po katerih je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost v vseh pogledih, ki so v zvezi z delom ali pri delu, varovati in spoštovati mora delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost, specialni določbi pa se nanašata na varovanje dostojanstva delavca pri delu, kar je omejeno samo na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, in varovanju delavčevih osebnih podatkov. Delodajalec, ki ne poskrbi, da delavci ne bi bili izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, stori tudi prekršek in se kaznuje z globo. Določbe o varovanju pred spolnim ali dru-

gim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem na delovnem mestu so posledica spoznanj, da se tako kot v drugih okoljih tudi v delovnih oziroma na delovnih mestih večja število spolnih nasilnosti na delovnem mestu, večja pa se tudi število žrtev splošnega nasilja in trpinčenja, na kar kažejo številni statistični podatki iz opravljenih raziskav pri nas in v svetu. Čeprav ti podatki niso bili posebej analizirani glede na soodvisnost z drugimi vplivi, so bili že sami zase dovolj zaskrbljujoči, da je Mednarodna organizacija dela priporočila, da države pri pripravi novih zakonov ali ob pripravi sprememb vnesejo v zakone ustrezno zaščito (predvsem določbe glede spolnega nasilja). Povsem in v vseh primerih preprečiti spolno nadlegovanje, druga nadlegovanja ali trpinčenje (mobing) je v praksi praktično nemogoče. Zato je že zakon žrtvam takih ravnanj olajšal njihovo dokazovanje, ko je določil, da je v primeru spora, ko delavec navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s svojimi obveznostmi in dopustil spolno nadlegovanje, drugo nadlegovanje ali trpinčenje, dokazno breme na strani delodajalca (obrnjeno dokazno breme). Delodajalec je v takem primeru delavcu tudi odškodninsko odgovoren po splošnih načelih civilnega prava. Pri tem pa se bo srečal s predpostavkami odškodninske odgovornosti, ki se dokazujejo v postopku; to so protipravnost, škoda, vzročna zveza in odgovornost povzročitelja škode. Podani morajo biti vsi štirje pogoji, saj v primeru, da

manjka le eden od njih, ni odškodninske odgovornosti.

Protipravnost ali nedopustnost ravnanja

Povrnitev škode se lahko zahteva, če so podani pogoji odškodninske odgovornosti. Prvi pogoj je, da škoda izvira iz nedopustnega ravnanja. Nedopustno ravnanje je v civilnem pravu širše kot v kazenskem pravu, saj zadošča za ugotovitev nedopustnosti že, da gre za ravnanje, ki je na splošno nedopustno in ni treba, da je posebej prepovedano. To je tudi v skladu z določbo 10. člena OZ, da se je vsak dolžan vzdržati ravnanja, s katerim bi utegnil drugemu povzročiti škodo. Protipravnost je izključena, če gre za silobran, stisko, odvrnitev škode od drugega (138. člen OZ), dovoljeno samopomoč (139. člen OZ) ali privolitev oškodovanca (140. člen OZ). Zaradi obrnjenega dokaznega bremena bo obstoj nedopustnega ravnanja dokazoval povzročitelj zatrjevane škode.



Škoda

Škoda (132. člen OZ) je zmanjšanje premoženja (navadna škoda), preprečitev povečanja premoženja (izgubljeni dobiček), tudi povzročitev telesnih in duševnih bolečin ali strahu drugemu ter okrnitev ugleda pravne osebe (nepremoženjska škoda). Vrste denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo so navedene v 179. členu OZ.

Vzročna zveza

Dokazovati vzročno zvezo med vzrokom in posledico je v teoriji in praksi težko. V OZ ne najdemo točnega odgovora, kaj vzročna zveza je, je pa to vprašanje, ali je neki dogodek (dejanje) ravnanje, pripeljal do nekega stanja, ki ga lahko obravnavamo kot pravno priznano škodo. Običajno iščemo okoliščino, ki po rednem teku stvari pripelje do ugotovljene posledice (teorija adekvatne vzročnosti), ali tisto, ki je za odškodninsko odgovornost odločilnega pomena (teorija ratio legis vzročnosti). Obstaja še vrsta drugih teorij, ki pa v praksi nimajo praktične veljave.

Odgovornost povzročitelja škode

Odgovornost za povzročeno škodo je lahko krivdna ali objektivna, določa ju OZ. Ta v 131. členu določa, da kdor povzroči drugemu škodo (to je krivdna odgovornost, tudi subjektivna, tudi deliktna), jo je dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde (prvi odstavek) oziroma da je za škodo od stvari ali dejavnosti, iz katerih izvira večja škodna nevarnost (to je objektivna odgo-



vornost, tudi kavzalna, tudi kvazideliktna) za okolico, se odgovarja ne glede na krivdo. Čeprav je zakon tako v 6. kot 45. členu ZDR določil, je dokazno breme v primeru, če delavec navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da delodajalec delavcu ni zagotavljal takega delovnega okolja, v katerem ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, obrnjeno, bo v morebitnem sporu delavec imel kar nekaj težkega dokazovanja. V pravi bi tožnik (oškodovanec — običajno delavec) sicer rešen dokazovanja, da je šlo za spolno ali drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje, ker bo imel glede tega samo trditveno breme (pa še to je zoženo samo na navajanje dejstev, ki upravičujejo domnevo, da je prišlo do nedopustnih ravnanj), delodajalec pa bo moral v dokaznem postopku dokazati, da ni ravnal v nasprotju z zakonsko določbo in da delavec ni bil izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju oziroma trpinčenju. Kljub temu pa bo moral dokazovati ostale tri predpostavke. Čeprav se na sodiščih večja število sporov, v katerih delavci uveljavljajo odškodnino zaradi tega, ker jim delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim ali

drugim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem, se sodna praksa na tem področju še ni razvila v taki smeri, da bi jo kot tako lahko navajali oziroma primerjali.

Literatura

1. Uradni list RS, št. 42/2004.
2. Uradni list RS, št. 103/2007.
3. Dobeseden prevod ni mogoč, zato bo v prispevku ves čas uporabljana tuja oznaka obravnavanega pojava. Mob je angleška beseda z različnimi možnimi pomeni, saj se prevaja kot sodrga, drhal, navaliti na koga. Komac, Angleško-slovenski moderni slovar, tretja izdaja, Cankarjeva založba, Ljubljana 1995, str. 266. Mob pa je lahko tudi velika, neorganizirana in pogosto nasilna gruča ljudi oziroma množica, ki se vede nasilno ali zastrašujoče. Collins Cobuilt English Dictionary, Harper Collins Publishers, London, 1995, str. 1065.
4. Šikana je namerno povzročanje neprijetnosti in nevšečnosti, Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS, Ljubljana, 1994, str. 1351.
5. Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99.
6. Einarsen, S. Bullying at work, European Agency for Safety and

Health at Work, http://agency.oshua.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.htm, 5. 5. 2003.

7. Neuman, J. H. Injustice, stress, and bullying can be expensive!, Workplace Bullying 2000 conference, Oakland, <http://bullyinginstitute.org/home/twd/bb/res/neuman1.htm>, 18. 4. 2003.

8. Tkalec, L. Mobbing, Diplomsko delo, FDV, Ljubljana, 2000, str. 8.

9. Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99.

10. Neuman, J. H., Baron, R. A. Aggression in the Workplace in R. Giacalone & J. Greensberg (Eds.), Antisocial Behavior in organizations, Thousand Oaks, CA: Sage,

1997, str. 37-67.

11. Povzeto iz Tkalec, L. Šikaniranje, Teorija in praksa, let. 38, 5/2001, str. 922.

12. Einarsen, S. Bullying at work, European Agency for Safety and Health at Work, http://agency.oshua.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.htm, 5. 5. 2003.

13. The Workplace Bullying & Trauma Institute's, <http://bullyinginstitute.org/home/wbtibill.htm>, 18. 4. 2003.

14. V poročilu instituta iz opombe 11 - <http://bullyinginstitute.org/def.htm>, 18. 4. 2003.

15. The Workplace Bullying & Trauma Institute's, <http://bullyinginstitute.org/home/wbtibill.htm>, 18. 4. 2003.

ginstiute.org/home/wbtibill.htm, 18. 4. 2003.

16. Neuman, J. H., Baron, R. A. Aggression in the Workplace in R. Giacalone & J. Greensberg (Eds.), Antisocial Behavior in organizations, Thousand Oaks, CA: Sage, 1997, str. 37-67.

17. Več o tem: Zobec, J. Pravdni postopek - zakon s komentarjem, 2. knjiga, Založba Uradni list in GV založba, Ljubljana, 2006, str. 343-356.

18. Več o tem: Novak J. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih s komentarjem, Založba GV, Ljubljana, 2005, str. 184-187 in Cvetko Aleksej - ibidem - str. 281-283.



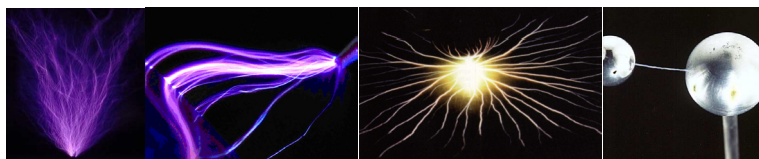
ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

je v začetku novembra izdal knjigo (**ponovitev**
predstavitve bo 3.marca 2009) z naslovom

NEVARNOSTI ELEKTROSTATIKE

Osnovni pojmi Praktični varnostni ukrepi

Nevarnosti elektrostatike je delo, v katerem so podrobno predstavljene elektrostatični pojavi z vidika varnosti in zdravja pri delu. Kot pove že naslov, so razložene predvsem neposredne ali posredne nevarnosti in pogosto zelo velika tveganja v delovnem in življenjskem okolju. Gre zlasti za nevarne vire vžiga vnetljivih atmosfer in nekoliko redkeje za nevarnost električnega udara.



Dodatne informacije o knjigi so
na voljo na:

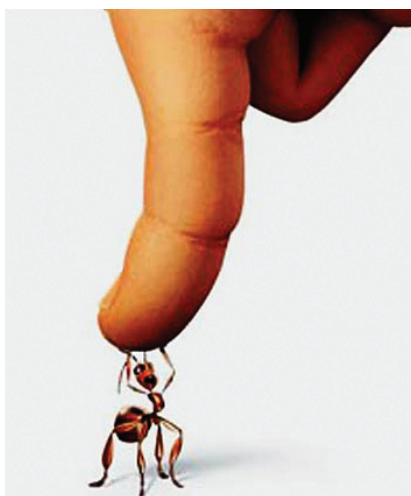
T: 01 585 51 96

www.zvd.si

Z NAMI JE VARNEJE

Strategije za ukrepanje organizacij zoper mobing

Mobing — psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu (trpinčenje) smo v noveli ZDR uzakonili tudi v Sloveniji. Zanj je predpisana tudi odškodninska odgovornost delodajalca, če ne stori vsega, kar je v njegovi moči, da do tega ne bi prišlo. Odkar je sprejeta novela, pa so na sodišču že prvi primeri mobinga. Toda če kje, potem zlasti pri mobingu velja, da naj bo sodišče zadnja možnost, saj je žrtev že utrpela določene posledice.



AVTOR:
dr. Daniela Brečko
 Planet GV, d. o. o.
 Einspielerjeva ulica 6, Ljubljana

Uvod

Mobing je treba preprečevati s preventivnim ukrepanjem, za kar so organizacije razvile svojstvene strategije. Po mojem mnenju ga lahko učinkovito preprečimo s tremi celostnimi akcijami: preventivnim delovanjem, zgodnjimi intervencijami in poklicno rehabilitacijo. Pri slednji gre vsekakor že za blaženje posledic in preventivo za naprej.

V prispevku bo govor o tem, kako pravočasno prepoznati psihično nasilje in kako pravočasno ukrepati in razviti učinkovite strategije preventivnega ukrepanja. Mobing kot psihično nasilje v delovnih okoljih ni nov pojav v družbi. Opazen je postal predvsem od devetdesetih let dalje, ko smo prešli na nov način gospodarjenja, ki je povzročil povečano konkurenco med podjetji, na globalnih trgih, predvsem pa je pospešil tudi notranjo konkurenčnost in tekmovalnost med sodelavci. Vsa podjetja si prizadevajo z manj delavci narediti več, zato želijo obdržati najuspešnejše, vedno so na lovu za še boljšimi, vojna za talente je dobila že grozljive razsežnosti.

Razsežnosti mobinga

Tista podjetja, ki kujejo dobičke na račun prevelike notranje tekmovalnosti, izkazujejo veliko višjo stopnjo mobinga kot tista, ki kre-

pijo timsko delo. Prav tako je višja stopnja mobinga izražena v tistih podjetjih, kjer delavci skorajda nenehno delajo več kot le predpisan delovni čas. Zastrašujoč pa je njegov obseg. Tako naj bi mu bil v ZDA izpostavljen vsak četrti zaposleni, v Veliki Britaniji pa eden od osmih delavcev v zadnjih petih letih, pravijo raziskovalci.

Evropska fundacija za kakovost življenja in izboljševanje delovnih razmer (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), ki je raziskavo izvedla na 21.500 zaposlenih, je postregla s podatkom, da naj bi bilo 9 % (13 milijonov) zaposlenih tarča mobinga.

Rezultati kažejo tudi na velike razlike med državami. Tako naj bi bilo na Finskem 15 % zaposlenih na delovnem mestu trpinčenih, na Nizozemskem 14 %, na Švedskem 12 %, v Belgiji 11 %, Franciji in na Irskem 10 %, na Danskem 8 %, v Nemčiji in Luksemburgu 7 %, v Avstriji 6 %, Španiji in Grčiji 5 %, v Italiji in na Portugalskem pa 4 % zaposlenih. V Sloveniji pa je od 287 vprašanih le 8 zatrdilo, da so bili žrtve mobinga, kar predstavlja 2,8 % zaposlenih. Kajpak tega "odličnega" rezultata po našem mnenju ne gre pripisati nepojavnosti mobinga v Sloveniji, prej slabemu poznavanju področja mobinga, ki ga veliko Slovencev



leta 2003 še ni ozavestilo in poznalo. Današnja raziskava bi zagotovo pokazala višje številke. Vseobsegajoč pojav mobinga kliče po ustrezni rešitvi, predvsem preventivnem ukrepanju, kajti ko in če pride primer na sodišče, je za žrtev že zdavnaj prepozno, saj je že utrpela zdravstvene in psihične posledice. Pa tudi organizacija utrpí precejšnjo škodo zaradi njegove prisotnosti.

Poimenovanje in definicija — zadrege in dileme

Švedski delovni psiholog Heinz Leyman je leta 1993 opazoval enako dogajanje na delovnem mestu in podal svojo strokovno definicijo mobinga. Definiral ga je kot "... konfliktov polno komunikacijo na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrina iz delovne organizacije oz. sistema." (Leyman 1993, str. 4)

Vsaka država išče svojo definicijo mobinga. Tudi v Sloveniji se iniciativna skupina za preprečevanje mobinga, ki se je organizirala v sklopu Klinike za medicino dela in

vključuje različne zunanje strokovnjake, pospešeno trudi najti ustrezen slovenski izraz in definicijo za pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu. Predlagan je bil izraz "trpinčenje na delovnem mestu". Pri iskanju ustrezne definicije pa iniciativna skupina predlaga, da se vanjo vključita dva pomembna elementa, in sicer "dlje časa trajajoče dejanje ter dejanje, ki se lahko izvaja na vseh ravneh in v vseh smereh in ki ga zaposleni razumejo kot žaljenje dostojanstva na delovnem mestu ..." (delovno gradivo iniciativne skupine za preprečevanje "mobinga" 2007). Tako definicija kot izraz v času pisanja tega članka še nista sprejeta. Še preden pa bo ta pravzares sprejet, se že pojavljajo različni poskusi redefiniranja Leymanove definicije, ki je mobing jasno označil kot procesno dejanje, vsako dejanje psihičnega oz. čustvenega nasilja. Slednje vsekakor ne vzdrži, saj bi tako že vsak konflikt, kjer se vselej prebudijo tudi čustva vpletenih, lahko označili kot mobing. Je pa konflikt, kot bomo videli pozneje, pogosto prva stopnja začetka mobinga. O mobingu torej lahko govorimo šele takrat, ko gre za dlje časa trajajoče dejanje, ko je torej oseba dlje časa izpostavljena psihičnim in čustvenim napadom v delovnem okolju. Če bi mobing skušali definirati kot enkratno dejanje, bi bile pravne posledice neslutene oz. bi lahko tvegali, da delovno-pravna zakonodaja ne bi zakonsko opredelila sankcij glede izvajanja mobinga. Prav tako naj ob tem opozorim na kočljivost opredelitve "dlje časa trajajoče dejanje". Moje



stališče je, da se opredeli v konkretno merljiv čas šestih mesecev. Prav tako pa menim, da bi morali v definicijo vključiti tudi tipične pojavne oblike psihičnega nasilja na delovnem mestu. Kadar koli govorimo o psihičnem nasilju, se namreč najdemo na ozkem polju subjektivnega zaznavanja, ki zelo otežuje prepoznavanje in poznejše ukrepanje proti psihičnemu nasilju na delovnem mestu.

Tipične pojavne oblike mobinga

Prav zato predlagam, da se torej poimenujejo tudi tipične pojavne oblike, pri čemer izhajam iz ugotovitev Leymana (1993), ki je z načrtnim raziskovalnim delom in proučevanjem mobinga identificiral kar 45 značilnih pojavnih oblik mobinga ter jih razvrstil v pet preglednejših skupin (glej tabelo 1). Pri Leymanovem opisu tipičnih oblik psihičnega nasilja pa predlagam, da za oblikovanje definicije in tipičnih pojavnih oblik mobinga v slovenskem prostoru izvršimo spolno nasilje, ker ga imamo definiranega posebej, prav tako pa tudi fizično nasilje, saj bomo na ta način resnično lahko imeli dober pregled nad psihičnimi oblikami nasilja in ustrezneje ukrepali. Zatorej predlagam, da se za slovenski prostor izvršejo naslednje tipične pojavne oblike:

— posameznik je deležen poskusov spolnega zblíževanja in različnih "spolnih ponudb",



Vrsta napada	Dejanja
I. Napadi zoper izražanje oz. komuniciranje	1. omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega 2. omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev 3. prekinjanje govora, jemanje besede 4. kričanje oz. zmerjanje 5. nenehno kritiziranje dela 6. kritiziranje osebnega življenja 7. nadlegovanje po telefonu 8. verbalne grožnje in pritiski 9. pisne grožnje 10. izmikanje neposrednim stikom, odklonilne geste in pogledi 11. dajanje nejasnih pripomb
II. Ogrožanje osebnih socialnih stikov	12. z žrtvijo se nihče več noče pogovarjati 13. ignoriranje v primeru, da žrtev koga sama nagovori 14. premestitev v delovne prostore stran od sodelavcev 15. sodelavci imajo prepoved pogovora z žrtvijo 16. splošna ignoranca zaposlenih v podjetju
III. Ogrožanje in napadi zoper osebni ugled	17. obrekovanje za hrbtom 18. širjenje govoric 19. poskusi smešenja žrtve 20. izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik 21. poskusi prisile v psihiatrični pregled 22. norčevanje zoper telesne hibe 23. oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se nekoga smeši 24. napad na politično oz. versko prepričanje žrtve 25. norčevanje iz zasebnega življenja 26. norčevanje iz narodnosti 27. siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest 28. delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo 29. dvom v poslovne odločitve žrtve 30. žrtev je pogosto deležna kletvic in obscenih izrazov 31. posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja in različnih "spolnih ponudb"
IV. Napadi zoper kakovost delovnega mesta	32. žrtev ne dobiva več novih delovnih nalog 33. odvzete so ji vse delovne naloge, žrtev si ne more več izmisliti delovne naloge zase 34. dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog 35. dodeljevanje nalog pod nivojem klasifikacij 36. dodeljevanje vedno novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem 37. dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo 38. dodeljevanje nalog nad nivojem klasifikacije z namenom diskreditacije
V. Napadi zoper zdravje	39. dodeljevanje zdravju škodljivih nalog 40. grožnje s fizičnim nasiljem 41. uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev "disciplinira" 42. fizično zlorabljanje 43. namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku 44. namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu 45. spolni napadi

Tabela 1

— spolni napadi,
 — uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev disciplinira.

Prvi obliki zadevata spolno nadlegovanje na delovnem mestu, tretja pa fizično nasilje na delovnem mestu.

Namesto tega predlagam, da se v visokorazviti informacijski družbi dodajo še elementi tako imenovanega e-psihičnega nasilja na delovnem mestu:

- okužene datoteke,
- spremembe vstopnih šifer, o čemer žrtev ni obveščena,
- namerno nameščanje programskih napak,
- vdiranje v sistem,
- kopiranje datotek brez vednosti žrtve.

Vzroki za nastanek

V tekmovalni družbi individualistično naravnanih vrednot pravzaprav ni presenetljivo, da se pojavlja drugačna, bolj skrita oblika nasilja. Tako imamo na eni strani opraviti z nezdravimi ambicijami posameznikov, ki izvajajo psihično nasilje z namenom, da si priborijo boljši položaj v organizaciji, včasih je vzrok za pojav psihičnega nasilja tudi tako imenovana potreba po "črni ovci", torej prelaganje krivde za na primer slab položaj podjetja zgolj na posameznika, dlje časa nerazrešeni konflikti se prav tako lahko sprevržejo v psihično nasilje ...

Le redko pa bomo našli en sam vzrok za začetek mobinga. Med najpogostejše organizacijske vzroke nastanka mobinga lahko štejemo neustrezno organizacijo dela, nejasne pristojnosti in neja-



sno vodenje, preobilico dela in tudi podzaposlenost. Nekateri so še danes prepričani, da je mobing predvsem problem posameznika in niso pripravljeni videti pomembne vloge vodstva, ki je žal v večini primerov nesposobno prepoznati dejanja mobinga in reševati konflikte pravočasno ... Vzroke za nastanek mobinga lahko razdelimo v štiri širše skupine (Brečko, 2003; glej tabelo 2).

Kako prepoznati mobing

Kako pravočasno prepoznati psihično nasilje na delovnem mestu? Če bomo uspeli natančno in povsem nedvoumno opredeliti tipične pojavne oblike mobinga (našteli smo jih v uvodu prispevka), potem bo prepoznavanje precej lažje. Prav zaradi tega je poimenovanje in oblikovanje definicije še kako pomembno. Če torej v organizaciji

opazimo katerega izmed naštetih pojavov, ki se dogajajo dlje časa, potem je to zagotovo znak za preplah. Prav tako pa o simptomih morebitnega mobinga govori tudi na splošno slaba delovna klima. Pojav psihičnega nasilja večkrat najprej prepoznajo sodelavci kot pa vodstvo ali žrtve. Žrtve namreč poročajo, da sploh niso vedele, da gre za mobing, dokler ni bilo že prepozno in so se že začeli, recimo, disciplinski ukrepi. Prav tako pa tudi menedžment v določenih primerih ne more pravočasno zaznati tega pojava, ker se dogaja med sodelavci na prikrit način. Kadar se mobing izvaja s strani nadrejenih, ga seveda najprej prepozna bodisi žrtev bodisi sodelavci, vendar praviloma prej vsi drugi, le žrtev ne. Še vedno pa je najboljša pot za prepoznavanje tega pojava nenehna in sprotna komunikacija ter nenehen

nadzor menedžmenta nad delom in odnosi v organizaciji. Najbolj učinkovito zdravilo za prepoznavanje mobinga je namreč nenehna pozornost nadrejenih na dogajanje v organizaciji. Pozornost pa je vselej povezana z neposrednimi kontakti z zaposlenimi. Je že res, da nam je elektronska pošta omogočila hitrejšo in pogostejšo komuniciranje, toda odvzela je pomembno lastnost učinkovite komunikacije — neposreden stik. Nadrejeni si bodo morali vzeti dovolj časa za vsakodnevne pogovore z zaposlenimi.

Kako ukrepati ob pojavu mobinga v organizaciji

Zaradi svojih škodljivih posledic se mobing nikakor ne sme dopuščati. Šteje se za ravnanje, ki se z moralnega vidika zatira in katerega cilj je zatirati. Oblikovanje preventivnih ukrepov je tudi eden izmed ciljev Evropske komisije o novi strategiji za varnost pri delu. Predvsem se moramo truditi preprečevati in ustaviti mobing že v fazi njegovega nastanka, da preprečimo hujše posledice. Takrat je namreč za žrtev že prepozno.

Tabela 2

Vzrok	Organizacija dela	Način vodenja	Socialni položaj mobiranih	Moralni nivo posameznikov
Pomanjkljivosti	— nezasedena delovna mesta — časovni pritisk — toga hierarhija in enosmerna komunikacija — visoka odgovornost — nizka stopnja odločanja — podcenjevanje sposobnosti zaposlenih — podcenjevanje dela zaposlenih	— nezadostna komunikacija — toleriranje očitnih znakov mobinga — avtoritarni način vodenja	— kulturna in nacionalna pripadnost — posebne osebne lastnosti — spol — barva kože — invalidnost — socialni položaj (matere samohranilke)	— ventil za sproščanje agresije — uveljavljanje moči — krepitev občutka povezanosti znotraj skupine — strah pred izgubo delovnega mesta — nezadovoljstvo na delovnem mestu



1. Preventivno delovanje

Med preventivne ukrepe sodijo:

- izboljšanje stila vodenja,
- sprememba organizacije dela,
- jasno podajanje informacij,
- možnost izobraževanja,
- odprta komunikacija,
- organizacijska kultura, ki zapoveduje timsko delo,
- ukrepi in spremembe, ki bi pripomogli k izboljšanju delovnega vzdušja.

Še posebej zanimiva oblika preventive pa je tako imenovan organizacijski dogovor ali psihološke pogodbe, kjer gre za poseben sporazum med delodajalci in delojemalci, kjer so določene naloge in pristojnosti nadrejenih v primerih, da se zazna proces mobinga, prav tako pa predvidene sankcije za storilce.

Vsekakor pa ostaja najbolj učinkovito zdravilo zoper mobing nenehna pozornost nadrejenih na dogajanje v organizaciji. Pozornost pa je vselej povezana z neposrednimi kontakti z zaposlenimi. Je že res, da nam je elektronska pošta omogočila hitrejšo in pogostejše komuniciranje, toda odvzela je pomembno lastnost učinkovite komunikacije — neposreden stik. Torej, nadrejeni naj bi si vzeli dovolj časa za vsakodnevne pogovore z zaposlenimi.

Zelo učinkovito sredstvo preventive je tudi nenehno ozaveščanje o tem pojavu, razne javne ali organizacijske kampanje proti mobingu in seveda sprejetje ustreznih zakonodaj, ki bi preprečevala razvoj mobinga. Nekatera tuja

podjetja so že sprejela posebne interne pravilnike in akte, ki mobing preprečujejo, npr. v Veliki Britaniji ima kar nekaj podjetij posebno listino pravica do dostojanstva na delovnem mestu.

2. Zgodnje ukrepanje menedžmenta

Da bi lahko pravočasno ukrepali, mora biti menedžment sposoben zaznati prve znake mobinga. Prav tako sodi med zgodnje ukrepanje usposobitev dveh ali več oseb v organizaciji, h katerim se lahko žrtve mobinga obrnejo po pomoč oz. nasvet. Še zlasti pomembno pa je, da tem osebam menedžment podeli tudi pristojnosti za ukrepanje v primeru, da so zaznali znake mobinga v organizaciji. Če teh pristojnosti nima, se lahko notranji svetovalec za mobing počuti zelo negotovo in skoraj nima v rokah konkretnega orodja, s katerim bi lahko žrtvi pomagal. V politiki (kodeksu) organizacije morajo biti tudi jasno zapisane informacije, ki mobing zaposlenim prepovedujejo in ga označujejo kot neetično in sankcionirano dejanje. Po drugi strani pa sodi med zgodnje ukrepanje tudi nenehno komuniciranje organizacijskih ciljev skozi etična ravnanja zaposlenih.

3. Poklicna rehabilitacija

Če se dejanje mobinga v organizaciji že razvije, je dolžnost menedžmenta in nadzornih teles, da zaščitijo posameznika pred morebitno nastalo škodo. Stigmatizacija posameznika mora biti preprečena, prav tako pa mu mora organizacija povrniti nekdanji ugled. Če je treba, mu mora odobriti dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo in mu omo-



gočiti potrebna izobraževanja za krepitev samozavesti in samopodobe. Odpustiti žrtev mobinga lahko vsekakor klasificiramo kot največjo napako menedžmenta, brez sleherne družbene odgovornosti. Zaposlenim v organizaciji pa bo dal jasno vedeti, da dopušča tovrstna dejanja, kar pa ne nazadnje pomeni, da nikoli ne boste vedeli, kdaj ste na vrsti vi! V takem okolju pa ljudje zagotovo ne bodo učinkoviti!

Preventivne strategije temeljijo na ozaveščanju in izobraževanju

Švedska prednjači tudi pri izobraževanju na področju mobinga. Pripravili so zbirko videokaset, s katerimi zaposlene ozaveščajo o mobingu. In kako naj se lotimo preprečevanja mobinga pri nas? Zagotovo bo najprej treba urediti delovno zakonodajo, toda zgolj z zakoni tega pojava ne bomo preprečili niti ne omejili. Da problem lahko začnemo reševati, ga moramo najprej ozavestiti, nato pa načrtno sprejeti strategijo boja proti njemu. Izobraževanje in ozaveščanje imata v tej strategiji vsekakor najpomembnejšo vlogo. Menedžment bi morali izobraziti o neprimernih oblikah vedenja v organizaciji, o spoštljivih in motivacijskih medosebnih odnosih, o tem, kako prepoznati prve znake mobinga v organizaciji ...

1. Kadrovske menedžerje bi morali biti usposobljeni za prepoznavanje vrst (vertikalni — horizontalni) mobinga.

2. Izobraziti bi morali tudi notranje svetovalce za boj proti mobingu in jih "opremiti" z veščinami reševanja konfliktov, ukrepi zoper mobing, kako pomagati žrtvi in tudi s pravnimi sredstvi boja proti mobingu.

3. Zaposleni bi morali biti seznanjeni z vsemi pojavnimi oblikami mobinga in ga prepoznati ne glede na to, ali ga izvajajo sami ali so žrtve. Prav tako bi morali poznati sankcije v primeru izvajanja mobinga. Zagotovo bi bilo na ravni organizacije dobrodošlo izobraževanje o mirnem reševanju konfliktnih situacij, glede na to, da je konflikt prva stopnja v razvoju mobinga.

4. Predstavniki delavcev bi morali biti seznanjeni s celotno strategijo oz. politiko boja proti mobingu in zasledovati njihovo uresničevanje, kar pomeni, da bi ravno tako morali biti usposobljeni za prepoznavanje vseh oblik mobinga, z ukrepi za reševanje tega problema ter pravicami žrtev, ki bi jih lahko napotili na ustrezno mesto po pomoč.

5. Izobraževalno-informativna spletna stran o mobingu, kamor bi se stekali primeri, vprašanja in ukrepi proti mobingu, bi vsake-mu, ki bi želel ostati anonimni, omogočalo celovito seznanitev s področjem mobinga. Podjetja pa naj bi na svojih intranetnih straneh prav tako objavila informacijo o tej spletni strani.

Čeprav so bile naštete le izobraževalne oblike znotraj organizacije, pa naj dodam, da bi morali vsebine o upravljanju medosebnih odnosov najprej vnesti v redni šolski sistem kot reden predmet. Tako bi bili dejansko na polju preventive daleč najuspešnejši.

Zaključek

V današnjem svetu izginjajo zasluge za minulo delo, živimo namreč v družbi rezultatov in uspehov tukaj in zdaj. Pretekli dosežki ne štejejo več. Vse to je povzročilo vsesplošno tekmovalnost, usmerjenost v individualizem, vse hitrejši tempo življenja, nebrzdano potrošništvo, ki nas sili v polje "imeti" in zanemarja vidik človeka "biti" ter nujno pripelje tudi do zaostrenih medosebnih odnosov, boja za prevlado, ki ga pogosto poganja zgolj strah pred izgubo materialnih ugodnosti (službe). Še huje, časa za medosebne odnose sploh ni več, kar nas kot družbo izpostavlja nevarnosti, da vrednota medosebnih odnosov pravzaprav izginja. Kot vidimo, je mobing že kar sistemsko vgrajen v sodobno tekmovalno družbo.

In zakaj se potemtakem sploh trudimo mobing preprečevati? Prvič zato, da ostanemo "človeški", da ohranimo človekovo dostojanstvo na delovnem mestu, njegovo osebno integriteto in ostanemo zdrava družba. Drugič pa imamo za to tudi povsem trden argument v finančnem besednjaku: ker bomo na dolgi rok tako dosegli več, posamezniki bodo uspešnejši, organizacije bodo dosegale višje dobičke, državno gospodarstvo bo imelo dobre kazalnike, saj mobing stane organizacije celo premoženje. In še en razlog je. Čas je, da preidemo k bolj kakovostnemu ravnanju z ljudmi pri delu. To seveda ne pomeni, da bodo službe postale varnejše kot doslej, bodo pa lahko postale mesto osebnostnega in profesionalnega razvoja posameznika, kar je tudi njihov temeljni namen.



Literatura

1. Benyus, J. M. Biomimicry; Innovation Inspired by Nature, Harper Perennial, 2002.
2. Brečko, D. "Mobbing", psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, raziskava 2003.
3. Brečko, D. Načrtovanje kariere, Planet GV, 2006.
4. Brečko, D. "Mobbing" - psihoterror sodobne tekmovalne družbe, v Industrijska demokracija, str. 6-9, št. 1, 2007.
5. Delovno gradivo iniciativne skupine za preprečevanje mobinga. Klinika za medicino dela, Ljubljana, 2007.
6. Jokić - Begić, N., Kostelić-Martić, A., Nemčić - Moro, I. "Mobbing" - moralna zlostavljanja na radnom mestu, Socijalna psihijatrija, Vol. 31, N° 1, 2003, 25-33.
7. Kostelić - Martić, A.: Mobing: psihološko maltretiranje na radnom mestu (kako prepoznati mobing, kako se obraniti i kako spriječiti mobing), Školska knjiga, Zagreb, Hrvatska, 2005.
8. "Mobbing" in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.
9. Leyman, H.: "Mobbing", Rowohlt Tb, USA; 1993.
10. Konrad, L.: Civilized man's eight deadly sins, Harcourt Brace Jovanovich, 1974.

Razširjenost izgorelosti v Sloveniji

Cilja naše raziskave sta bila preveriti razširjenost izgorelosti v Sloveniji v posameznih demografskih skupinah in prikazati povezanost storilnostno pogojene samopodobe ter nezadovoljenost temeljnih potreb in izgorelosti. Izhodišče raziskave je bil recipročni model izgorelosti.



AVTOR:

Andreja Pšeničny

*Inštitut za razvoj človeških virov
Litijaska 169, Ljubljana*

Uvod

Raziskava, v kateri je bilo zajetih 1480 testirancev, je pokazala, da je izgorelost močno povezana z zadovoljenostjo temeljnih potreb in s storilnostno pogojeno samopodobo in da sta oba dobra prediktorja izgorelosti. Pokazala je še, da samo 42 % zajetih testirancev ne kaže znakov izgorelosti, 8 % jih kaže znake zadnje stopnje. Med spoloma, po starosti in po stopnjah izobrazbe ni bilo statistično pomembnih razlik, pokazale pa so se pri statusu zaposlitve — menedžerji kažejo višjo stopnjo izgorelosti. Najvišjo stopnjo izgorelosti smo izmerili med ženskami na vodilnih delovnih mestih in pri samostojnih podjetnicah. Izgorelost najbolj ogroža menedžerje, dijake in študente, naravoslovne in tehnične strokovnjake, zdravnike, arhitekte, računalnikarje in zaposlene v storitvenih poklicih (trgovina, gostinstvo).



Kaj je izgorelost

Pojem izgorelosti v današnjem pomenu je prvi uporabil newyorški psihiater in psihoanalitik Herbert Freudenberger.¹ Pri sebi in sodelavcih je opazil, da delo z zahtevnimi in težko bolnimi pacienti sčasoma lahko pripelje do čustvene izpraznjenosti in izgube motivacije ter zavzetosti za delo, kar spremlja vrsta telesnih (npr. utrujenost) in psihičnih (npr. občutek frustriranosti) simptomov. Za to stanje je uporabil izraz, s katerim so sicer opisane posledice kronične zlorabe drog. Izgorelost opisuje kot kronično stanje, ki je posledica izčrpanosti zaradi prevelike zavzetosti. Razume jo kot vrsto mentalne izčrpanosti, ki nastane kot posledica notranje nuje, da bi dosegli cilj.¹ Freudenberger in Richelson² opredeljujeta izgorelost kot stanje izčrpanosti, ki nastopi, ker predanost ideji, načinu življenja ali odnosu ne prinese pričakovane nagrade. Skozi svojo klinično prakso je Freudenberger opazil, da pogostejše izgorevajo idealistični ljudje, ki ne sprejemajo omejitev, tisti, ki predolgo preveč zahtevajo od sebe. Izgorelost je torej posledica nerealističnih pričakanj in nesposobnosti, da bi sprejeli kompromise. Jedro problema izgorelosti je tako umestil v osebnost (ego) in opozoril, da je lahko občutek narcisistične vseomogočnosti tisto gonilo, ki pripelje do izčrpavanja posameznika. Poudaril je, da se tisti ljudje, ki so nagnjeni k izgore-



vanju, izčrpavajo, ker zanikajo svoje šibkosti in skozi delo iščejo svojo identiteto, izgorijo pa zato, ker predolgo zanikajo svoj pristi jaz ("real ego").³

Kmalu za Freudenbergem je ta pojav začela s socialnopsihološkega vidika proučevati Christine Maslach. Ugotovila je, da načini in strategije soočanja z občutki pomembno vplivajo na posameznikovo poklicno identiteto in vedenje. Njena definicija izgorelosti se najpogosteje uporablja in navaja: izgorelost je psihološki sindrom, ki se izraža kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija in zmanjšana učinkovitost, in je posledica kroničnih interpersonalnih stresorjev pri "delu z ljudmi".⁴ Skoraj istočasno "odkritje" izgorelosti na kliničnem in raziskovalnem področju je botrovalo dvema temeljnima pristopoma k proučevanju te motnje. Pojem izgorelosti je nastal v klinični praksi, vendar so se le redki poznejši raziskovalci usmerjali na psihodinamično ozadje tega pojava, na intrapersonalne dejavnike.

Razširjenost izgorelosti in demografske značilnosti

Na Nizozemskem je izgorelost v zadnjih letih najpogostejša diagnoza v kategoriji "psiholoških zdravstvenih težav", ki so razlog za bolniško odsotnost z delovnega mesta. Podatki iz Velike Britanije in drugih evropskih držav kažejo, da ima več kot polovica zaposlenih simptome zgodnjih faz, vsak deseti

delavec pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno poškoduje njegove delovne sposobnosti. Tudi študije iz Nizozemske kažejo, da je med 3 % in 16 % zaposlenih resno izgorelih, pri polovici pa se kažejo milejši znaki. Na Švedskem 5 do 7 % populacije kaže znake močne izgorelosti. Schaufeli in Enzmann ter Schaufeli in Buunk poročajo, da je približno 7 % belgijske populacije resno izgorele. Podobne podatke navaja finska raziskava. Danski viri poročajo o več kot 10 % močno izgorelih v populaciji. Po tem lahko presodimo, da v zahodnoevropskih državah izgorelost postaja velik zdravstveni problem; še bolj pereč je, če se zavedamo, da se lahko "prenaša" med zaposlenimi.

Demografski podatki

Večina študij ni sistematično raziskovala demografskih razlik, večina jih je merila izgorelost v posameznih poklicnih skupinah (zlasti s področja zdravstva, socialnega dela ipd.) in na nereprezentativnih vzorcih. Raziskav, opravljenih na reprezentativnih vzorcih splošne populacije, je malo. Večina rezultatov študij, opravljenih na manjših vzorcih, pravi, da je ta motnja pogostejša med ženskami, da so bolj ogroženi starejši zaposleni, menedžerji in samostojni podjetniki ter višje izobraženi ljudje. Nekatere raziskave pa kažejo, da je izgorelost pogostejša med zaposlenimi, mlajšimi od 30 let. Na Nizozemskem so rezultati ravnoprotni, več izgorelih je med starejšimi delavci. Najprej so raziskovalci poročali, da ženske dosežajo višje rezultate od moških. Pozneje pa, ko so izločili vpliv dru-



gih dejavnikov (npr. mesto v hierarhiji podjetja), razlik ni bilo več in moški so presegli ženske pri čustveni izčrpanosti in depersonalizaciji. Razlike so pripisali razlikam v tradicionalnih vzorcih spolnih vlog.

Izgorelost je povezana z višjo izobrazbo. Na Švedskem so pri 18 % vzorca splošne populacije izmerili visoko stopnjo izgorelosti, med njimi so najbolj ogrožene 50-letne ženske pod psihološkimi obremenitvami in v slabših delovnih razmerah. Po rezultatih finske študije, ki je zajela reprezentativen vzorec splošne populacije, pa obstajajo le majhne razlike med različnimi populacijskimi skupinami (različnimi glede na spol, starost, izobrazbo, vrsto delovnega mesta, socialno-ekonomski status).

Poklicne skupine

Na Nizozemskem je največ močno izgorelih med zdravniki (11 %), psihiatri (9 %) in učitelji (9 %), najmanj, od 1 do 2 odstotka, pa policisti, zaposleni v hospicu, specialni pedagogi in penološki delavci. Druga nizozemska študija pa kaže, da se najbolj ogrožene čutijo učitelji, sledijo pa jim delavci v proizvodnji, finančnih ustanovah in gostin-



stvu. Primerjava med šestimi poklici, ki imajo opravka z ljudmi, je pokazala, da so najbolj prizadeti zaposleni v socialnem skrbstvu. Po finskih podatkih so najvišje rezultate dosegli zaposleni v gostinstvu (hotelirstvo), bančništvu in zavarovalništvu, izobraževanju in tehničnem vzdrževanju. Poklicne skupine, ki naj bi bile tradicionalno najbolj ogrožene (socialne službe, zdravstvo in izobraževanje), so sicer res dosegle najvišje rezultate pri izčrpanosti, povezani z delom, ne pa tudi najvišjih rezultatov pri izgorelosti v celoti.

Vzroki za nastanek izgorelosti

Del strokovnjakov meni, da so za nastanek izgorelosti pomembnejši vplivi okolja^{5,6,7}, drugi, da več variance pojasnjujejo osebnostne značilnosti.^{8,9,10} Izgorelost pa je mogoče razumeti tudi kot sovplivanje, kot rezultat sprožilnih inhibitornih ali vzpodbudnih učinkov dejavnikov okolja na osebnostne značilnosti.

Prepričani smo, da v izgorelost vodi sovplivanje treh skupin vzrokov, ki so med sabo močno prepleteni: 1. družbenoekonomske okoliščine, 2. psihološke okoliščine življenja in dela ter 3. osebnostne značilnosti. Družbenoekonomske okoliščine ustvarjajo družbenoprodukcijske odnose, ki oblikujejo socializacijske mehanizme, torej način vzgoje, vrednostne sisteme itd.

Vzgoja vpliva na to, kateri tipi

osebnostne strukture bodo prevladovali. Osebnostne strukture ljudi okrog nas pa skupaj z družbenoprodukcijskimi odnosi sooblikujejo psihološke okoliščine, v katerih živimo in delamo, in vplivajo na to, kako se bomo odzivali na te okoliščine. Enako tudi mi (z našimi osebnostnimi značilnostmi) vsak trenutek sooblikujemo psihološke okoliščine življenja in dela ter se odzivamo nanje v skladu s svojo strukturo. Recipročni model izgorelosti vključuje vse te dejavnike.

Recipročni model izgorelosti (RMI): Vzrok za izgorevanje in izgorelost je neravnotežje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter način odzivanja oseb na nerecipročne situacije (osebnostne lastnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah.

Na aktivacijo osebe vplivajo notranji (motivacija) ali zunanji dejavniki (pričakovanja in zahteve socialnega okolja), pri čemer tako zunanji kot notranji dejavniki lahko vplivajo kot vzpodbuda ali ovira aktivacije (shema 1).

Notranja vzpodbuda je motivacija za zadovoljitev temeljnih potreb posameznika in ponotranjenih potreb (zahtev, pričakovanj in vrednot) njegovega okolja. Če so zahteve okolja v velikem nasprotju s temeljnimi potrebami osebe, njihovo ponotranjenje sproži konflikt med avtonomnimi in introjektnimi motivi. Če ob tem okolje nenehno ovira zadovoljevanje otrokovih temeljnih potreb oziroma jih zavrača, lahko pa pride tudi do razcepa v osebnosti (egu) ali v samopodo-

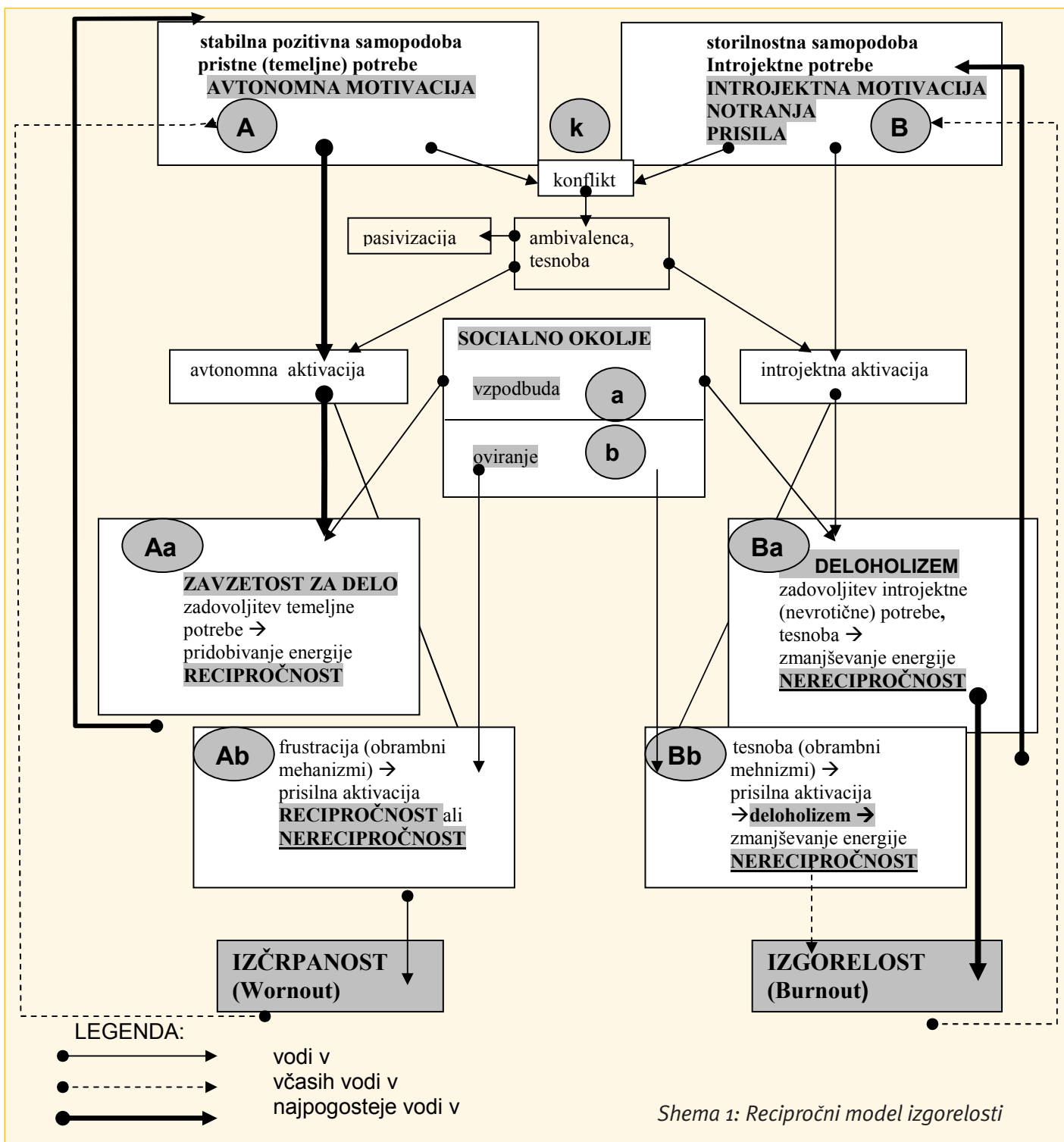
bi (selfu), pri čemer postanejo ponotranjene potrebe v obliki introjektov sestavni del osebnosti ali identitete.

V tem primeru lahko motivacija izhaja iz temeljnih (pristnih) potreb — avtonomna motivacija (A) ali ponotranjenih zahtev — introjektna motivacija (B). Slednje deluje kot notranja prisila.

Za doseganje zadovoljitve temeljne potrebe oseba vloži določeno energijo (telesno, čustveno, kognitivno), ki raste sorazmerno z močjo motivacije (ali notranje prisile) in z ovirami za doseganje zadovoljevanja potrebe.

Kadar motivacija izhaja iz temeljnih potreb ob stabilni in pozitivni samopodobi, vodi v avtonomno aktivacijo. Kadar izhaja iz introjektnih potreb ob storilnostno pogojeni samopodobi, pa vodi v introjektno aktivacijo.

Notranje ovire za aktivacijo (avtonomno in introjektno) so lahko konflikti med pristnimi potrebami in introjektnimi potrebami. Ti sprožijo ambivalenco in tesnobo in s tem lahko preprečijo že samo avtonomno ali prisilno aktivacijo (pasivizacija) ali pa ovirajo doseganje cilja (zadovoljitev pristne potrebe ali introjekta). Avtonomno aktivacijo torej lahko ovirajo ali preprečijo občutki tesnobe in občutki krivde, ki se pojavijo skupaj z zbujanjem pristne potrebe. Kadar so introjektni motivi močnejši od pristnih potreb, delujejo kot notranja prisila in vodijo v introjektno aktiviranje. Zunanje ovire so zahteve in pričakovanja socialnega okolja ali druge objektivne ovire. Socialno okolje lahko podpira (a) ali ovira (b) zadovoljevanje pristnih potreb,



lahko pa enako deluje tudi pri introjekti. Čim močnejša je notranja motivacija, tem dlje in bolj zavzeto se bo oseba trudila tudi v okoliščinah, ko za svoj vložek ne dobiva ustreznega povračila. Kadar se sproži avtonomna aktivacija in tudi okolje deluje vzpodbujevalno, se avtonomna motivacija kaže kot zavzetost za delo, ki omogoča

zadovoljevanje pristne potrebe (recipročnost — situacija Aa). Na zunanje ovire oseba z avtonomno motivacijo (situacija Ab) reagira z dodatnim vlaganjem energije ali pa z umikom in obrambnimi mehanizmi. Če s povečanjem vložka doseže zadovoljitev potrebe (recipročnost), s tem tudi nadomesti energetska porabo. Kadar ta

ostaja navzlic vsemu nezadovoljena (nerecipročnost), se energetska primanjkljaj večja, oseba se izčrpa. Če oseba ne more spremeniti zunanjih okoliščin, lahko pride v skrajnem primeru tudi delovne izčrpanosti (wornout). Ko se neustrezne zunanje okoliščine spremenijo, se proces izčrpavanja ustavi. Obenem pa oseba iz neugodnih

Spol	N	%	Starost v letih	N	%	Stopnja izobrazbe	N	%	Status zaposlitve	N	%
Moški	404	27,3	Do 20	75	5,1	4. stopnja	122	8,2	Nezaposlen	236	15,9
Ženske	1076	72,7	Od 20 do 30	498	33,6	5. stopnja	422	28,5	Delavec/uslužbenec	950	64,2
			Od 30 do 40	468	31,6	6. stopnja	294	19,9	Menedžer	134	9,1
			Od 40 do 50	339	22,9	7. stopnja	490	33,1	Samostojni podjetnik	149	10,1
			Od 50 do 60	93	6,3	Več	119	8,0	Ni podatka	11	0,7
			Nad 60	7	0,5	Ni podatka	33	2,2			

Tabela 1: Sestava vzorca po spolu, starosti, stopnji izobrazbe in statusu zaposlitve (1480 oseb)

	Ni znakov	1. razred	2. razred	3. razred	4. razred	Skupaj
N	617	433	308	72	50	1480
%	41,7	29,3	20,8	4,9	3,4	100

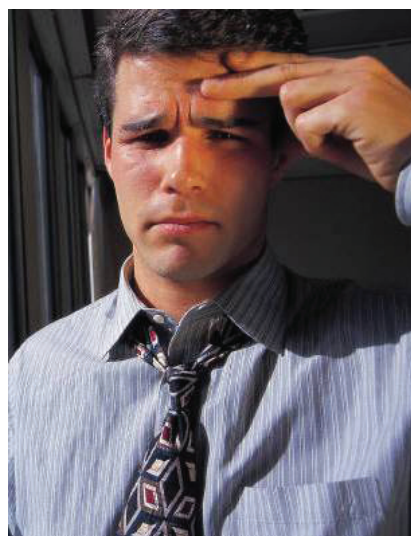
Tabela 2: Razvrščanje testirancev v razrede izgorelosti (RI)

okolščin dobiva sporočilo, da so njene temeljne potrebe v nasprotju s pričakovanji in zahtevami okolja. Če tudi zahteve in pričakovanja okolja podpirajo zadovoljevanje introjektnih potreb, se introjektna aktivacija kaže kot deloholizem. Pristne potrebe bodo v tem primeru ostajale konstantno nezadovoljene (nerecipročnost) in sprožale napetost (situacija Ba). Obenem se bodo z zadovoljitvami introjektnih potrebe še utrjevale in še močnejše zavirale zadovoljevanje pristnih potreb. To vodi v trošenje energije brez obnavljanja in v izgorelost. Če okolje zavira zadovoljevanje introjektnih potreb, introjektna motivacija prav tako lahko sproži dodatno aktiviranje — deloholizem in s tem trošenje energije brez zadovoljitve temeljnih potreb (nerecipročnost), kar pelje v izgorevanje (situacija Bb). Oseba s stabilno in pozitivno samopodobo in močno avtonomno motivacijo lahko pride v neugodnih psiholoških okoliščinah, iz katerih ne more izstopiti iz objektivnih razlogov, do izčrpanosti (wornout). Pri osebi, ki nosi v sebi storilnostno pogojeno samopodobo, pa lahko pride do izgorevanja in izgorelosti tudi ne glede na okoliščine. Notranja motivacija je torej dejavnik, ki lahko sproži proces izčrpa-

vanja v neugodnih psiholoških okoliščinah. Če ta izhaja iz pristnih potreb, bodo ovire iz okolja kvečjemu pripeljale do delovne izčrpanosti (wornout), ne pa izgorelosti (burnout). Ključno je torej, iz katerih potreb izhaja notranja motivacija (pristnih potreb ali ponotranjenih zahtev okolja - introjekto).

Raziskovalni problem in hipoteze

Ugotoviti smo želeli, ali obstajajo razlike v srednji stopnji izgorelosti med demografskimi skupinami, kako je izgorelost povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in oceno zadovoljenosti potreb. Postavili smo tri hipoteze:



H1: Med demografskimi skupinami (spol, starost, stopnja izobrazbe, zaposlitveni status) višjo stopnjo izgorelosti dosegajo ženske, starejši zaposleni, tisti z višjo izobrazbo in menedžerji.

H2: Med poklicnimi skupinami dosegajo najvišjo stopnjo izgorelosti zdravniki in učitelji.

H3: Izgorelost je pozitivno povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in negativno z oceno zadovoljenosti potreb.

Vzorec

Zajeli smo 1480 oseb, med njimi 587 oseb, zaposlenih v podjetjih, ki so se udeležila predavanj, izobraževalnih seminarjev in delavnic o izgorelosti, in občanov ter 37 dijakov in študentov, ki so se udeležili enakih izobraževanj, in 846 oseb, ki so samoinicativno izpolnili vprašalnik na spletni strani inštituta. Med rezultati udeležencev seminarjev in tistimi, ki so izpolnjevali vprašalnike na spletni strani, ni bilo statistično pomembnih razlik, torej način zbiranja podatkov ni vplival na rezultate. Čeprav so bili uporabljeni različni vprašalniki (Slovenija: vprašalnik SAI, VB, Finska: MBI, Nizozemska: CBI), pa rezultati razširjenosti izgorelosti v našem vzorcu kažejo podobno sliko kot v Veliki Britaniji, na Finskem in Nizozemskem: dobra polovica vzorca kaže znake izgorelosti (1. do 4. razred), med njimi jih je dobrih 8 % resno izgorelih (tabela 2).

Spol	M	SD	Starost v letih	M	SD
Moški	0,79	0,74	Do 20	0,64	0,57
Ženske	0,82	0,70	Od 20 do 30	0,84	0,67
			Od 30 do 40	0,80	0,71
			Od 40 do 50	0,83	0,78
			Od 50 do 60	0,77	0,69
			Nad 60	0,44	0,53
Stopnja izobrazbe	M	SD	Status zaposlitve	M	SD
4. stopnja	0,73	0,71	Nezaposlen	0,74	0,65
5. stopnja	0,79	0,71	Delavec/uslužbenec	0,80	0,69
6. stopnja	0,84	0,71	Menedžer	0,95	0,81
7. stopnja	0,79	0,70	Samostojni podjetnik	0,84	0,76
Več	0,94	0,73			

Pripomočki

Za merjenje izgoreslosti smo uporabili vprašalnik SAI. Individualen rezultat je stopnja izgoreslosti (SI), ki je uvrščen v razred izgoreslosti (RI). Rezultat skupine pa je srednja stopnja izgoreslosti (SSI). Storilnostno pogojeno samopodoba smo merili z vprašalnikom PBSe, ki vsebuje 4 postavke, za katere testiranec na 5-stopenjski lestvici Likartovega tipa ocenjuje, v kolikšni meri trditev drži zanj. Rezultat je ocena storilnostne samopodobe (SPS). Ocenno zadovoljenosti potreb smo merili z vprašalnikom zadovoljenosti potreb (VZP). Vsebuje 8 postavk, pri katerih testiranec na 5-stopenjski lestvici Likartovega tipa ocenjuje, koliko je zadovoljena posamezna potreba. Rezultati vprašalnika so skupna zadovoljenost potreb (ZP).

Rezultati

Čeprav podatki iz literature niso enotni, smo pričakovali, da bodo v našem vzorcu srednje stopnje izgoreslosti podobne tistim, ki se najpogostejše navajajo. Izgoreslost naj bi bolj ogrožala ženske, starejše zaposlene in tiste z višjo izobrazbo ter menedžerje. Čeprav naj bi bila izgoreslost po mnenju večine avtorjev povezana z delovnim mestom oziroma z obremenitvami pri delu, smo kot posebno kategorijo vklju-

čili tudi nezaposlene. Pričakovali smo, da bodo dosegli najnižji rezultat glede na status zaposlitve.

V celotnem vzorcu 1480 testirancev je srednja stopnja izgoreslosti znašala SSI = 0,81, SD = 0,71 (min. = 0, maks. = 3). Ženske so dosegle višjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) kot moški (tabela 3), vendar razlike niso statistično značilne ($t(1478) = -0,683, p = 0,495$). Glede na starost so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) dosegli testiranci, stari med 20 in 30 let (tabela 5), vendar razlike med starostnimi skupinami niso statistično pomembne ($F(5; 1474) = -1,534, p = 0,176$). V primerjavi med posameznimi izobrazbenimi stopnjami so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) dosegli testiranci z več kot sedmo stopnjo izobrazbe, za njimi pa tisti s šesto (tabela 6), vendar razlike niso statistično značilne ($F(4; 1474) = -1,497, p = 0,188$). Do podobne ugotovitve so prišli finski raziskovalci (Ahola s sod. 2006), ko so na vzorcu splošne populacije primerjali rezultate vprašalnika Maslach Burnout Inventory različnih demografskih skupin. Zato avtorji sklepamo, kot je pokazal zaključek te raziskave, da izgoreslost ogroža vso populacijo, ne glede na spol, starost in stopnjo izobrazbe ali zaposlitev.

Tabela 3: Primerjava srednje stopnje izgoreslosti (SSI) po spolu, starosti, stopnji izobrazbe in statusu zaposlitve

Glede na status zaposlitve so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti po pričakovanju dosegli menedžerji. Test F je pokazal, da so razlike mejne, a statistično značilne ($F(3; 1474) = -2,701, p = 0,044$), zato smo izvedli še post hoc test, ki je pokazal, da so razlike statistično značilne le med menedžerji in zaposlenimi ($p = 0,018$) ter med menedžerji in nezaposlenimi ($p = 0,006$). Ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice izkazujejo višjo stopnjo izgoreslosti kot njihovi moški kolegi na enakih in podobnih mestih ($F(3) = 3,35, p = 0,018$), medtem ko pri delavcih/uslužbencih in nezaposlenih ni razlik med spoloma.

Prva hipoteza je tako potrjena le za menedžerje, medtem ko je pri ostalih demografskih skupinah zavrnjena.

Glede na podatke iz literature smo tudi pričakovali, da bodo bolj ogroženi tisti poklici, ki vključujejo delo z ljudmi: zdravniki, učitelji.

Med tistimi, ki so navedli podatek o poklicu ($N = 1150$), so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti dosegli menedžerji, sledijo jim dijaki in študenti ter strokovnjaki naravoslovnih in tehničnotehnoloških ved (tabela 5). Med nadpovprečno ogrožene poklice se uvrščajo tudi



Spol	Status zaposlitve	M	SD	Izvor variabilnosti SI	SS	df	MS	F	p
Moški	Nezaposleni	0,73	0,73	Spol	2,90	1	2,90	5,85	0,016*
	Delavci/uslužbenci	0,84	0,73	Status zaposlitve	3,13	3	1,05	2,11	0,098
	Menedžerji	0,80	0,82	Spol x status zaposlitve	4,98	3	1,66	3,35	0,018*
	Samostojni podjetniki	0,68	0,72	Napaka	724	1461	0,49		
Ženski	Nezaposleni	0,75	0,63	Skupaj	2,90	2,903			
	Delavci/uslužbenci	0,79	0,68						
	Menedžerji	1,08	0,79						
	Samostojni podjetniki	0,94	0,77						

Tabela 4: Povzetek dvosmerne analize varianc - primerjava srednje stopnje izgorelosti po spolu in statusu zaposlitve

zdravniki, medtem ko se učitelji uvrščajo na spodnjo mejo povprečno ogroženih poklicnih skupin, srednje medicinske sestre pa med podpovprečno ogrožene poklice. Po pričakovanju so najmanj ogroženi upokoenci. Razlike so statistično značilne ($F(18; 1144) = -2,224, p = 0,002$).

Druga hipoteza je v celoti zavrnjena.

Pričakovali smo še, da je izgorelost pozitivno povezana s storilnostno

Model	Nestand. koef.		Stand. koef.	t	p
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstanta)	,682	,060		11,347	0,000
Zadovoljenost potreb	-,236	,015	-,266	15,650	0,000
Storilnostno pogojena samopodoba	,107	,003	,656	38,547	0,000

Tabela 6: Regresijska analiza - odvisna spremenljivka SSI, neodvisni spremenljivki ZP in SPS

pogojeno samopodobo in negativno z oceno zadovoljenosti potreb. Rezultati so potrdili predpostavke.

Multipla korelacija med srednjo stopnjo izgorelosti in obema prediktorjema (storilnostno pogojena samopodoba in ocena zadovoljenosti potreb) $R = 0,799$ je bila statistično značilna ($F = 538,928; p = 0,000$), kar pojasni 65,4 % variance. Oba prediktorja sta statistično značilna, pri čemer je močnejši prediktor storilnostno pogojena samopodoba. Tretja hipoteza je potrjena.

Razprava

Izgorelost je v Sloveniji precej razširjena, saj kaže znake izgorelosti več kot 60 % od 1480 oseb, zajetih v testiranju. V srednji stopnji izgorelosti po spolu, starosti in stopnji izobrazbe ni statistično značilnih razlik. V tem so naši rezultati podobni finskim.¹¹ Po pričakovanjih pa so menedžerji dosegli višjo stopnjo izgorelosti kot zaposleni, ki niso na vodilnih delovnih mestih, in kot nezaposleni. Presenetljivo pa je, da se srednja stopnja izgorelosti pri nezaposlenih, ki je sicer res najnižja, ne razlikuje statistično značilno od zaposlenih, ki niso na vodilnih

Poklici	SSI	
	M	SD
Menedžerji, vodstveni	1,05	0,72
Dijaki, študenti	1,00	0,65
Strokovnjaki naravoslovnih in tehničnotehnoloških ved	0,99	0,81
Informatiki	0,90	0,61
Strokovnjaki v zdravstvu	0,89	0,74
Poklic za storitve (trgovina, gostinstvo)	0,88	0,77
Strokovnjaki v javni upravi	0,87	0,70
Arhitekti	0,86	0,54
Strokovnjaki družboslovnih ved	0,80	0,66
Tehniki tehničnih strok	0,79	0,72
Komercialni, poslovnoupravni, javnoupravni delavci	0,79	0,74
Strokovnjaki družbenih ved	0,78	0,65
Strokovnjaki za izobraževanje	0,77	0,68
Novinarji	0,74	0,65
Strokovnjaki za poslovanje (finance, kadri ...)	0,70	0,72
Pravni strokovnjaki	0,68	0,66
Tehniki in asistenti/asistentke v zdravstvu	0,62	0,65
Uradniki za pisarniško poslovanje	0,60	0,64
Upokoenci	0,42	0,43

Tabela 5: Primerjava srednje stopnje izgorelosti (SSI) po poklicnih skupinah



delovnih mestih, in celo ne od samostojnih podjetnikov. Nezaposlenost je že sama po sebi nadvse obremenilna okoliščina, zato bi bilo iz teh rezultatov možno sklepati, da so vzroki izgorevanja širši od psiholoških okoliščin dela in neustreznih odzivov na stres na delovnem mestu.

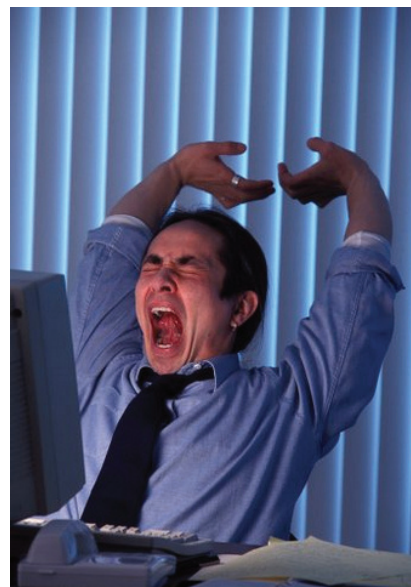
Izgorelost najmočneje ogroža ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice. Najverjetnejši razlog leži v vzgojnih zapovedih. Ženske bi se morale izkazovati tako na profesionalnem kot družinskem področju, kar pomeni dvojno notranjo prisilo in zato dvojno obremenitev.

Med poklicnimi skupinami so najvišjo srednjo stopnjo izgorelosti izkazali menedžerji, za njimi dijaki in študenti, naravoslovni in tehnični strokovnjaki, računalnikarji, zdravniki, in zaposleni v storitvenih poklicih (trgovina, gostinstvo). Med najmanj ogroženimi pa so upokoјenci, pisarniški uradniki ter tehniki in asistenti v zdravstvu. Zaposleni v izobraževanju so se uvrstili med povprečno ogrožene. Morda učitelje in profesorje — v primerjavi z drugimi državami — izgorelost manj močno ogroža, ker so ta delovna mesta pri nas relativno varna, kar bi za druge poklice težko trdili.

Menedžerji so povsod visoko ogrožena skupina, zaskrbljujoč pa je podatek, da so se v vrh uvrstili dijaki in študenti. Razlog za bi lahko bil sovplovanje vzgojnih pritiskov, ki so se vgradili v storilnostno pogoјeno samopodobo in zahtev vzgoјno-izobraževalnega sistema. Storilnostno pogoјena samopodoba se je namreč pokazala kot močan prediktor izgorelosti, ki sam pojasnjuje skoraj 60 % variance stopnje izgorelosti, skupaj z oceno (ne)zadovoljenosti temeljnih potreb pa pojasnjujeta več kot 65 % variance stopnje izgorelosti. To da misliti, da osebnostni dejavniki najbrž močno vplivajo na izgorelost. Zato bi se kazalo usmeriti na bolj individualizirane načine preprečevanja izgorelosti, saj so se delavnice za obvladovanje stresa, komunikacijskih veščin itd. pokazale za malo učinkovite ali dolgoročno celo povsem neučinkovite.

Literatura

1. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social Issues*, 30, 159—165.
2. Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn Out — The High Cost of High Achievement*. New York: Bantam.
3. Freudenberger, H. J. & North, G. (1985). *Women's Burnout*. New York: Doubleday & Co.
4. Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5, 16—22.
5. Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16, 1—17.
6. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and



what to do about it. San Francisco, CA: Jossey - Bass.

7. Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hoffman, N., & Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout: the roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 887—911.
8. Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress leveles, gender and persobality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261—70.
9. Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517—531.
10. Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103—120.
11. Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study, *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 1, 11—17, 41.

Sistem varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih

Varnost in zdravje pri delu ter varna in zdrava delovna mesta so osnovni evropski standardi, ki jim moramo slediti za doseganje povečane kvalitete dela, gospodarske in ekonomske učinkovitosti ter s tem konkurenčne sposobnosti Slovenije.



AVTOR:

mag. Viktor Sladič

Ministrstvo za obrambo RS
Vojkova cesta 55, Ljubljana

Uvod

Varnost in zdravje pri delu sta v sodobnem času hitrega tehnološkega razvoja, katerega cilj je čim večja ekonomska uspešnost gospodarskih in negospodarskih subjektov ter sistemov, s tem pa celotne družbe, eno glavnih vodil sodobnega načrtovanja. Dolgoročno uspešno in sodobno naravnano gospodarstvo in negospodarstvo sta namreč temeljno merilo, ki ga je mogoče doseči le z zdravim, zadovoljnim in visokomotiviranim delavcem, ki dela v varnem, zdravem in spodbudnem delovnem okolju z visoko razvito stopnjo varnostne kulture. Zaradi tega bi se morali v vsaki

družbeni dejavnosti, še posebej pa v specifičnih delovnih okoljih, kot so na primer obrambni sistem, notranje zadeve, carina ter druga specifična delovna okolja gospodarskih in drugih negospodarskih subjektov in sistemov, ki so kot taka opredeljena tako zaradi svoje dejavnosti, narave, organizacije in obsežnosti delovnih procesov in uporabe specialnih tehnologij in opreme, kot tudi zaradi načina prenosa informacij in komunikacije znotraj njih zavedati, da sodobnih gospodarskih in negospodarskih subjektov ter sistemov ni mogoče graditi na delovnih mestih, v dejavnostih in s tehnologijami, pri katerih je za varnost in zdravje delavcev in izvajalcev ter drugih udeležencev v teh sistemih slabo poskrbljeno ali pa sta celo ogrožena. V teh okoljih namreč uporaba splošnih predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu ne zagotavlja celovite varnosti in zdravja pri delu, ampak je za to treba upoštevati tudi druge predpise in spoznanja dobrih praks tujih sistemov oziroma specifičnih delovnih okolij na tem področju. Ob tem je potrebno tudi zavedanje, da je ustrezno organizirano izvajanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, ki z ustreznim načrtovanjem in preventivnim delovanjem zagotavlja zaposlenim in drugim udeležencem varno, zdravo in spodbudno

delovno okolje, eden ključnih dejavnikov za uspešno delovanje specifičnih delovnih okolij.

V ta namen sem v okviru svojega magistrskega dela pripravil model uvajanja sistema varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih, s katerim je prikazan koncept sistema organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, oblikovan kot sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih gospodarskih in negospodarskih sistemov v Sloveniji.

Koncept sicer temelji na določbah Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01), ki določajo osnovna merila, kriterije in zahteve za vzpostavitev sistema organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu ter temeljne naloge, pravice, obveznosti in pristojnosti strokovnih delavcev za varnost pri delu in pooblaščenega zdravnika. Prikazuje celovit sistem izvajanja tako strokovnih kot tudi drugih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu, organiziran kot celovit sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih, kakršen bi bil ob uvedbi predpisov, spoznanj in dobrih praks iz sistemov držav članic EU pa tudi zveze NATO, s poudarkom na ugotovitvah in spoznanjih stroke varnosti in zdravja pri delu v teh okoljih, v pravni red Slovenije.

Model je sicer hipotetičen, vendar nazorno prikazuje celovito urejen sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih



delovnih okoljih. Z izvajanjem in spoštovanjem temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu in uvajanjem sistema preventivne infrastrukture in varnostne kulture ta model zagotavlja sistemsko in dolgoročno doseganje temeljnih ciljev varnosti in zdravja pri delu. Ti se kažejo v varnem, zdravem in spodbudnem delovnem okolju, v katerem kljub njegovi specifičnosti varno delajo zdravi delavci in drugi udeleženci v delovnih procesih specifičnih delovnih okolij.

Poleg pozitivnih ekonomskih kazalnikov obvladovanje sistema varnosti in zdravja pri delu, obvladovanje tveganj ter s tem zmanjševanje števila in teže poškodb pri delu in drugih poškodb, poklicnih obolenj in drugih obolenj v zvezi z delom, zdravstvenih okvar in materialne škode v mejah dopustnega, zdravstvenega in socialnega absentizma ter drugih negativnih pojavov v zvezi s tem nedvomno pomembno prispeva k zmanjševanju stroškov tudi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja v Sloveniji, glede na obseg specifičnih delovnih okolij pa tudi k večji gospodarski in razvojni sposobnosti države.

Z aktualno metodo uporabe tujih dobrih praks in njihovega prenosa v specifična delovna okolja v Sloveniji je tako v tem modelu z inovativnim konceptom, ki ga je mogoče prenesti kamor koli, s tem da pomenijo specifična okolja glede tega zaradi svoje specifičnosti velik izziv ravno zaradi pomembnosti zagotavljanja temeljnih ciljev in načel varnosti in zdravja pri delu, prikazan model oziroma sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v teh okoljih.

Ob upoštevanju temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu, kot jih določa veljavna zakonodaja v Sloveniji na tem področju, in specifičnosti teh okolij ter njihove, tudi represivne naravnosti, bi ta model oziroma sistem lahko vzpostavil potrebne podlage za sistemski razvoj preventivne infrastrukture in varnostne kulture v specifičnih delovnih okoljih. Ob tem pa ta model zagotavlja celovito doseganje temeljnih ciljev varnosti in zdravja pri delu, to je varno, zdravo in spodbudno delovno okolje za vse delavce in udeležence v teh okoljih. Tako bi lahko govorili o vzpostavitvi celovitih ter dolgoročno uspešnih in

učinkovitih specifičnih delovnih okoljih, gospodarskih in negospodarskih subjektih, s tem pa tudi celotne države.

Specifična delovna okolja

Splošni predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu so sicer lahko ustrezna podlaga za organizirano izvajanje strokovnih nalog in s tem vzpostavitev sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu, vendar v specifičnih delovnih okoljih, ki so kot taka opredeljena zaradi raznovrstnosti delovnih procesov z uporabo specialne proizvodne in druge delovne tehnike ter opreme ter zaradi načinov prenosa informacij in komunikacije znotraj njih, niso zadostna podlaga za zagotavljanje celovite varnosti in zdravja pri delu oziroma za vzpostavitev celovitega sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v teh okoljih.

Zato je treba za zagotavljanje celovite varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih upoštevati in izpolniti tudi te zahteve, ki se nanašajo na:

- nakup, uporabo in vzdrževanje posebne proizvodne ter druge delovne tehnike in opreme, ki se jo uporablja v specifičnih delovnih okoljih;



- zahteve glede strokovne izobrazbe in posebnega znanja ter drugih pogojev in veščin, ki jih morajo izpolnjevati zaposleni v specifičnih delovnih okoljih;

- zahteve glede strokovne izobrazbe in potrebnega posebnega znanja ter drugih pogojev, ki jih morajo izpolnjevati strokovni delavci za varnost in zdravje pri delu in pooblaščen zdravniki v specifičnih delovnih okoljih;

- pogoje, ki jih morajo izpolnjevati zunanji izvajalci, ki v specifičnih delovnih okoljih opravljajo oziroma zanj izvajajo storitve;

- pogoje, ki jih morajo izpolnjevati podjetja in institucije, ki kot koncesionarji za specifična delovna okolja opravljajo strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu;

- dodatne zahteve, postavljene inšpekcijskim organom, ki v specifičnih delovnih okoljih opravljajo nadzor nad izvajanjem predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu.

Skupaj s predpisi, standardi, tehničnimi normativi in specialnimi zahtevami, ki se uporabljajo v specifičnih okoljih držav članic EU in tudi zveze NATO, ter skupaj z ugotovitvami in spoznanji teh sistemov, s poudarkom na ugotovitvah in spoznanjih stroke na področju varnosti in zdravja pri delu, so s tem modelom preneseni v specifična delovna okolja v Sloveniji in prikazani kot model celovito urejenega in organiziranega sistema vodenja varnosti in zdrav-

ja pri delu v specifičnih delovnih okoljih.

Pobude in izzivi

Pobuda za tak pristop pri proučevanju zahtev glede organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu oziroma vzpostavitve sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih je pravna praznina v zakonodaji Slovenije v zvezi z organiziranim izvajanjem strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih.

Ta praznina ravno zaradi predhodno navedenih posebnosti, ki so za ta okolja značilna, ne omogoča celovitega izvajanja in zagotavljanja sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v njih oziroma želenega zagotavljanja in spoštovanja temeljnih načel in ciljev varnosti in zdravja pri delu, kot jih sicer poznajo tako zakonodaja Slovenije kot tudi zakonodaji EU in NATO, to pa je v praksi ključna ovira za izpolnjevanje temeljnih zahtev, ki jih za specifična delovna okolja kot delodajalce določata zakonodaji Slovenije in EU s področja varnosti in zdravja pri delu.

To pa v specifičnih delovnih okoljih ob upoštevanju zgolj splošnih predpisov in zahtev s področja varnosti in zdravja pri delu onemogoča doseganje ključnih ciljev s tega področja. Ti so opredeljeni kot sistem z varnim, zdravim in spodbudnim delovnim okoljem, v katerem je stopnja tveganja za nastanek poškodb, zdravstvenih okvar in materialne škode znižana na najnižjo možno mejo. Tako





bi lahko ob upoštevanju tudi vseh drugih dejavnikov govorili o uspešnih in učinkovitih specifičnih delovnih okoljih, s tem pa tudi o gospodarsko in razvojno uspešni in učinkoviti državi, saj strategija razvoja varnosti in zdravja pri delu v teh okoljih ter v EU in zvezi NATO sledi usmeritvi, katere cilj ni le zagotavljanje novih delovnih mest in tehnologij, ampak tudi boljših delovnih mest ter ustvarjanje varnega, zdravega in spodbudnega delovnega okolja, še posebej pa obvladovanje obstoječih in porajajočih se dejavnikov tveganja. Ti pa z razvojem sodobne tehnike in opreme vedno znova preraščajo v nove razsežnosti.

Koncept sistema

V tem modelu je z inovativnim konceptom in projektno zamislijo prikazana celovita ureditev sistema organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu kot sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih.

Ta del je poglavitni. Prikazuje praktični model, ki sicer temelji na hipotetični uvedbi pravnega reda in spoznanj na področju varnosti in zdravja pri delu, uveljavljenih v EU in zvezi NATO, in razčlenjuje način celovito in uspe-

šno organiziranega sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu, katerega glavni namen je uresničevanje temeljnih načel in doseganje ključnih ciljev varnosti in zdravja pri delu, ki jih določajo tako veljavna zakonodaja Slovenije s področja varnosti in zdravja pri delu kot tudi cilji dolgoročnega razvoja specifičnih delovnih okolij.

Osnovni koncept sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu je v tem modelu prikazan kot sistem zahtev, opredeljenih v obliki celovitega predpisa.

Temeljna predpostavka za uspešno delovanje specifičnih delovnih okolij namreč temelji na popolni odgovornosti in zavezanosti vseh udeležencev v teh okoljih, to je tako zaposlenih kot tudi drugih notranjih in zunanjih izvajalcev in podizvajalcev ter drugih udeležencev, ki kakor koli delajo za specifična delovna okolja ali sodelujejo z njimi oziroma z njimi prihajajo v stik posredno ali neposredno z namenom, da ga uporabljajo in v tem okviru sodelujejo pri oblikovanju, razvijanju in izboljševanju sistema varnosti in zdravja pri delu.

Ključni dejavnik v tem modelu je služba za varnost in zdravje pri delu s pooblaščenim zdravnikom, in sicer kot vodstvena skupina sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu in nosilec organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih.

Njena temeljna naloga je zagotavljanje varnega in zdravega dela vsem udeležencem v teh okoljih, ki ga opravljajo v varnem, zdra-



vem in spodbudnem delovnem okolju.

Odgovornost službe za varnost in zdravje pri delu in pooblaščenega zdravnika kot vodstvene skupine sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu za doseganje ustrezne stopnje varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih, to je tiste stopnje, pri kateri je tveganje za nastanek poškodb ali zdravstvenih okvar kot tudi materialne škode najmanjše, pa je neposredno vezana na vodstva posameznih delovnih procesov specifičnih delovnih okolij oziroma vodstvo specifičnega delovnega okolja kot celote.

Drugi gospodarski in negospodarski subjekti ter zunanji pooblašteni izvajalci, ki sodelujejo v delovnih procesih specifičnih delovnih okolij, so prek službe za varnost in zdravje pri delu kot vodstvene skupine sistema varnosti in zdravja pri delu dolžni sodelovati z vodstvi posameznih delovnih procesov specifičnih delovnih okolij ves čas sodelovanja oziroma delovanja. Pri tem pa so zavezani k nenehnemu upoštevanju in izvajanju vseh zahtev, ki jih določa sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, ter morajo tudi ves čas skrbeti, da je tveganje za nastanek kakršnih koli nezgod, poškodb, poklicnih obolenj ali obolenj v zvezi z delom, zdravstvenih okvar in materialne škode v mejah dopustnega in da je skrb za zmanjševanje tveganja vedno njihova prednostna naloga.

Glavna zahteva službe za varnost in zdravje pri delu temelji na prepoznavanju vseh morebitnih tveganj in ima za cilj zmanjševanje skupnega tveganja na sprejemljivo raven, kar je hkrati tudi glavni cilj vsakega učinkovitega sistema varnosti in zdravja pri delu. Ob tem pa njeno uspešno delovanje temelji tudi na zagotavljanju in izvajanju ustrezne politike, ciljev in programov varnosti in zdravja pri delu, ki jih pripravlja, organizira in vodi skupaj z vodstvi posameznih delovnih procesov specifičnih delovnih okolij in vodstvom specifičnega delovnega okolja kot celote.

Uspeh sistema organiziranega izvajanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu ter sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu je namreč v celoti odvisen od tega, ali vsi udeleženci v teh okoljih in njihovih posameznih delih dosledno upoštevajo ter izpolnjujejo vse zahteve in ureničujejo načela varnosti in zdravja pri delu, in sicer ves čas trajanja posameznega delovnega procesa v specifičnem delovnem okolju, ob hkratni podpori vodstva in njegovi zavezanosti za doseganje teh ciljev.

Osnovni namen

V tem modelu so prikazane enotne zahteve za razvijanje, upravljanje in vodenje sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih. Prednostna naloga sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu je prepoznavanje vseh oblik sistemskega in zunajsistemskega tveganja — to je tistega tveganja, ki



je lahko povzročeno z ravnanjem in obnašanjem tako notranjih kot zunanjih izvajalcev in podizvajalcev ter zunanjih institucij ne glede na raven in obseg izvajanja posameznih nalog v okviru specifičnega delovnega okolja - ter na podlagi tega oblikovanje temeljnih zahtev in celovitega nadzora glede preprečevanja vseh oblik nesreč in poškodb pri delu ter poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom ter drugih delovnih nezgod in nevarnih pojavov.

Temeljna naloga sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih je pravočasno prepoznavanje in obvladovanje vseh vrst tveganj, vključno s tveganji na posameznih delovnih mestih, v delovnih procesih, njihovih sistemih in podsistemih, ravnanjem s tveganimi materiali, obstoječimi in novimi tehnologijami ter v specifičnem delovnem okolju kot celoti. Namen sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih je odpravljanje oziroma omejevanje vsake oblike in vrste tveganja oziroma njegovo zmanjševanje na najmanjšo mogočo mero oziroma raven, ki je še sprejemljiva za vodstva posameznih delov-

nih procesov, v katerih tveganja lahko nastajajo, in vodstvo specifičnega delovnega okolja kot celote.

Pomen odgovornosti in v zvezi s tem tudi dejavnosti posameznih vodstev se navadno nanaša na posamezne dejavnosti v delovnih procesih specifičnih delovnih okolij, ki naj bi bile vezane na preverjene, solidne, odlične ali izredne izvajalce in podizvajalce, ki sodelujejo v specifičnem delovnem okolju in so tako vključeni v sistem varnosti in zdravja pri delu, kot tudi na njihove podizvajalce, npr. dobavitelje.

Zahteve in pričakovanja

Zahteve sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih so v tem modelu prikazane kot sistem medsebojno povezanih zahtev, pravil in navodil, prikazanih v obliki celovitega predpisa, in pomenijo temeljno obveznost za vse izvajalce v specifičnih delovnih okoljih in vse zunanje institucije in druge zunanje izvajalce, ki so kakor koli vključeni v delovne procese specifičnih delovnih okolij.

Te zahteve se nanašajo na vsako dejavnost, in to ves čas trajanja



posameznega delovnega procesa, pa tudi na raziskave novih tehnologij, namensko proizvodnjo za potrebe specifičnih delovnih okolij, tehnološki razvoj, projektiranje, gradnjo in prenovu, razne preizkuse, preizkusno obratovanje, konstruiranje, upravljanje, vzdrževanje in izpopolnjevanje, odstranjevanje odpadnih snovi in materiala, ki so posledica upravljanja oziroma izvajanja posameznih delovnih procesov, in podobno.

Ključni cilj oblikovanja in uresničevanja teh zahtev pa je ob doslednem izvajanju sprejete politike varnosti in zdravja pri delu ter sprotne prepoznavanju in obvladovanju vseh dejavnikov tveganja, ki lahko kakor koli vplivajo na kakovost in uspešnost delovanja posameznih delovnih procesov in specifičnih delovnih okolij kot celoti, zagotavljanje uresničevanja temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu, ki se kot temeljno vodilo uspešnosti in učinkovitosti specifičnih delovnih okolij kažejo pri ustvarjanju varnega, zdravega in spodbudnega delovnega okolja za vse udeležence v teh okoljih.

Zaključek

Ker so temeljna načela varnosti in zdravja pri delu tudi temeljna načela uspešnih specifičnih delovnih okolij, sistemski cilji varnosti in zdravja pri delu pa tudi glavna usmeritev razvoja

preventivne infrastrukture in varnostne kulture v teh okoljih, sta razvoj in vzpostavitev sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu, ki temelji na doseganju ciljev, opredeljenih s temeljnimi načeli varnosti in zdravja pri delu, usmerjena k vzpostavitvi ustreznih podlag za celovito sistemsko ureditev sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v specifičnih delovnih okoljih.

Pri tem se je predvsem v strokovnih krogih že ob uveljavitvi Zakona o varnosti in zdravju pri delu in sprejetju ključnih predpisov, izdanih na njegovih podlagi, s katerimi smo že upoštevali temeljna načela varnosti in zdravja pri delu, uveljavljena v EU, utrdilo prepričanje, da sta za uspešen in učinkovit razvoj specifičnih delovnih okolij poleg sodobne tehnike in opreme potrebna tudi sodobna uporaba teh načel kot tudi razvoj varnega, zdravega in spodbudnega delovnega okolja ter ustrezne preventivne infrastrukture, specifična delovna

okolja pa so kot delovna okolja lahko uspešna le z zdravim, visoko strokovno usposobljenim ter tehnično in tehnološko vrhunsko opremljenim osebjem z visoko stopnjo varnostne kulture.

Pri uresničevanju temeljnih načel in ciljev varnosti in zdravja pri delu je namreč za specifična delovna okolja obravnavana tematika — še zlasti pa njena vzpostavitev v praksi - izrednega pomena zaradi možnosti doseganja primerljivih rezultatov s tujimi sistemi, predvsem držav članic EU in zveze NATO, ter s tem sistemskega zagotavljanja varnega, zdravega in spodbudnega delovnega okolja v teh okoljih in s tem tudi v državi kot celoti. To hkrati pomeni njihovo večjo učinkovitost in s tem večjo gospodarsko in razvojno sposobnost države, kar pa je tudi nacionalni interes.



Dvajset let Medobčinskega društva varnostnih inženirjev Novo mesto

Medobčinsko društvo varnostnih inženirjev Dolenjske, Posavja in Bele krajine je 5. decembra 2008 obeležilo 20 let delovanja. Svečana akademija je bila v Trimu Trebnje. Pred svečano akademijo je imelo društvo tudi občni zbor, kjer so člani izvolili predsednika in organe društva. Za predsednika je bil ponovno izvoljen mag. Miro Škufca.

MDVI Novo mesto je bilo ustanovljeno decembra 1988 na ustanovnem občnem zboru v Šmarjeških Toplicah. V društvo so poleg varnostnih inženirjev in tehnikov vključeni tudi strokovnjaki požarne varnosti, ekologi, strokovnjaki medicine dela in ostali strokovnjaki, ki opravljajo ali sodelujejo pri zahtevnih nalogah varstva pri delu in požarnega varstva. Društvo se je takoj po ustanovitvi vključilo v Zvezo društev varnostnih inženirjev in tehnikov Slovenije.

Društvo je prevzelo vodenje Zveze društev varnostnih inženirjev in tehnikov Slovenije in to nalogo uspešno opravljalo od leta 1992 do 1994. V tem času so bili postavljeni novi temelji na področju organiziranja, vodenja in financiranja ZDVIT Slovenije. Predsednik ZDVITS je bil Branko Košir, tajnik pa Marjan Šmalc.

Leta 1993 je društvo v imenu ZDVIS pripravilo odmevno in uspešno organizirano II. državno posveto-

vanje ZDVIT na Otočcu, kjer so prvič izobesili evropsko zastavo varnosti in zdravja pri delu. Logotip posveta, ki ga je oblikoval Marjan Šmalc, je bil povzet po evropski zastavi, tega pa so poleg MDVI Novo mesto povzeli tudi Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije, Fundacija Avgusta Kuharja in nekatera druga društva v Sloveniji ter Zbornica varnosti in zdravja pri delu. Na tem posvetu je bila prvič dana pobuda za izdelavo nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu v Republiki Sloveniji. Pobudo je sprejela ministrica za delo Jožica Puhar in obljubila izdelavo programa.

V času 20-letnega delovanja je društvo organiziralo 14 posvetov s strokovnimi temami, ki so bile vedno prilagojene aktualnim dogodkom na področju varnosti in zdravja pri delu.

Društvo organizira tudi strokovne ekskurzije. V dvajsetih letih delovanja jih je organiziralo petnajst v

tujini in šest v Sloveniji. To sta glavni aktivnosti društva za zagotavljanje stalnega strokovnega napredka članov društva.

Prispevek k razvoju stroke varnosti in zdravja pri delu naših članov se kaže tudi v tem, da so trije naši člani prejeli nagrado Fundacije Avgusta Kuharja za življenjsko delo. Društvo je v sodelovanju s Televizijo Novo mesto, Vaš kanal, pripravilo devet zelo odmevnih enournih oddaj na temo varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti. Za idejo in izvedbo oddaj sta člana Marjan Šmalc in Jože Žagar prejela nagrado Fundacije Avgusta Kuharja za izjemen dosežek na področju varnosti in zdravja pri delu v letu 2007.

Društvo v sodelovanju z Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele krajine organizira vsakoletne posvete za gospodarstvenike. Svečane akademije ob 20-letnici delovanja sta se udeležila tudi predsednik ZDVIS Janez Fabljan in izvršna sekretarka ZSSS Lučka Böhm, tajnica Fundacije Avgusta Kuharja.

Društvo je svojim zaslužnim članom ob svoji obletnici podelilo priznanja, ki so jih prejeli: Rudi Ivančič, Branko Košir, Jože Žagar, Marjan Šmalc, Lučka Böhm, Borut Brezovar, Alojz Cerjak, Anton Fabjan, Italo Morosini, Igor Šenica in Miro Škufca. Svečana akademija se je zaključila ob torti in z obiskom Miklavža.

AVTOR: Marjan Šmalc



Udeleženci v Trimu Trebnje

Invalidi upravičeni do celega dopusta/ regresa ali do sorazmernega dela?

V našem podjetju imamo zaposlenih precej invalidov, ki delajo skrajšan delovni čas, in sicer po 4 ure oziroma 6 ur, ostale 4 ure oziroma 2 uri so upokojeni. Zanima nas, ali so upravičeni do celega dopusta in celega regresa ali le do sorazmernega dela, kajti ko jim ZPIZ odmeri skrajšan delovni čas, z delavcem sklenemo tudi novo pogodbo o zaposlitvi, ki se glasi na nov delovni čas.

Pri odgovoru na to vprašanje je treba upoštevati zlasti 48., 66., 159. in 131. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, ZDR in Uradni list RS, št. 107/07, ZDR-A, ki je začel veljati 28. 11. 2007).

66. člen (krajši delovni čas v posebnih primerih) navedenega zakona, ki ureja najbolj pogoste primere zaposlitve delavcev s krajšim delovnim časom z novelo zakona — ZDR-A ni bil spremenjen. Navedeni člen izrecno določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot da bi delal poln delovni čas. Tako se šteje delovnim invalidom, to so invalidi, ki so uveljavili pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delno invalidsko pokojnino v skladu s 93. členom ZPIZ-1-UPB4 (Uradni list RS, št. 109/06), staršem, ki so uveljavili pravico do delne odsotnosti z dela — do dela s krajšim delovnim časom od polnega, in bolnikom, ki so začasno delno nezmožni za delo, krajši delovni čas, npr. 4, 5 ali 6 ur, kot da bi delali poln delovni čas, in to v smislu uveljavljanja pravic iz socialnih zavarovanj.

Glede dopusta je treba pri teh delavcih upoštevati vse določbe, ki se nanašajo na pravno ureditev letnega dopusta v ZDR-ju. To so določbe od 159. do 166. člena ZDR. Navedene določbe ne vsebujejo kakršne koli posebnosti glede zgoraj navedenih delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, razen drugega odstavka 159. člena, ki določa za posebej varovane kategorije delavcev, med drugim tudi za invalide, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Sicer pa je glede trajanja letnega dopusta tudi pri teh delavcih treba upoštevati, da ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu,

ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega v skladu s 64. členom ali — v našem primeru — v skladu s 66. členom ZDR. Navedeno pomeni, da so torej delovni invalidi, ki delajo skrajšan delovni čas, upravičeni do celega dopusta.

Enako pravilo velja tudi glede odmere regresa za letni dopust v skladu s spremenjenim 131. členom ZDR. Navedeni člen v določbi petega odstavka za razliko od ostalih delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega v skladu s 64. členom ZDR-ja, za delavce iz 66. člena ZDR-ja določa, da ima tak delavec — torej tudi delovni invalid, ki dela krajši delovni čas od polnega v skladu s 66. členom ZDR, pravico do celega regresa za letni dopust.

Pri tem je pravno popolnoma irelevantno dejstvo, da je treba v skladu z 48. členom ZDR-ja z delovnim invalidom skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, "ki se glasi na nov delovni čas". M. K.

