dr. Elizabeta Zirnstein

**Vzpostavitev (normativnega in institucionalnega) »sistema antimobinga« in vloga delavskih predstavništev**

*Trpinčenje na delovnem mestu je v sodobni družbi pojav, ki za marsikaterega zaposlenega predstavlja vsakdanjo realnost. Po drugi strani pa gre za pojav, ki je mogoč predvsem zato, ker ga tolerira oziroma omogoča okolje, v katerem se pojavlja. Čeprav je varstvo zaposlenih pred mobingom pravnoformalno predvsem dolžnost delodajalca, pa vsebinsko zadeva vse zaposlene, ki lahko s skupnimi prizadevanji ta pojav preprečijo ali vsaj omejijo. V prispevku se osredotočamo na pravne vidike preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu ter podajamo predloge, kako v internih pravnih aktih učinkovito urediti sistem za preprečevanje tega pojava v praksi. Posebno vlogo imajo pri tem tudi delavska predstavništva, katerih dolžnost je varstvo interesov zaposlenih v najširšem smislu.*

**Uvod**

**Mobing**[[1]](#footnote-1) kot **psihično in čustveno nasilje (trpinčenje) na delovnem mestu** je danes realnost marsikaterega zaposlenega. Njegove posledice so izrazito negativne ne samo za posameznika, ki je žrtev tovrstnega obnašanja, pač pa tudi za delodajalca in družbo kot celoto. Pri posamezniku se posledice mobinga izražajo kot psihične, **čustvene in vedenjske težave** (depresija, aneksiozne motnje, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu/sklepih/mišicah, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja ipd). Žrtve mobinga so pogosto bolniško odsotne, zapirajo se vase, postanejo manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja, občutijo strah in podobno. Vse to ima seveda negativen vpliv na odnose v službi, družini in krogu prijateljev ter pomeni znižanje kakovosti življenja vpletenih. Z vidika delodajalca mobing pomeni **slabšo učinkovitost pri delu**, nižjo produktivnost (vpliv na konkurenčnost), slabe delovne odnose, bolniške odsotnosti, povečanje fluktuacije zaposlenih ter posledično usposabljanje vedno novih delavcev, zmanjšanje ugleda ali celo negativni ugled v javnosti ipd.

Zaradi hudih posledic, ki jih trpinčenje na delovnem mestu povzroča, pa tudi zaradi dolžnosti, ki jih v tem pogledu delodajalcem nalaga slovenska zakonodaja, se vse več organizacij odloča za vzpostavitev **različnih politik preprečevanja mobinga**. Pri tem je zelo pomembna ureditev tega vprašanja v internih aktih, od prepoznavanja in prijave dejanj mobinga do ukrepanja proti storilcem in pomoči žrtvam. V prispevku najprej na kratko opisujemo teoretična izhodišča trpinčenja na delovnem mestu, sledi analiza ureditve preprečevanja mobinga v slovenski zakonodaji, na koncu pa podajamo priporočila za ureditev tega vprašanja v internih aktih podjetij oz. organizacij. Ker je trpinčenje na delovnem mestu tako pogosto, je ustrezna ureditev njegovega prepoznavanja ter pravočasnega odzivanja v internih aktih podjetja izjemno pomembna tudi z vidika preventivnega delovanja na tem področju.

**Trpinčenje na delovnem mestu – opredelitev, pojavne oblike, zaznavanje in odzivi**

V Sloveniji je v zadnjih letih mobing postal zelo pogost in moderen izraz, ki pa se velikokrat uporablja nestrokovno in za opisovanje pojavov, ki jih ne moremo šteti za mobing. Zato je pri vzpostavljanju vsakega sistema in politike antimobinga v podjetju najprej treba jasno povedati in opredeliti, **kaj mobing sploh je** ter ga razmejiti od ostalih oblik nasilnega, neetičnega in konfliktnega vedenja.

Mobing je prvi (leta 1996) definiral švedski raziskovalec **Heinz Leymann**: »*Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku. Ta je zaradi mobinga potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi ponavljajočih se dejanj mobinga. Ta dejanja se ponavljajo zelo pogosto, najmanj 1x tedensko, in trajajo dlje časa, najmanj 6 mesecev. Zaradi visoke pogostosti in dolgega trajanja sovražnega obnašanja se poledice manifestirajo v duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih.* V literaturi pa je mogoče najti še številne druge opredelitve mobinga. Poenostavljeno povedano gre za dalj časa trajajoče in sistematično neetično, nasilno vedenje, ki je v delovnem okolju nesprejemljivo. Mobing pomeni napad na dostojanstvo posameznika in obenem predstavlja diskriminacijo na delovnem mestu. Izrazi, ki se za označevanje tega pojava uporabljajo, so še: psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, trpinčenje na delovnem mestu, šikaniranje, ustrahovanje, psihični teror in podobno. Leta 2007 je bila pri nas pod okriljem Klinike za medicino dela oblikovana posebna Delovna skupina za preprečevanje mobinga, ki je podala **naslednjo opredelitev** **mobinga**: *»Mobing/trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja prav tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu.«*

Vsebinsko je iz vseh teoretičnih opredelitev mobinga možno izluščiti naslednje **temeljne značilnosti mobinga:**

* gre za moteno komunikacijo pri delu,
* žrtev mobinga je lahko podrejena ali nadrejena oseba ter
* gre za sistematičnost dejanj trpinčenja in psihičnega nasilja, ki trajajo dalj časa.

Veliko težav pri vzpostavljanju različnih politik antimobinga v organizacijah nastaja prav zaradi različnega in napačnega razumevanja tega pojava. **Dve najbolj pogosti napaki** pri tem predstavlja mnenje, da mobing lahko poteka samo od zgoraj navzdol (kar ne drži) in pa enačenje mobinga z enkratnim konfliktom med zaposlenimi v organizaciji. Resda je podrejenost v delovnopravnem odnosu glavni razlog in podlaga za razvoj vseh oblik neprimerne komunikacije, vendar je pri tem žrtev mobinga lahko tudi nadrejena oseba, saj nadrejenost v delovnopravnem smislu ne izključuje podrejenosti v konfliktnem odnosu. Prav tako vsak konflikt in prepir med sodelavci, vsaka oblika neetičnega in neprimernega vedenja, vsaka nepravična in napačna odločitev nadrejenega ipd. še ni mobing. Pri normativni ureditvi sistema preprečevanja mobinga je torej ključnega pomena njegova natančna in enoznačna opredelitev, zaradi česar smo v tem prispevku vprašanju opredelitve namenoma posvetili nekoliko več pozornosti.

Pri vzpostavljanju sistema antimobinga v neki organizaciji se seveda pojavlja vprašanje, zakaj se mobing v delovnih okoljih sploh pojavlja in kje iskati vzroke za ta pojav. Ukrepanje v smeri **preprečevanja, zmanjševanja in odprave mobinga** je namreč odvisno prav od njegovih vzrokov.

Mobing se najbolj pogosto dogaja v organizacijskih kulturah, ki dopuščajo takšno vedenje. To »dopuščanje« (toleriranje) se lahko dogaja s strani vodstva (zanikanje tega problema, avtoritarno vodenje, ki celo nagrajuje takšno vedenje, neukrepanje v posamičnih primerih mobinga ipd.), lahko pa tudi s strani zaposlenih, ki tovrstno vedenje tolerirajo (tudi zaradi neznanja). Raziskave kažejo, da ni žrtev mobinga tista, ki prva prepozna ta pojav, pač pa so to najpogosteje njeni sodelavci. Prav zato je pri vzpostavljanju učinkovitega sistema antimobinga v vsaki organizaciji bistveno, da **ta pojem (njegovo opredelitev) poznajo vsi zaposleni**, saj so prav sodelavci žrtve mobinga ključni dejavnik pri njegovem pravočasnem prepoznavanju. S tega vidika je pri normativni ureditvi politike antimobinga poleg opredelitve v internem aktu podjetja smiselno, da se ta opredelitev tudi jasno ponazori s **tipičnimi (najbolj razširjenimi) dejanji mobinga**. To so: pretirana delovna obremenitev, širjenje govoric, opravljanje nalog pod ravnijo zmožnosti, zadrževanje informacij v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje ali neprijetno komentiranje osebnosti, poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom, ignoriranje posameznikovih mnenj in pogledov, grožnje ter kričanje, nevljudno obnašanje, fizično in spolno nasilje.

Pri preprečevanju mobinga je **preventivno delovanje ključnega pomena**. Poleg ukrepov na področju organizacije dela (izboljšanje stila vodenja, jasno podajanje informacij, odprta komunikacija ipd.) je zelo pomembno, da se vodstvo odloči za ničelno toleranco zoper mobing in da to jasno sporoči vsem zaposlenim. To je možno tudi preko internih aktov, ki urejajo politiko antimobinga v organizaciji. Ker je sposobnost zaznavanja prvih znakov mobinga bistvenega pomena za preprečitev hujših posledic, je zelo pomembno tudi stalno ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih na tem področju.

**Zakonska ureditev preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu**

Zagotovitev delovnega okolja, ki preprečuje trpinčenje na delovnem mestu, je **dolžnost delodajalcev** že po številnih mednarodnih pravnih aktih in zakonodaji EU. Slovenska Ustava se tega vprašanja dotika v 34. členu (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti) ter 35. členu (nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti). Mobing pa je določen tudi kot **kaznivo dejanje**. Kazenski zakonik RS, ki v 197. členu prepoveduje šikaniranje na delovnem mestu, za storilca določa kazen do dveh let zapora, v primeru hujših posledic, ki jih čuti žrtev, pa je predpisana triletna zaporna kazen.

Prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu je leta 2007 našla svoje mesto tudi v noveli ZDR in ostala nespremenjena v ZDR-1, ki je začel veljati aprila letos. V 7. členu je **mobing opredeljen takole**: *»Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. 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.«* V primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je **delodajalec odškodninsko odgovoren** (8. člen ZDR-1). Konkretna pravila, ki se nanašajo na predpostavke in posledice odškodninske odgovornosti, so vsebovane v splošnem delu Obligacijskega zakonika (OZ, členi 131 in nasl.) V 47. členu ZDR-1 pa je določena **obveznost delodajalca zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu**. V ta namen je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce (npr. na oglasni deski, po e-pošti ipd). Novost v tem pogledu pa je zadnji odstavek 8. člena ZDR-1, ki določa, da mora imeti **odškodnina tudi preventivni učinek na delodajalca**. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo bodo sodišča torej odslej morala upoštevati, da naj odškodnina odvrača delodajalca od ponovnih kršitev. Posebnost presoje odškodninske odgovornosti delodajalca v primerih kršitve prepovedi mobinga in dolžnosti sprejema ustreznih ukrepov pa je **obrnjeno dokazno breme**: delodajalec je tisti, ki mora dokazati, da je sprejel ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu. Delavec, ki je bil žrtev mobinga, lahko uveljavlja od delodajalca premoženjsko škodo (navadno škodo in izgubljeni dobiček), nepremoženjsko škodo (telesne in duševne bolečine, strah) ali morda obe. Delavec, ki je trpinčil sodelavca, pa je **solidarno odgovoren**, kar pomeni, da so v primeru izplačila odškodnine s strani delodajalca zoper njega možni tudi regresni zahtevki (kar pa presega namen tega prispevka).

Z vidika preprečevanja mobinga so denarne odškodnine zoper delodajalce nedvomno učinkovito sredstvo, sploh kadar zanj predstavljajo eksistenčno pomemben odhodek. Odškodnina bo z vidika **prevencije** toliko bolj učinkovita, kolikor višja bo v razmerju do premoženja oziroma prihodkov, ki jih ustvari delodajalec.

Prepoved mobinga in zagotavljanje varstva delavcev je, poleg v ZDR-1, **urejena tudi v drugih zakonih**: Zakonu o enakih možnostih žensk in moških, Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije, Zakonu o javnih uslužbencih. Z vidika oblikovanja politike proti preprečevanju mobinga pa je pomemben zlasti še **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (ZVZD-1), ki v 24. členu nalaga delodajalcem **sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev**. Pri tem je treba opozoriti še na druge določbe ZVZD-1, ki pri odpravi tveganj za varnost in zdravje pri delu predvidevajo tudi sodelovanje delavskih predstavništev. Tako ZVZD-1 v 48. členu določa, da lahko svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu od delodajalca zahtevata sprejetje ustreznih ukrepov, v 45. členu pa delodajalcu nalaga, da mora delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Podobno tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v 92. členu določa skupno posvetovanje, sodelovanje in prizadevanje za uskladitev stališč med delodajalcem in svetom delavcev glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Vse navedene določbe so pri oblikovanju politike proti mobingu izjemno pomembne. Vsaka takšna **politika** (v smislu aktivnosti, usmerjenih v prevencijo, zaznavanje, odpravljanje in kurativo na tem področju) je namreč najbolj učinkovita takrat, ko pri njenem oblikovanju sodelujejo vsi deležniki v organizaciji. **Proaktivno delovanje delavskih predstavništev** je izjemnega pomena tako v organizacijah, kjer se delodajalec negativnih učinkov mobinga zaveda in je že pristopil k oblikovanju ustreznega sistema za njegovo preprečevanje, še bolj pa v organizacijah, kjer se delodajalec temu področju aktivno ne posveča. V slednjih primerih lahko namreč delavska predstavništva od delodajalca terjajo izpolnitev zakonskih zahtev na tem področju tudi tako, da sama pripravijo konkretne predloge ukrepov. Več o tem v nadaljevanju.

**Ureditev sistema antimobinga v internih aktih in »dobre prakse«**

V naslednjih nekaj odstavkih bomo skušali predstaviti **priporočljiv normativni okvir za preprečevanje mobinga v organizacijah**.

Prvi korak pri zagotovitvi normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom je nujna **jasna in določna opredelitev tovrstnih ravnanj in vedenj.** Pri tem si lahko organizacije pomagajo s teoretičnimi opredelitvami mobinga, predvsem pa naj v interne akte vključijo tudi različne pojavne oblike tovrstnih ravnanj, da si bo vsak zaposleni znal predstavljati, za kaj gre. Zanimivo prakso predstavlja zgled švedskega podjetja, ki je v namen ozaveščanja in izobraževanja zaposlenih izdal posebno zbirko videokaset za zaposlene, v katerih je prikazal posamezne pojavne oblike mobinga ter načine prepoznavanja tovrstnih ravnanj. Zelo je pomembna tudi **vrednostna ocena mobinga**, ki naj bo v normativni ureditvi v internih aktih podjetja jasno izražena. Običajno se udejanji kot »prepovedano je«, »ni dopustno«, »kaznuje se, kdor« in podobno. Primer dobre prakse predstavlja izkušnja enega od slovenskih podjetij, v katerem so zaradi različnega razumevanja pojmov »mobing« k sodelovanju povabili strokovnjaka s tega področja, ki jim je pomagal pri opredelitvi tega pojma v internem pravilniku.

Ureditev sistema preprečevanja mobinga v internih aktih podjetja pa ne sme biti preveč toga. Preveliki formalizmi na tem področju zavirajo učinkovit boj proti mobingu. Zato je zelo pomembno najti pravo mero med tem, kaj naj se v tem postopku obravnava, katero gradivo naj se zbira (dokazi), kdo in v kakšnem roku je dolžan ukrepati in podobno. Z vidika dokumentiranja naj ponovno poudarimo, da zakon pri dokazovanju odškodninske odgovornosti določa obrnjeno dokazno breme – **delavec mora v postopku pred sodiščem zgolj navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z 47. členom ZDR-1**, nato pa je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da do mobinga ni prišlo! Predvsem pa sistem preprečevanja mobinga v organizacijah ne sme ostati le mrtva črka na papirju. Resda lahko obstoj internih pravilnikov o antimobingu v morebitnih odškodninskih pravdah vpliva na (nižji) znesek odškodnine, ki jo mora delodajalec plačati žrtvi mobinga, vendar pa so učinki mobinga v podjetju tako negativni, da bi moral biti motiv zoper tovrstna dejanja predvsem vsebinsko- vrednostni (ne pa pravno-formalistični).

***Dogovor o antimobingu***

Naslednjo dilemo, ki jo je priporočljivo rešiti vnaprej, predstavlja vprašanje, kdo vse bo pri vzpostavitvi sistema antimobinga sodeloval. Dobro prakso na tem področju predstavlja sprejem ***Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga*** (skrajšano: ***Dogovor o antimobingu***), ki k proaktivni vlogi na tem področju zavezuje tako delodajalca kot tudi svet delavcev in sindikat(e) pri delodajalcu. Vsi omenjeni lahko v tem dogovoru sprejmejo splošno zavezo o preprečevanju mobinga v organizaciji ter se dogovorijo za skupne aktivnosti na tem področju, predvsem za način in oblike **preventivnega delovanja**. Skupno delovanje pri vzpostavitvi sistema antimobinga v organizaciji ima številne sinergijske učinke. Koristno je tako za delodajalca, ki bo s pomočjo sodelovanja in predlogov delavskih predstavnikov lahko oblikoval bolj učinkovit sistem antimobinga, kot če bi ta sistem postavljal sam, pa tudi za delavce, ki bodo skozi svojo proaktivno vlogo preko delavskih predstavništev lahko uveljavili svoje zamisli na tem področju. Takšen *Okvirni dogovor* s pravnega vidika ni splošni akt podjetja (kot to velja za Pravilnik o preprečevanju mobinga), pač pa **zavezuje le udeležence dogovora**. V njem torej ni mogoče urediti postopka za obravnavo posamičnih primerov kršitev in ukrepanje zoper storilce. Ker pa ne gre za enostranski akt delodajalca, tak dogovor k ukrepanju na tem področju pravnoformalno zavezuje tudi delavska predstavništva (po črki zakona je njihova zaveza veliko manjša«).

***Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom***

Dogovoru o antimobingu naj sledi *Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom*, ki **vsebinsko in postopkovno dopolnjuje omenjeni *Dogovor***. Gre za splošni akt delodajalca, ki pravno zavezujoče ureja postopek za preprečevanje, odkrivanje, sankcioniranje in odpravljanje posledic mobinga. Vsebinsko se takšen pravilnik lahko začne s splošno prepovedjo mobinga in nato z njegovo opredelitvijo ter naštevanjem (primeroma!) nedopustnih tipov ravnanj. Pomembna je tudi natančna ureditev postopka v primeru mobinga, pristojnih oseb za sprejem prijav, odločanje o ukrepih, določitvi pristojnih oseb (organov) za izvajanje ukrepov in podobno. Kot dobra praksa na tem področju se kaže imenovanje posebnega pooblaščenca za antimobing (več o tem v nadaljevanju). Tak pravilnik mora nujno vsebovati tudi določitev sankcij ali vsaj napotitev nanje (disciplinski postopek, odškodninska odgovornost, možnost odpovedi delovnega razmerja storilcu) ter predvideti ukrepe za pomoč žrtvam mobinga (preprečitev stigmatizacije posameznika, zaščita posameznika pred škodo, odobritev dodatnega dopusta za poklicno rehabilitacijo, izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe in podobno). Pri tem velja poudariti, da lahko poleg pravnih sankcij zoper storilce predvidimo tudi druge ukrepe znotraj organizacije (odvzem pooblastil, premestitev, napotitev na zdravljenje/izobraževanje ipd).

**Ključne institucije sistema antimobinga**

***Pooblaščenec za antimobing***

Raziskave kažejo, da so za preventivno delovanje in zgodnje odkrivanje dejanj mobinga lahko zelo koristni posebni pooblaščenci za pomoč trpinčenim na delovnem mestu (***pooblaščenec za antimobing***). Ti imajo ključno vlogo še posebej pri prepoznavanju vertikalnega trpinčenja, kjer so udeleženi posamezniki iz vrst vodstva organizacije. Posebni pooblaščenci naj bi bile predvsem osebe, ki v organizaciji uživajo veliko zaupanje. Pooblaščenec mora biti za delovanje na tem področju ustrezno usposobljen, za kar lahko poskrbi delodajalec z napotitvijo na ustrezno izobraževanje. **Naloge pooblaščenca** **za antimobing** so predvsem sodelovanje pri načrtovanju preventivnih ukrepov s tega področja, sprejemanje prijav o mobingu, samostojno evidentiranje (zaznavanje) pojavov mobinga, izvedba postopka proti storilcu, priprava predloga ukrepov, pomoč žrtvi in podobno.

***Skupni odbor za antimobing***

Zagotovitev normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom lahko vključuje tudi oblikovanje **S*kupnega odbora za antimobing***, v katerega so imenovani predstavniki delodajalca in delavski predstavniki, pri njegovem delu pa naj sodeluje tudi pooblaščenec za antimobing. Vloga tega odbora je predvsem v načrtovanju politik antimobinga in spremljanje njihovega izvajanja, lahko pa se nanj prenese tudi, denimo, pristojnost za obravnavanje posameznih primerov kršitev in predlaganje ustreznih ukrepov in sankcij, ki jih na koncu vedno udejanji delodajalec.

**Zaključek**

Trpinčenje na delovnem mestu **ni problem posameznika, temveč problem celotne organizacije**. Ugodno okolje za pojav mobinga je, enostavno povedano, tisto okolje, za katerega je značilna nizka kultura ljudi, slaba organizacija dela, slabo upravljanje človeških virov, pomanjkanje poslovne etike, pomanjkanje timskega dela, predvsem pa je to znak slabih medčloveških odnosov v delovnih kolektivih.

V prispevku smo skušali opozoriti na pravne vidike boja proti trpinčenju na delovnem mestu, izpostaviti pomen in vlogo delavskih predstavništev pri oblikovanju in izvajanju politik antimobinga ter podati nekatera priporočila za učinkovito normativno ureditev tega problema v internih aktih podjetja. Poleg delodajalca, ki je k temu zavezan že z zakonom, bi si za dvigovanje ozaveščenosti v povezavi s trpinčenjem na delovnem mestu in k zaščiti in varovanju pravic delavcev na tem področju **morali prizadevati tudi sveti delavcev in sindikati**: z opozarjanjem na resnost teh problemov v organizaciji, s proaktivno vlogo na tem področju, kamor med drugim spada tudi podpis dogovora o antimobingu ter sodelovanje pri oblikovanju internega pravilnika na tem področju. Ustrezno oblikovan **sistem** boja proti trpinčenju na delovnem mestu, normativno izpeljan v internih aktih podjetja, lahko predstavlja pomembno vrednostno sporočilo in odigra ključno vlogo pri spodbujanju etičnega obnašanja na vseh ravneh v organizaciji.

1. Beseda »to mob« pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga. [↑](#footnote-ref-1)