

Mobbing: kriminalistični vidik

Petra Dolinar

Povzetek:

Namen prispevka:

Mobbing je v Sloveniji še zelo nov in nepoznan, predvsem pa malo raziskan pojav. Vse to še toliko bolj velja za njegov kriminalistični vidik.

Namen prispevka je opredeliti mobbing in njegove pojavne oblike in ugotoviti, ali je mogoče govoriti o osebnostnih značilnostih, zaradi katerih so nekatere osebe pogosteje žrtve ali storilci ter o značilnostih organizacij, kjer se le-ta pogosteje pojavlja, in kakšen je pomen teh značilnosti. Poleg tega je namen nakazati nekaj možnosti odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga ter opozoriti na probleme, ki se pri tem pojavljajo, pa tudi podati nekaj predlogov, ki bi prispevali k lažjemu odkrivanju in posledično tudi lažjemu preiskovanju in dokazovanju obravnavanega pojava.

Metodologija:

Prispevek je pregledni in temelji na pregledu dostopne domače in tuje literature o mobbingu. Poudarek je predvsem na podatkih, ki se nanašajo na njegov kriminalistični vidik.

Ugotovitve:

Še vedno ni enotne opredelitve, ki bi jasno in natančno določala, kaj je mobbing ter v katerih primerih in kdaj se pojavlja. Poleg tega obstajajo določene osebnostne značilnosti, zaradi katerih so nekatere osebe pogosteje žrtve ali storilci mobbinga in karakteristike organizacij, kjer se le-ta pogosteje pojavlja, dejansko pa lahko postane storilec ali žrtev vsakdo in kjerkoli. Odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje mobbinga je že zaradi omenjenih značilnosti zelo težaven proces. Dodatno ga otežujejo strah žrtev in sodelavcev pred prijavo dejanja, nepoznavanje problematike, nezainteresiranost podjetij za spremembe in pretkanost storilcev. Pri preiskovanju in dokazovanju so lahko v pomoč različni indici, dokumentiranje poteka psihičnega nasilja, zaupniki v podjetju, v zadnjem času pa tudi obrnjeno dokazno breme v primerih, ki pridejo pred delovno sodišče. Na področju kriminalistične obravnave mobbinga bi lahko veliko spremenili že s povečanjem interesa podjetij za tovrstno nasilje, z osveščanjem zaposlenih, zmanjšanjem strahu pred prijavljanjem pri žrtvah in sodelavcih ter s politiko ničelne tolerance do pojava s strani vodstva podjetij.

Izvirnost/pomembnost prispevka:

Prispevek govori o mobbingu in njegovih značilnostih s kriminalističnega vidika. Tako poudari predvsem njegove različne pojavne oblike in t.i. mobbing dejanja, pogostejše značilnosti žrtev, storilcev in organizacij, kjer se tovrstno nasilje pojavlja, ter nakaže različne možnosti odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga ter z njimi povezane probleme. Odpira pa tudi možnosti nadaljnega raziskovanja, tako na področju odkrivanja različnih pojavnih oblik tovrstnega nasilja na delovnem mestu, kot tudi na področju njegovega bolj učinkovitega preiskovanja in dokazovanja.

Namenjen je vsem, ki se kakorkoli ukvarjajo z odkrivanjem, preiskovanjem in dokazovanjem mobbinga, pa tudi njegovim žrtvam, njihovim sodelavcem ter vodstvu podjetij in nenazadnje vsem, ki jih obravnavana problematika zanima.

Ključne besede: mobbing, storilci, žrtve, organizacija, odkrivanje, preiskovanje, dokazovanje.

1 UVOD

Živimo v času nenadnih sprememb. Tehnologija napreduje z bliskovito hitrostjo, znanje ima čedalje večji pomen in vrednost. Po drugi strani pa se zdi, da človek še nikoli ni bil tako sam in prestrašen, kot je prav danes. Posledica tega je, da danes besedo varnost v takem ali drugačnem pomenu zasledimo praktično na vsakem koraku, njenih opredelitev pa je skoraj toliko kot avtorjev, ki o njej pišejo.

Grizold (1992 in 1999) varnost opredeljuje kot stanje, v katerem je zagotovljen uravnotežen fizični, duhovni, duševni in gmotni obstoj posameznika ter družbene skupnosti v razmerju do drugih posameznikov, družbene skupnosti in narave. Pojem varnosti zajema različne vidike, kot so npr. gospodarska, socialna, kulturna, politična, pravna, ekološka, vojaška ... varnost, se pravi tiste pojavne oblike družbenega življenja, ki se štejejo za družbene vrednote (Grizold, 1992; Anžič, 1997; Grizold, 1999). Poleg tega lahko govorimo tudi o različnih ravneh varnosti. Tako v okviru t.i. sistemske varnosti ločimo individualno (varnost posameznika), nacionalno oz. državno in mednarodno varnost, pri čemer varnost enega nivoja ni seštevka varnosti drugih nivojev, je pa nujni pogoj za varnost obeh ostalih nivojev (Buzan v Mitar, 1995).

Nadalje Čas (2005) razlikuje med javno in zasebno varnostjo. Javna varnost pomeni stanje, v katerem se z varnostnimi, preventivnimi in represivnimi aktivnostmi preprečuje in razrešuje protipravna ravnanja. Gre za dobrino, ki jo lahko pridobivamo in uživamo na družbeno organiziran način. V določeni količini mora biti na razpolago vsem članom družbe, zagotavlja se lahko samo na javnopraven, arbitraren način, zagotavljamo pa jo lahko izključno prek države. Največkrat se opredeljuje v povezavi s policijsko dejavnostjo, vendar jo lahko razumemo tudi širše (ne le kot dejavnost policije). Zasebno varnost pa lahko opredelimo kot stanje, v katerem se z varnostnimi, preventivnimi in drugimi aktivnostmi preprečujejo in razrešujejo protipravna in druga dejanja, ki so v pristojnosti zasebnovarnostnih služb. Je dobrina, ki jo lahko pridobivamo in uživamo, če smo jo naročili. Zanja je značilno, da je vedno relativna, opredeljuje pa se v povezavi z zasebnovarnostno in detektivsko dejavnostjo (Čas, 2005).

Ko govorimo o varnosti, se je treba zavedati, da ljudje danes velik del svojega časa preživijo v različnih organizacijah, v katerih so zaposleni. Na delovnem mestu pa še zdaleč niso prisotni le prijateljski in spoštljivi odnosi. Danes pogosto lahko slišimo prav nasprotno – take ali drugačne oblike nasilja na delovnem mestu prizadenejo vedno več ljudi. Ena izmed oblik nasilja na delovnem mestu, ki lahko v temeljih zamaje človeka in njegovo dostojanstvo, je mobbing. To je torej oblika psihičnega nasilja na delovnem mestu, ki močno vpliva na individualno varnost žrtev, pa tudi na varnost vseh ostalih zaposlenih v organizaciji. Posledično vpliva tudi na državno in mogoče celo na mednarodno varnost ter na zasebno, v zadnjem času pa vedno bolj tudi na javno varnost.

V prispevku se bom osredotočila na kriminalistični vidik, se pravi "vidik odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja" (Maver, 2002: 2) mobbinga. V ta namen bom opredelila mobbing, njegove pojavne oblike in značilnosti, zaradi katerih so nekatere osebe pogosteje žrtve ali storilci ter značilnosti organizacij, kjer se le-ta pogosteje pojavlja, in pomen teh značilnosti. Poleg tega bom nakazala nekaj možnosti odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga ter opozorila na probleme, ki se pri tem pojavljajo, pa tudi podala nekaj predlogov, ki bi prispevali k lažjemu odkrivanju ter posledično tudi lažjemu preiskovanju in dokazovanju te, danes vse bolj grozeče oblike nasilja na delovnem mestu.

Pa si najprej pogledimo, kaj mobbing sploh je, katere so njegove vrste ter katera dejanja uvrščamo vanj.

2 OPREDELITEV MOBBINGA

Kostelić-Martičeva (2007) je zapisala resnico človeških odnosov na delovnem mestu, in sicer dejstvo, da mobbing obstaja, že odkar obstaja človeški rod in njegova želja po vladanju, potreba po poniževanju drugih, ljubosumje, zavist, sovraštvo itd. In prav ta čustva so hrana, od katere mobbing živi že toliko časa. Sam mobbing ima različne pojavne oblike, in sicer glede na to, kdo ga izvaja in proti komu, ter glede na dejanja, ki ga predstavljajo.

V različnih državah za poimenovanje psihičnega nasilja na delovnem mestu uporabljajo različne izraze, ki večinoma izhajajo iz izrazov v angleščini (Udrih Lazar, 2006). Tako kot ni enotnega poimenovanja mobbinga, pa ni tudi njegove enotne opredelitve. Eden izmed pionirjev na svojem področju, švedski delovni psiholog Heinz Leymann, je mobbing opredelil takole: "Mobbing je konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom in/ali posledico izrina iz sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminirajoče." (Leymann v Tkalec, 2006: 6) Opravka imamo z obliko psihičnega nasilja na delovnem mestu, o kateri se dolgo časa ni govorilo. V zahodni Evropi se je zanimanje zanj povečalo v 90. letih prejšnjega stoletja, v Sloveniji pa se z njim ukvarjajo šele zadnjih nekaj let.

Vse ostale opredelitve mobbinga praktično izhajajo iz Leymannove. Pri vsem tem je treba poudariti, da ni vsaka oblika psihičnega nasilja že takoj mobbing. V zvezi s tem nekateri (Cvetko, 2006; Confidenti, 2006) razlikujejo med mobbingom in šikaniranjem. Oba izraza pomenita psihično nasilje na delovnem mestu, le da za šikaniranje zadostuje enkratno ravnanje, za mobbing pa je potreben večkrat ponovljen napad v daljšem časovnem obdobju (Confidenti, 2006). Poleg tega tudi ni nujno, da v nekem primeru sploh gre za psihično nasilje - lahko je le prišlo do konflikta, ki se reši na licu mesta. Za mobbing pa nedvomno gre, ko imamo opravka s konfliktno komunikacijo med sodelavci ali med nadrejenimi in podrejenimi na delovnem mestu, žrtev/-ve je/so takemu ravnanju izpostavljena/-e dlje časa (vsaj 5 do 6 mesecev), dogajanje pa je sistematično (vsaj enkrat na teden) (Bakovnik, 2006). Vsa dejstva, ki sem jih navedla, je treba imeti ves čas pred očmi, če želimo vsaj kolikortoliko uspešno odkrivati in preiskovati mobbing.

Tako kot ni enotnih izrazov za sam mobbing, se razlikuje tudi poimenovanje njegovih storilcev in žrtev. Storilec oz. povzročitelj je mober (Tkalec, 2006) ali napadalec (Neuman v Alič, 2007). Osebo, ki je napadena, pa različni avtorji imenujejo žrtev ali tarča (Neuman v Alič, 2007) ali pa mobirani (Tkalec, 2006). Ker je v prispevku poudarjen kriminalistični vidik, se bom osredotočila predvsem na izraza storilec in žrtev.

Ko govorimo o storilcih in žrtvah, lahko mobbing razdelimo v več vrst, ki se med sabo razlikujejo glede tega, kdo je storilec in kdo žrtev, specifične pa so jim tudi nekatere pojavne oblike ter motivi izvajanja tovrstnega nasilja. Vrste mobbinga (upoštevaje omenjen vidik) predstavljam v nadaljevanju.

2.1 Vrste mobbinga

Glede na to, kdo mobbing izvaja in kdo je žrtev, lahko mobbing razdelimo najprej na horizontalni in vertikalni (Kostelić-Martič, 2007). O vertikalnem mobbingu govorimo takrat,

ko se psihično nasilje izvaja med ljudmi na različnih hierarhičnih položajih v podjetju. Tako ločimo:

- **Bossing** (Bakovnik, 2006): šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih. V tem primeru en nadrejeni izvaja mobbing nad enim podrejenim, ali pa gre za serijski mobbing (Kostelić-Martić, 2007), kjer nadrejeni terorizira podrejene enega po enega, dokler ne uniči cele skupine.
- **Bullying** (Bakovnik, 2006): skoraj prostaško šikaniranje od vrha navzdol.
- **Strateški mobbing** (Kostelić-Martić, 2007): posebna oblika mobbinga z vrha navzdol, kjer se nadrejeni dogovorijo, kateri podrejeni so nezaželeni in jih je treba izriniti iz organizacije ter v ta namen nad njimi izvajajo mobbing. Med nezaželene se običajno uvršča višek delovne sile in pa tisti zaposleni, ki so nadrejenim zaradi kateregakoli razloga postali nesimpatični.
- **Staffing** (Bakovnik, 2006): šikaniranje nadrejenih s strani podrejenih, kjer skupina podrejenih izvaja mobbing nad enim nadrejenim (Kostelić-Martić, 2007), razlog pa je običajno ta, da se želijo znebiti svojega šefa (Bakovnik, 2006). Ta oblika mobbinga je izjemno redka, vendar pa to nikakor ne pomeni, da ne obstaja (Galjot, 2007).

Horizontalni mobbing pa se izvaja med sodelavci na isti stopnji hierarhične lestvice. Stroka za ta pojav uporablja kar preprosto izraz mobbing (Bakovnik, 2006).

2.2 Mobbing dejanja

Za samo prepoznavanje, odkrivanje, preiskovanje, pa tudi dokazovanje mobbinga je poleg različnih vrst mobbinga pomembno poznati tudi različne oblike, v katerih se le-ta lahko pojavlja. Leymann je že pred nekaj časa opredelil t.i. mobbing dejanja, ki omogočajo prav to - njegovo lažje prepoznavanje ter posledično tudi lažje dokazovanje in preprečevanje. Dejanja je razdelil v 5 skupin, in sicer (Leymann v Tkalec, 2006):

1. napadi na možnost komuniciranja (omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega; večkratno prekinjanje govora, jemanje besede; omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev; kričanje oz. glasno zmerjanje; konstantno kritiziranje dela; konstantno kritiziranje osebnega življenja; nadlegovanje po telefonu; verbalne grožnje; pisne grožnje; izmikanje stikom, odklonilne geste oz. pogledi; izmikanje stikom, dajanje nejasnih pripomb, brez navedb razlogov izmikanja)
2. napadi na socialne stike (nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja; ko prizadeti koga ogovori, ga le-ta ignorira; premestitev v pisarno, daleč od sodelavcev; sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo; splošno ignoriranje v podjetju)
3. napadi na socialni ugled (opravljanje za hrbtom; širjenje govoric; poskusi smešenja posameznika; domnevanje, da je posameznik psihični bolnik; poskusi prisile v psihiatrični pregled; norčevaje iz telesnih hib; oponašanje načina hoje, glasu ali gest, z namenom, da bi se nekoga osmešilo; napadanje političnega ali verskega prepričanja; norčevanje iz zasebnega življenja; norčevanje iz narodnosti; siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest; delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve; dvomi v poslovne odločitve posameznika; posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov; posameznik je deležen poskusov spolnega zblíževanja ali verbalnih spolnih ponudb)
4. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije (posameznik ne dobiva novih delovnih nalog; odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase; dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog; dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti; dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje kot ostalim sodelavcem); dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo; dodeljevanje nalog daleč nad nivojem kvalifikacij, z namenom diskreditacije)

- napadi na zdravje (siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog; grožnje s fizičnim nasiljem; uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga disciplinira; fizično zlorabljanje; namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku; namerno povzročanje psihične škode na domu ali na delovnem mestu; spolni napadi).

Poleg poznavanja različnih vrst in pojavnih oblik mobbinga je pri odkrivanju, preiskovanju in dokazovanju tovrstnega nasilja pomembno tudi poznavanje njegove pravne ureditve. Le-ta se je v Sloveniji v zadnjem času korenito spremenila. In kakšno je pri nas trenutno stanje?

3 PRAVNA UREDITEV MOBBINGA V SLOVENIJI

Pravna ureditev mobbinga je od države do države različna. V Sloveniji izraz mobbing ni pravni termin in ga zato naša zakonodaja kot takega ne obravnava (Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred njim imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage v zvezi s tem, 2007). Po novem je inštitut trpinčenja na delovnem mestu urejen v Zakonu o delovnih razmerjih (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, Ur. list RS, 103/2007, v nadaljevanju ZDR-A), ki v svojem 6.a členu govori o prepovedi trpinčenja na delovnem mestu in le-to tudi precej natančno opredeli, v 45. členu pa delodajalca zavezuje k zagotavljanju delovnega okolja, v katerem delavec temu nadlegovanju ne bo izpostavljen.

V okviru trenutno veljavne kazenske zakonodaje Kazenski zakonik (Ur. list RS, 95/2004) žrtvam mobbinga še vedno ponuja le omejene možnosti, predvsem v okviru kaznivih dejanj zoper čast in dobro ime, sam mobbing pa v Sloveniji ni kaznivo dejanje. Pred kratkim sprejeti novi Kazenski zakonik (Ur. list RS, 55/2008, v nadaljevanju KZ-1), ki bo začel veljati s prvim novembrom 2008, pa stanje na tem področju korenito spreminja. Vsebuje namreč posebno poglavje, in sicer Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost, v katerem v 197. členu govori o šikaniranju na delovnem mestu. Določa, da se z zaporom do dveh let kaznuje tisti, ki na delovnem mestu ali pa v zvezi z delom s psihičnim nasiljem ali trpinčenjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost. Če pa ima to dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let. Tako bo mobbing, čeprav pod drugačnim imenom, tudi v Sloveniji kaznivo dejanje, z njim pa se bodo začeli ukvarjati tudi policisti, kriminalisti in ostali organi kazenskega pravosodja.

Od pravne ureditve pa k storilcem, žrtvam in organizacijam, v katerih se mobbing pojavlja. Pogledali si bomo, kdo so pogosteje storilci, katere osebe so predvsem v nevarnosti, da postanejo žrtve, in kakšne so organizacije, ki mobbing kar kličejo v svojo sredino. Pa začnimo z nekaj pojasnjevalnimi modeli mobbinga.

4 PROFIL STORILCA, ŽRTVE IN ORGANIZACIJE

Leymann (v Galjot, 2007) kot glavne razloge za pojav mobbinga v organizaciji navaja organizacijo dela, oblikovanje delovnih nalog in način vodenja. Vsi trije sklopi razlogov se torej nanašajo na organizacijo. Beermann in Meschkutat (v Alič, 2007) poleg organizacije dela in načina vodenja poudarjata tudi določene značilnosti storilcev in žrtev, in sicer socialni položaj žrtev in moralni nivo posameznika. Einarsen in Hoel (v Udrih Lazar, 2007) pa govorita o treh pojasnjevalnih modelih ustrahovanja na delovnem mestu:

- model, osredotočen na osebnostne značilnosti storilca in žrtve;

- model, ki mobbing pojasnjuje z inherentnimi značilnostmi medosebnih interakcij v organizaciji (mobbing je posledica načina komuniciranja in interakcij med posamezniki v organizaciji);
- model, ki se osredotoča na organizacijske dejavnike v organizaciji (organizacijska kultura v podjetju je tista, ki krepi mobbing).

Preden kakorkoli nadaljujem, je treba poudariti, da je storilec lahko kdorkoli izmed nas, če mu to dopuščajo okoliščine, prav tako pa lahko vsakdo, ne glede na svoj položaj v družbi in organizaciji ter ne glede na svoj značaj, postane žrtev mobbinga (Kostelić-Martić, 2007). Mobbing se lahko ne glede na značilnosti organizacije pojavi kjerkoli, saj je pogosto za njegov pojav ključno prav to, da se ga tolerira (Tkalec, 2006). In kdo so storilci, oz. katere so njihove prevladujoče značilnosti?

4.1 Storilec

Nekateri (Confidenti, 2006) storilce opisujejo kot osebe spremenljivega značaja z nizko stopnjo osebne integritete, nagnjene k pretiranemu nadzoru, ki ne priznajo svojih napak in so nepošteni do sebe in drugih. Spet drugi trdijo, da so storilci večinoma ljudje z neustrezno osebnostno strukturo, pri katerih prihaja do izrazitih notranjih konfliktov med potrebami in zmožnostmi. Za razrešitev konfliktov tako uporabljajo njim dobro znano agresivno vedenje. Za te osebe je značilna nizka stopnja empatije, strokovnjaki pa poudarjajo tudi egocentričnost. Posledica omenjenih lastnosti je otežkočeno prilagajanje normativom socialne sredine, v kateri živijo ter destruktivno delovanje na druge za zadovoljitev svojih potreb (Mobbing, 2007). Take osebe se pogosto označuje za narcistične ali celo disocialne (Mobbing – psihično nasilje na delovnem mestu, 2007).

Nekateri strokovnjaki govorijo celo o osebah z narcističnimi motnjami osebnosti, le-te pa naj bi imele izmed vseh storilcev največ izkušenj pri izvajanju mobbinga (Galjot, 2007). Za take osebe je značilno bolešno precenjevanje samega sebe, so bolešno egocentrične, drugih ljudi ne morejo doživljati kot sebi enake (pomembni so le, če strežejo njihovemu samopotrjevanju), poleg tega pa tudi niso sposobne odnosov jaz – ti.

Toliko o potencialnih storilcih. V nadaljevanju pa še nekaj o žrtvah in o tistih njihovih značilnostih, ki jih ob pregledu literature najpogosteje zasledimo.

4.2 Žrtev

Mobbing lahko sprožijo različne osebnostne značilnosti žrtve. Pogosto je dovolj, da posameznik izstopa iz delovne sredine s svojo osebnostjo, spolom, barvo kože, kulturološko ali nacionalno identiteto, s tem pa pritegne pozornost moperjev nase (Resh v Galjot, 2007). Relevantni faktorji, zaradi katerih lahko nekdo postane žrtev mobbinga, so (Premper; Zuschlag v Galjot, 2007): težave pri doseganju rezultatov, glede na osebnost utemeljeni problemi, težave s socialnim prilagajanjem, zbujanje pozornosti s svojo zunanostjo in invalidnost ali bolezen. Tako so najpogosteje mobirane osebe, za katere velja vsaj ena od naslednjih značilnosti (Brečko, 2006):

- poštenjaki (osebe, ki so opazile in prijavile nepravilnosti pri delu);
- telesni invalidi;
- mlade osebe, ki so se komaj zaposlile, in starejše osebe tik pred upokojitvijo;
- osebe, ki zahtevajo več samostojnosti ali boljše pogoje za delo;
- osebe, ki po letih prekomernega dela zahtevajo priznanje in povečanje plače;
- presežek delovne sile;
- pripadniki manjšinskih skupin.

Gre za osebe, ki so odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, dovzetne za priznanje in kritiko in imajo visoko razvit čut za socialno pravičnost (Kostelić-Martić, 2007).

Kar nekaj je bilo povedanega o storilcih in o žrtvah mobbinga. Vendar pa se tovrstno nasilje v organizacijah, ki ga ne dopuščajo, kljub prisotnosti potencialnih storilcev in žrtev, ne razvije ali pa se razvije v veliko manjši meri kot sicer. Katere so torej tiste značilnosti organizacije, ki, kot sem rekla že prej, mobbing kar kličejo med svoje zaposlene?

4.3 Organizacija

Mobbing se najpogosteje pojavlja v organizacijah, za katere je značilno (Gilioli v Kostelić-Martić, 2007):

- izrazito tekmovalna delovna sredina s kulturo karierizma in strogo hierarhično strukturo;
- pozornost organizacije je usmerjena izključno na povečanje ekonomskega dobička, in ne na delovno ozračje in medsebojne odnose med zaposlenimi;
- velika zaskrbljenost zaradi presežka delovne sile;
- avtoritarni stil vodenja in upravljanja;
- slabo načrtovanje organizacijskih ciljev in stalna negotovost glede njihovega izbora;
- slabo in nedosledno vključevanje in sodelovanje delavcev v procesu odločanja;
- slabe možnosti za profesionalno usposabljanje in izobraževanje;
- pomanjkanje medsebojnega spoštovanja in spoštovanja medsebojnih kulturnih razlik;
- pomanjkanje jasnih pravil dela in obnašanja;
- pretirana obremenjenost z delom ali brezsmiselne delovne naloge;
- nezadostno definirane vloge in pomanjkanje profesionalnosti.

V nadaljevanju predstavljam problematiko odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga. V celotnem procesu, če seveda želimo, da bo uspešen, pa je pomembno ves čas imeti pred očmi značilnosti in posebnosti, ki sem jih omenila do sedaj.

5 ODKRIVANJE MOBBINGA

Pri odkrivanju mobbinga je zelo pomembno, da se zavedamo, kaj mobbing sploh je, kakšni so znaki, ki nakazujejo, da je nekje prisoten, pomembno je tudi vedeti, s kakšnimi ljudmi imamo opravka, se pravi, kdo so naši podrejeni, sodelavci in nadrejeni, da ga tako lažje prepoznamo. Prav zato je v zvezi z odkrivanjem potrebno ustrezno ozaveščanje zaposlenih in tudi širše javnosti, saj se nam kadarkoli lahko zgodi, da bi lahko ukrepali, pa tega ne storimo, ker se pojava ne zavedamo, ga toleriramo, ali pa se nam s stanjem ne zdi nič narobe. Lahko pa, še huje, sami postanemo žrtev mobbinga, pa zaradi takih in drugačnih razlogov ne ukrepamo.

Odkrivanje mobbinga je zelo problematično področje. Številni storilci so zelo pretkani in pokvarjeni, njihovi načini izvajanja mobbinga pa zelo prefinjeni in pretanjeni, zaradi česar je mobbing zelo težko prepoznati, ko pa ga enkrat prepoznamo, je za prizadetega običajno že prepozno (Kečanović, 2006). Problem predstavlja tudi sama narava kršitev in posledice, ki bi jih bile žrtve lahko deležne s strani povzročiteljev. Zaradi teh posledic se žrtve bojijo razkritja in o ravnanju delodajalca, nadrejenih, ali pa sodelavcev pogosto molčijo (Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred »mobbingom« imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage s tem v zvezi?, 2007). Poleg tega je vprašljiv tudi sam interes podjetja. Pojav mobbinga zahteva številne ukrepe, tako s strani delodajalca kot samega zaposlenega, delovne sredine pa tovrstnemu problemu pogosto niso naklonjene, saj bi že s samim ukvarjanjem z njim priznale možnost pojava mobbinga v svoji organizaciji, kar pa sliki popolnega podjetja še zdaleč ne

ustreza. Prav zato je reševanje težav večinoma omejeno na kurativni del, in ne na preventivo, zaposleni pa pogosto tudi nimajo informacij o tem, kaj lahko storijo in kam se lahko obrnejo po pomoč (Kako preprečiti nasilje na delovnem mestu?, 2007). Tako nezainteresiranost podjetja, pomanjkanje informacij, predvsem pa strah, preprečujejo, da bi žrtev spregovorila in se postavila zase. Molk pa daje storilcu tiho privolitev za njegovo početje in začarani krog je sklenjen.

V zvezi z odkrivanjem in prijavljanjem mobbinga je potrebno opozoriti še na pojav in nevarnost t.i. lažnega mobbinga (Franca, 2007), pri čemer gre za zlorabo položaja s strani posameznika v obliki lažnih prijav psihičnega nasilja v delovnem okolju. Ker je prijav mobbinga danes vedno več, je pričakovati tudi porast prijav lažnega mobbinga. Prav zato je poznavanje obravnavane problematike, tako s strani žrtev in sodelavcev, še bolj pa s strani tistih, ki potem prijave preiskujejo in dokazujejo, še toliko bolj pomembno.

6 PREISKOVANJE MOBBINGA

Ko enkrat ugotovimo, da imamo opravka z mobbingom (prijava s strani žrtve, sodelavcev, nadrejenih, ugotovitev inšpektorja), je treba situacijo preiskati. Pri tem si lahko pomagamo z različnimi indici, ki kažejo na mobbing, pozorni pa moramo biti tudi na številne druge dejavnike (vzdušje v organizaciji, psihofizično stanje žrtve itd.). Najprej si pogledjmo nekaj indicev, ki se nanašajo na same storilce mobbinga.

6.1 Indici glede storilca

6.1.1 Motiv

Pri vsakem kaznivem dejanju (mednje se bo od novembra 2008 naprej, čeprav pod drugim imenom, uvrščal tudi mobbing) je vedno bistven namen, se pravi motiv storilca. Motivi za mobbing so lahko zelo različni, omenjajo pa se predvsem ljubosumje (Kečanović, 2006) na nekoga, ki je dober delavec, ima lepo postavo, je uspešen; nevoščljivost, zaničevanje (Kečanović, 2006), zavist, sovraštvo, uživanje v trpinčenju, krepitev predsodkov (Bratož, 2004). Posebej pa je potrebno poudariti motiv pri strateškem mobbingu, kjer gre, kot je bilo že omenjeno, za to, da se vodstvo dogovori, kateri zaposleni so nezaželeni in kako jih bodo odstranili z delovnega mesta (Kostelić-Martić, 2007). Torej je tu motiv odstranitev zaposlenih (ne glede na vzrok nezaželenosti) iz organizacije, prav ta motiv pa omenja tudi Leymann v svoji definiciji.

Zapf (v Galjot, 2007) govori o štirih skupinah motivov za izvajanje mobbinga:

- mikropolitni mobbing (namen je izločiti nepriljubljenega sodelavca iz organizacije);
- mobbing kot strategija za stabiliziranje lastnega občutka vrednosti (osnova zanj je občutek ogroženosti na področju, ki je relevantno za občutek lastne vrednosti, strah pred podrejenostjo in nepriznavanjem na nekem področju, strah pred izgubo avtoritete in moči, ali pa strah pred izgubo položaja na delovnem mestu);
- mobbing kot strategija ohranjanja in varovanja položaja (storilec ima močno potrebo po priznanju, občudovanju in izvajanju oblasti, pomanjkljivosti in napake pripisuje drugim, pogosto je perfekcionista, primanjkuje mu empatije in ima majhno sposobnost delegiranja);
- nezavedni mobbing (premalo zaznani konflikti se spremenijo v nakopičeno jezo, posledica pa so bolesta in škodljiva dejanja, katerih učinkov se storilec običajno niti ne zaveda).

Motivi se nekoliko razlikujejo tudi glede na položaj storilcev in žrtev v organizaciji. Tako so pri nadrejenih najpogostejši motivi za izvajanje mobbinga (Zuschlag v Galjot, 2007):

- strah nadrejenih (pred izgubo avtoritete in moči v podjetju, pred nedelom podrejenih, pred intrigami z njihove strani, pred tem, da jih bodo sodelavci izrinili iz vodstvene funkcije, ali pa pred izgubo ugleda med sodelavci in nadrejenimi);
- discipliniranje sodelavcev;
- antipatičnost;
- sadizem;
- maščevanje sodelavcem za povzročene težave.

Motivi za izvajanje mobbinga med sodelavci so zlasti (Zuschlag, 2007):

- zamolčanje pomembnih informacij zaradi zagotovitve delovnega mesta;
- jezne reakcije na tiste, zaradi katerih je potrebno opraviti neko delo;
- poskus prisiliti sodelavca, da bi se podredil zahtevam večine;
- osebno sovraštvo;
- izživljanje nagnjenja k norčevanju in nejevolji nad socialno šibkejšimi sodelavci;
- nestrpnost zaradi drugačnosti žrtve.

Osnova za najredkejšo obliko mobbinga (od spodaj navzgor) pa je protest proti nadrejenemu (Leymann v Galjot, 2007). Tako lahko podrejeni izvajajo mobbing, ker nasprotujejo delodajalcu pri imenovanju ali zaposlitvi novega vodje (npr. imajo drugega favorita), ali pa zaradi boleznega, krivičnega ali avtoritarnega nastopanja vodje.

6.1.2 Značaj storilca

Poleg motiva je pomembno spoznati tudi značaj storilca, ki je lahko (ne pa nujno) pomemben pokazatelj mobbinga. Kot že rečeno, se omenja predvsem spremenljiv značaj z nizko stopnjo osebne integritete, nagnjenost k pretiranemu nadzorovanju, nepriznavanje svojih lastnih napak, nepoštenost do sebe in drugih, pomanjkanje empatije, egocentričnost, nezmožnost prilagajanja, destruktivno in agresivno vedenje ter celo značilnosti narcistične ali disocialne osebnosti. Vsekakor pa dejstvo, da ima nekdo katero od omenjenih lastnosti ali celo njihovo kombinacijo, samo po sebi še zdaleč ne pomeni, da imamo opravka z moberjem.

Poleg poznavanja storilca, njegovega motiva in značaja, je pomembno pridobiti tudi čim več podatkov o samih žrtvah ali žrtvi ter o organizaciji, v kateri so obravnavane osebe zaposlene. Tako v nadaljevanju predstavljam še nekaj indicev, ki tudi lahko opozarjajo na prisotnost mobbinga v organizaciji.

6.2 Drugi indici

Obstajajo določena vprašanja, ki si jih je treba zastaviti, če želimo pravočasno odkriti opozorilne znake, ki nakazujejo možnost pojava mobbinga v organizaciji (Bratož, 2004). Ta vprašanja pa niso koristna samo za žrtve in za zainteresirane zaposlene, ampak tudi za tiste, ki mobbing preiskujejo ter ga želijo dokazati in preprečiti. Torej, v primeru suma pojava mobbinga je potrebno ljudi v organizaciji vprašati (Bratož, 2004):

- Ali s svojo intuicijo občutite napetost ali strah?
- Ali je nedavno znotraj organizacije kakšna sprememba povzročila povečanje stresa ali dolgočasje?
- Ali se je vedenje nekega zaposlenega nenadoma spremenilo?
- Ali ključni ljudje odhajajo iz organizacije?
- Ali so ljudje, posebej na višjih managerskih položajih, premalo izkušeni ali kvalificirani za položaje, ki jih zasedajo?

- Ali se povečuje število bolniških dni?
- Ali je prisotna nizka morala brez kakega drugega razumljivega razloga?
- Ali se za probleme določenega oddelka nenadoma krivi le enega posameznika?
- Ali je organizacija nenadoma izvedla spremembo, kot je npr. prestrukturiranje, novo osebje, novo vodstvo, novi postopki, ne da bi primerno pripravila in usposobila osebje za nov način dela?
- Ali ste opazili znake v neverbalnem obnašanju, kot je npr. izogibanje pogledom, jok, neprimeren smeh, šepetanje itd.?

Pritrdilen odgovor na katerokoli izmed zastavljenih vprašanj, še posebej pa na več oz. na vsa vprašanja, je lahko pomemben indic, ki kaže na prisotnost mobbinga v neki organizaciji.

Poleg odkrivanja in preiskovanja mobbinga je, predvsem s stališča žrtev, pomembno tudi njegovo dokazovanje. Tudi to ne poteka brez težav in ovir. Pa si pogledjmo nekatere izmed njih ter nekatere načine, s katerimi lahko dokazovanje olajšamo in morda s tem komu zmanjšamo trpljenje.

7 DOKAZOVANJE MOBBINGA

Dokazovanje mobbinga je zelo težaven in kompliciran proces. Večino mobbing dejanj je, tako v postopkih v podjetju kot kasneje v morebitnem postopku pred sodiščem, težko dokazati, še težje pa je dokazati njihovo pravno škodljivost znotraj pravnih norm (Tkalec, 2006). Med mnogimi razlogi za to ni zanemarljiv niti ta, da je (kazensko) pravo primarno usmerjeno na en sam dogodek, ki se je zgodil v določenem trenutku in na določenem mestu, pri mobbingu pa o takem dogodku ne moremo govoriti, pač pa gre za pojav, ki ima zgodovino in se odvija v procesih skozi daljše časovno obdobje (Galjot, 2007). Strokovnjaki (Resh v Tkalec, 2006) priporočajo, naj si morebitna žrtev skrbno dokumentira svoje ravnanje in ravnanje svojega nasprotnika, npr. v obliki dnevnika, ki naj daje odgovore na vprašanja: kdaj, kdo, kje, kaj, katere priče so bile prisotne in kakšne psihične in fizične reakcije je ta dogodek povzročil pri mobiranem. Prav tako je smiselno, da si mobirana oseba znotraj podjetja najde zaupnika, ki naj ga informira o dogajanju. Tak zaupnik je kasneje v primeru postopka na sodišču lahko pomembna priča.

Mobbing ima tudi svojo ceno, tako za podjetje, kot tudi za posameznika. Tako mobirani pogosto iščejo pomoč zaradi stresa, pojavljajo se depresije, nevroze, samomorilsko vedenje, občutki izčrpanosti, maligni tumorji ter številne druge psihosomatske bolezni (Brečko, 2006). Zaradi omenjenih težav veliko ljudi išče pomoč pri zdravnikih, psihiatrah, psihologih itd. Izvidi, ki jih pri njih pridobijo, pa lahko poleg vsega ostalega služijo kot pomemben dokaz na sodišču.

Glede dokazovanja je pomembna tudi že omenjena novela ZDR-A, ki v novem 6. a členu opredeljuje trpinčenje na delovnem mestu, pri čemer se kot trpinčenje šteje 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 45. členu pa določa, da je v primerih spora pred sodiščem dokazno breme na strani delodajalca. Torej je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da je zagotovil takšno delovno okolje, kjer do mobbinga oz. trpinčenja ne bi moglo priti. Delavcu tako ni treba dokazati, da je bil žrtev mobbinga. S tem je položaj žrtev vsaj glede dokazovanja viktimiziranosti pred sodiščem do neke mere olajšan.

Z začetkom veljavnosti KZ-1 se bodo s pojavom mobbinga, njegovim odkrivanjem, preiskovanjem in dokazovanjem srečali tudi policisti, kriminalisti in ostali organi kazenskega pravosodja. Vse to, predvsem pa dejstvo, da bo mobbing kaznivo dejanje in s tem jasno opredeljen kot ravnanje, ki je prepovedano in se ne tolerira, bo verjetno vzpodbudilo večje število žrtev in/ali očitvidcev k prijavi tovrstnega nasilja ter prispevalo k zmanjšanju tolerance do njega. Sčasoma pa se bodo na tem področju oblikovali tudi ustrezni standardi, ki bodo odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje mobbinga vsaj do neke mere olajšali.

8 ZAKLJUČEK

Mobbing je pereč problem, ki drago stane tako organizacijo kot tudi posameznike in seveda družbo. Slovenija pri njegovem pojavu ni nobena izjema. Tako je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu v raziskavi, opravljeni leta 2001 (Kostelić-Martić, 2007), ugotovila, da je v Sloveniji 7,1 % vseh zaposlenih že bilo žrtev mobbinga. Pri tem se največ mobbinga pojavlja v šolstvu in vzgoji, zdravstvu, akademskih institucijah, nevladnih organizacijah in v javni upravi (Žaler, 2007), saj gre za poklice, ki od zaposlenih zahtevajo visoko stopnjo čustvene vpletenosti, tesnejše odnose in boljše medsebojno poznavanje, hkrati pa je na teh področjih težje objektivno oceniti posameznikovo delo, kar samo povečuje možnosti za pojav mobbinga. Po pričakovanjih pa je mobbinga veliko manj v poklicih z nižje izobraženimi kadri (Žaler, 2007).

V Sloveniji se o psihičnem nasilju na delovnem mestu dolgo časa ni govorilo, danes pa se mu posveča vse večjo pozornost. Vse bolj se tudi zavedamo posledic, ki jih prinaša. Pri tem vsekakor lahko govorimo o določenih osebnostnih značilnostih, zaradi katerih so nekatere osebe pogosteje žrtve ali storilci mobbinga, ali pa imajo večjo možnost, da to postanejo, in o karakteristikah organizacij, kjer se le-ta pogosteje pojavlja. Nikakor pa ne smemo pozabiti, da so to samo značilnosti, ki nam pomagajo pri lažjem odkrivanju in prepoznavanju mobbinga. Dejstvo, da jih nimamo, ali da jih nima organizacija, kjer smo zaposleni, pa ne pomeni nobenega jamstva, da tudi sami ne moremo postati žrtev ali mogoče celo storilec.

Ko se poskušamo spopasti z mobbingom, običajno že takoj ob odkrivanju naletimo na številne težave. Nezainteresirana podjetja, pomanjkanje informacij, pretkani storilci in zlasti strah so dejavniki, ki žrtvam in opazovalcem zapirajo usta in omogočajo, da se mobbing razvija naprej. Pozorni moramo biti tudi na lažni mobbing ter, ko govorimo o statistikah, na kulturo posamezne države, saj so nekje določena ravnanja povsem sprejemljiva, spet drugje pa veljajo za nedovoljena in žaljiva.

Sam mobbing je precej težko preiskovati. Nekoliko si lahko pomagamo z motivom in značajem storilca, pomaga pa tudi poznavanje nekaterih drugih okoliščin v organizaciji, ki lahko kažejo na ta pojav.

Pri dokazovanju nekoliko pomaga obrnjeno dokazno breme na delovnem sodišču, sicer pa je pomembno, da žrtev svoje ravnanje natančno dokumentira, kot priča pa lahko pomaga tudi zaupnik.

Pomembno je, da se čim več ljudi zaveda, kaj mobbing je, da vemo, da gre za dejavnost, ki je sistematična in traja dlje časa, da se zavedamo, da vsak konflikt še zdaleč ne pomeni mobbinga, se pa vanj lahko razvije. Potrebno je tudi vedeti, da je družba s tem, ko ga tolerira, soodgovorna za njegov pojav. Zato je v boju z njim na prvem mestu potrebno vsesplošno osveščanje prebivalstva o pojavu mobbinga, dejavniki tveganja, tako na strani storilcev kot

tudi žrtev in organizacije, in o možnostih spopadanja z njim. Pri ljudeh bi bilo treba zmanjšati strah pred prijaviteljem, predvsem pa znižati toleranco družbe do psihičnega nasilja na delovnem mestu. Veliko bi na tem področju lahko storilo tudi vodstvo podjetij, saj je preventiva že pregovorno boljša kot kurativa. Zanimariti ne gre niti pomena nadaljnjih raziskav s področja mobbinga, njegove pojavnosti, odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja. Spremembe pa je pričakovati tudi z razvojem sodne prakse (v kratkem tudi na kazenskopravnem področju), ki je trenutno v Sloveniji, kar se tiče psihičnega nasilja na delovnem mestu, še v povojih. Z njo pa se bo hkrati do neke mere razvila tudi drugačna in bolj ustrezna praksa odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga, ki je problem in si kot tak tudi zasluži resno, nepristransko in objektivno obravnavo.

9 LITERATURA

1. Alič, A. (2007). *Mobbing: psihično in fizično nasilje na delovnem mestu: kriminološko-viktimološki vidik*. Diplomsko delo, Ljubljana, Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.
2. Anžič, A. (1997). *Varnostni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
3. Bakovnik, R. (2006). Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Delavska participacija*, 10 (12), 3-5.
4. Bratož, N. (2004). *Mobbing*. Diplomsko delo. Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Diplomsko delo je dobljeno 13.10.2007 na: [http:// dk.fdv.uni-lj.si/dela/Bratoz-Nina.PDF](http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Bratoz-Nina.PDF).
5. Brečko, D. (2006). Mobbing - psihoteror tekmovalne družbe. *Delavska participacija*, 10 (12), 12-18.
6. Confidenti, D. (2006). Pojav mobbinga kot posebne vrste šikaniranja v slovenski policiji. V: Lobnikar, B. (ur.). *Sedmi slovenski dnevi varstvoslovja*. 31. maj – 2. junij 2006, Bled, Ljubljana, Fakulteta za policijsko-varnostne vede.
7. Cvetko, A. (2006). Mobbing – psihično nasilje. *Nasilje na delovnem mestu. Sanitas et labor: slovenska znanstveno-strokovna periodična publikacija*, 5 (1), 25-39.
8. Čas, T. (2005). Varnost, nacionalna varnost in zasebna varnost. V Lobnikar, B. (ur.). *Šesti slovenski dnevi varstvoslovja*. 2. – 4. junij 2005, Bled, Ljubljana, Fakulteta za policijsko-varnostne vede.
9. Franca, V. (2007). Šikaniranje se lahko dogaja tudi v vašem podjetju. *Podjetnik*, 41 (3), 44-46.
10. Galjot, S. (2007). Žrtve mobbinga, psihičnega nasilja na delovnem mestu. V: Meško, G. (ur.). *Izbrana poglavja iz viktimologije 1. Mala čitanka viktimologije za varstvoslovce: študijsko gradivo*. Ljubljana, Fakulteta za varnostne vede.
11. Grizold, A. (1992). Oblikovanje slovenske nacionalne varnosti. V: Grizold, A. (ur.). *Razpota nacionalne varnosti: obramboslovne raziskave v Sloveniji*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
12. Grizold, A. (1999). *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana, Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola.
13. Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred »mobbingom« imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage s tem v zvezi?. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Članek je dobljen 27.4.2007 na: http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_do_stojanstva_na_delovnem_mestu/mobbing/#c16913.

14. Kazenski zakonik. (2004). *Uradni list RS*, št. 95/2004. Zakon je dobljen 25.11.2007 na: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&vt=1&sm=k&q=kazenski+zakonik&mandate=-1&unid=UPB|C22154A2C1035790C1256EA60030FC9F&showdoc=1>.
15. Kazenski zakonik. (2008). *Uradni list RS*, št. 55/2008. Zakon je dobljen 8.6.2008 na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=86833&part=&highlight=kazenski+zakonik>.
16. Kečanović, B. (2006). Ustavimo nasilje na delovnem mestu!. *Pravna praksa*, 24 (49/50), 22–23.
17. Kostelić-Martić, A. (2007). Mobbing - psihičko maltretiranje na radnome mjestu. Članek je dobljen 2.11.2007 na: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/Kostelič.doc>.
18. Kako preprečiti nasilje na delovnem mestu?. Članek je dobljen 13.10.2007 na: http://trendi.siol.net/default.aspx?site_id=155&page_id=116&article_id=155116070611105926111&cid=406&pgn=1.
19. Maver, D. (2002). Vloga in pomen klasifikacij kaznivih dejanj za kriminalistično preiskovanje. V Pagon, M. (ur.). *Tretji slovenski dnevi varstvoslovja*. 6. – 8. junij 2002, Bled, Ljubljana, Visoka policijsko – varnostna šola.
20. Mitar, M. (1995). Buzanov pristop k vprašanju varnosti v sodobni družbi. *Revija Policija*, 4 (1/3), 132–140.
21. Mobbing. Članek je dobljen 13.10.2007 na: <http://poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=242>.
22. Mobbing - psihično nasilje na delovnem mestu. Članek je dobljen 13.10.2007 na: http://trendi.siol.net/default.aspx?site_id=155&page_id=116&article_id=155116070518111721111&cid=406.
23. Tkalec, L. (2006). Mobbing - psihoteror na delovnem mestu. *Delavska participacija*, 10 (12), 6-12.
24. Udrih Lazar, T. (2006). V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi. *Nasilje na delovnem mestu. Sanitas et labor: slovenska znanstveno-strokovna periodična publikacija*, 5 (1), 7-23.
25. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih. (2007). *Uradni list RS*, št. 103/2007. Zakon je dobljen 18.11.2007 na: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&vt=6&sm=k&q=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C12573840030372D&showdoc=1>.
26. Žaler, J. (2007). Osebni (ne)razvoj: Mobbing se pojavlja tudi v Sloveniji. Članek je dobljen 13.10.2007 na: <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/osebni-ne-razvoj-mobing-se-pojavlja-tudi-v-sloveniji-186.aspx>.

O avtorici:

Petra Dolinar, študentka četrtega letnika univerzitetnega programa »Varstvoslovje« na Fakulteti za varnostne vede. Področje strokovnega interesa so vse oblike nasilja na delovnem mestu, predvsem pa mobbing. Elektronska pošta: petra.dolinar@gmail.com.