

МОБИНГ НА РАДУ

Милорад Јанковић
Универзитет Синергија Бијељина
Правни факултет
055/231-332
mjankovic@sinergija.edu.ba

Сажетак

У овом раду аутор појмовно дефинише мобинг, његове појавне облике, могуће узроке и посљедице мобинга.

Са правног аспекта мобинг се карактерише као противправно понашање којим се вријеђа достојанство и интегритет личности. Мобингом се врши психичко злостављање и производе негативне посљедице за појединца, групу, саму организацију и друштво уопште.

Аутор праве разлику између мобинга и дискриминације али дефинише и њихову међусобну повезаност.

Мобинг, поред поремећаја односа међу појединцима и групама може имати и кривично-правне и имовинско-правне посљедице.

У условима раста глобалне незапослености стварају се претпоставке за повећање случајева мобинга у његовим разноврсним модалитетима.

Кључне ријечи: *Мобинг, дискриминизација, застрашивање, интегритет, достојанство, жртва, мобер, стрес, штета, незапосленост, синдикат.*

Abstract

In this paper the author provide the definition of work abuse, its manifestations, possible causes and its consequences.

From the legal aspect, work abuse is defined as anti-legal behaviour that insults the dignity and integrity of a person. Work abuse can be done through physical abuse and can lead to negative consequences for an individual, a group or the very organisation or the society in general. The author make a distinction between work abuse and discrimination but they also define their correlation. Work abuse, besides the disturbance among individuals and groups can have culpable, legal and property consequences. In the situation of growing unemployment there can be assumptions that the amount of work abuse is also growing in various modes.

Key words: work abuse, discrimination, intimidation, integrity, dignity, victim, mobber, stress, damage, unemployment, labour union

1. Увод

Човјечанство вијековима улаже напоре да различитим правним и другим механизмима унаприједи ниво заштите људских права и слобода. У оквиру те заштите налази се очување људског достојанства. Слободно се може рећи да је ниво демократичности једног друштва у директној вези са нивоом заштите људских права и могућностима

које, било која, заједница пружа да човјек искаже своје способности, склоности и оствари егзистенцијалне потребе.

У сектору рада флукуише безброј различитих односа. То су веома комплексни односи. Можемо их посматрати на релацији организација-човјек и човјек-човјек. интереси организације и појединца често нису исти. Још чешће нису исти интереси појединца у односу на друге, у радном окружењу.

Конфликт, као општа категорија, није ријетка појава у организацијама. Он је условљен и факторима изван организације и унутар ње. Правни, морални и обичајни, као и сви други стандарди, упућују да међу људима треба остваривати релативну хармонију. Но, нису ријетке ситуације да у људском раду, умјесто да појединац допуњава другог радећи делегиране послове, човјек човјеку постаје вук. Отуд и појава мобинга.

2. Појам мобинга

Појам МОБИНГ (злостављање) потиче из енглеског језика. Настао је од ријечи *моб* (руља, свијетина, олош) тј. *моббисх* (груб, простачки, вулгаран). Тако је настала ријеч *моббинг*, која значи застрашити на олошки начин, нарушити или уништити лично достојанство, психички угрозити или дотући или искључити из социјалне средине. Енглеска ријеч мобинг етимолошки води поријекло од латинског израза *мобиле вулгус*, што значи свијетина, олош, у покрету.¹

Прво значајније проучавање мобинга извршио је шведски психотерапеут Хајнц Лојман, чија се истраживања вежу за 80-е године двадесетог вијека. У енглеском говорном подручју користи се и израз „булинг“, који се веже за насиље у школи.²

Ради прецизнијег дефинисања мобинга послужимо се законском формулацијом овог института, по којој је ³мобинг специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

3. Основне карактеристике мобинга на раду

Нека од основних обиљежја и карактеристика мобинга су:

- овај облик понашања настаје на раду, без обзира да ли је ријеч о радном односу на неодређено или одређено вријеме, обављању привремених и повремених послова, допунском раду, раду помоћног кућног особља или неком од других облика радног ангажовања;
- злостављање појединца или групе;
- систематски приступ радњама или пропуштању вршења радњи уперених према појединцу или групи;
- дужи временски период вршења или пропуштања вршења радњи. Неки психолози тврде да одређене радње попримају обиљежје мобинга када се предузимају најмање једном седмично (док одређени аутори тврде да је потребно два пута седмично), у трајању од шест мјесеци.

¹ Бранко А. Лубарда., Мобинг/Булинг на раду. Билтен судске праксе Врховног суда Србије, 2/2008. Београд, 2008. стр. 1.

² <http://sr.wikipedia.org/wiki/mobbing>.

³ Закон о раду РС (пречишћени текст). „Сл. гласник РС“ бр. 55/07. члан 111.

- намјере онога ко врши мобинг (мобер) усмјерене су са циљем угрожавања угледа, части, људског достојанства или интегритета личности, како би то угрожавање обично довело до престанка рада онога над којим се врши мобинг. Ми смо мишљења да престанак рада жртве мобинга није једини циљ мобера. Нпр. мобер може имати за циљ и друге ефекте, као што је помјерање жртве са радног мјеста, спречавање у напредовању, освета због поремећених односа, довођење у независну економску ситуацију и др.
- мобинг има обиљежја противправног понашања, које је супротно уобичајеним правилима пословног морала и
- мобингом се наноси штета жртви мобинга, почев од стварања осјећаја несигурности, па све до прихосоматских поремећаја и наношења материјалне или нематеријалне штете.

4. Узроци мобинга

Узроци мобинга су разноврсни. Навешћемо неке од карактеристичних узрока као што су:

- неадекватно дефинисана организација у одређеној радној средини;
- лош приступ приликом селекције и одабира људи за запошљавање;
- грешке при распоређивању на одређене послове;
- погрешна пословна филозофија организације;
- жеља за смањењем трошкова пословања;
- погрешни приступи при селекцији вишкова радника;
- економске потешкоће организације;
- неспособност менаџмента;
- психолошке карактеристике појединаца;
- лични анимозитети и нетрпељивости;
- елиминација конкуренције;
- ангажованост жртве мобинга у заштити права радника (синдикални представници);
- указивање на незаконит рад организације, групе или појединаца;
- намјера за ставрање статуса незамјенљивости код послодавца;
- противљење промјенама;
- фамилијарне везе на штету других;
- недостатак опште односно пословне културе и
- опште стање у друштву (нпр. изражена незапосленост).

У пракси се може истовремено појавити више узрока заједно (комбинација узрока).

5. Појавни облици мобинга

Зависно од тога, у којој организационој линији се појављује, мобинг можемо подијелити на:

1. вертикални мобинг и
2. хоризонтални мобинг.

Вертикални мобинг је мобинг који настаје на вертикалној лествици организације. Може да настане одозго према доље али и од нижих нивоа, према горе. За

претпоставити је да је чешћи и лакше извршив мобинг надређених над подређенима. Надређени, по природи положаја који заузима, има шира и већа овлашћења или „друштвену моћ“ од подређеног, па тако и могућности за извршење мобинга.

Када се мобинг врши над лицем или лицима који у организацији имају идентичан или сличан хијерархијски положај у односу на мобера, тада имамо хоризонтални мобинг.

Ако, као један од критерија за разврставање мобинга, узмемо број лица која се појављују као мобери, мобинг можемо подијелити на:

1. мобинг појединца над појединцем;
2. мобинг групе над појединцем;
3. мобинг појединца над групом и
4. мобинг групе над групом.

У теорији обично срећемо подјелу на прве три групе мобинга. Сматрам да се у пракси може појавити и мобинг групе над групом. За претпоставити је да је ријеч о мањим групама, пошто би изразито велике групе у сукобима интереса могле представљати неку другу правну категорију. Примјера ради, организација је покренула акцију унапређења производа или услуга и за такав циљ формирала два тима. Међусобна конкуренција (која је и природна), може да прерасте у нелојалну и да за последицу има мобинг.

Према начину вршења односно извршења мобинг можемо подијелити и на:

1. отворени мобинг и
2. прикривени мобинг.

Отворени мобинг је видљив и препознатљив. Код њега се може препознати и мобер и жртва и механизми вршења мобинга.

Прикривени мобинг је мобинг „у рукавицама“. Модалитети овог мобинга могу бити разноврсни, но у суштини је понашање мобера прикривено тако да окружење не уочава намјере мобера, а некада ни сама жртва мобинга не може препознати ко над њом врши мобинг, које су намјере мобера, па ни чињеницу да је управо та особа сама жртва мобинга.

Постоје и други варијетети мобинга као што су економски мобинг, стратешки мобинг и др.¹

6. Начини вршења мобинга

Радње и поступци које мобер предузима могу бити веома различити.

Мобинг се може вршити на следеће начине:

- а) радњама чињења и
- б) пропуштањем чињења.

а) Радње чињења

У овим случајевима мобер предузима једну или више радњи којима активно дјелује према жртви и уз то обично од жртве тржи предузимање неке радње или активности.

Навешћу неколико начина поступања мобера према жртви: додјелјивање преобимних задатака (ради постизања ефекта „пуног стола“); додјелјивање послова који превазилазе знања или стручне квалификације жртве; честе промјене радног мјеста; издавање неразумљивих или недовољно прецизираних радних задатака; минимизирање резултата рада жртве; континуирано необјективно оцјењивање рада жртве; саопштавање

¹ Окружни суд у Требињу, у образложењу пресуде бр. 015-0-Гж-09-000157, од 08. 02. 2009. г. дефинише стратешки мобинг као понашање којим се менаџмент организације руководи искључиво интересима организације занемарујући при том и интересе појединца.

нетачних информација које имају везе са радом жртве или организације; недозвољено мјешање у вршење послова жртве; континуирано ширење лажних информација о раду жртве, наводној неспособности и неподобности жртве и сл.; опструкција налога за извршење послова или подстицање других на опструкцију; социјална изолација жртве на радном мјесту; стварање представа о потреби за разрјешењем или пензионисањем жртве мобинга (ефекат „рањеног лава“); преузимање послова, у истом рангу, од жртве да би се иста довела у положај беспослене особе и др.

б) Радње нечињења

Ове облике вршења мобинга карактерише пропуштање вршења радњи од стране мобера према жртви мобинга, које су иначе обавезне или се природно подразумевају, да би се жртва осјетила бескорисном и беспотребном.

То може бити у облику: недодјељивање било каквих послова жртви мобинга (ефекат „празног стола“); непредузимање мјера заштите на раду и мјера које штите здравље, са циљем наношења штете жртви; непредузимање мјера у правцу стручног оспособљавања и образовања жртве како би се она спријечила да стекне потребна знања и вјештине за даљи рад; необавјештавање надређеног или подређеног о чињеницама везаним за рад, чиме се он спречава у доношењу потребних одлука или извршавања посла и др.

Радње чињења и нечињења могу се комбиновано примјењивати у вршењу мобинга.

7. Правне карактеристике мобинга

По свим својим карактеристикама мобинг представља противправно понашање.

Многобројни су међународни правни извори, из чијег садржаја произилази потреба за спречавањем и кажњавањем повреда људских права и слобода, што мобинг, у својој суштини и јесте. Од ових правних извора издвојићемо Европску конвенцију о заштити људских права и слобода. Ова конвенција, између осталих права и слобода, афирмише:

- слободу мисли, савјести и вјероисповјести;
- слободу изражавања;
- слободу окупљања и удруживања;
- право на дјелотворни правни лијек;
- забрану дискриминације и
- забрану злоупотребе права.

Мобинг у већини својих појавних облика представља негацију, односно повреду неких од наведених људских права и слобода.

Људска права и слободе, таксативно се наводе, у уставним текстовима држава.

Законом о раду Републике Српске¹ утврђена је забрана дискриминације, и у оквиру тога, забрана мобинга.

Овај закон не повлачи јасну правну разлику између дискриминације и мобинга, па то може изазвати одређене недоумице у пракси. Има и правних теоретичара који не врше разлику између дискриминације и мобинга. Сматрам да је ријеч о два различита правна института. Дискриминација представља разликовање и повреду права по основу пола, расне припадности, вјерске припадности и др., док мобинг представља психичко злостављање и застрашивање. Значи, дискриминација почива на разликовању, а мобинг на злостављању. Истина, ова два института и могу имати међусобну везу, пошто

¹ Закон о раду РС (пречишћени текст). „Сл. гласник РС“ бр. 55/07. члан 107-112.

мобинг на раду може представљати „алат“ за вршење дискриминације (посебно код прикривених облика мобинга).

Кривични закон РС¹ не користи појам мобинг и не прописује посебно кривично дјело мобинга. Међутим, обиљежја овог кривичног дјела могу се наћи у кривичном дјелу злостављања, за које је прописана новчана казна или казна затвора до једне године.

Мишљења сам да би било потребно да се у кривично законодавство Републике Српске угради кривично дјело мобинга. Како последице мобинга могу бити тешке, и пошто се њиме угрожавају изузетно значајна заштитна добра, то би по нашем мишљењу и распон казни за ово кривично дјело требао бити већи.

8. Последице мобинга

Изложеност перманентном мобингу угрожава здравствено стање жртве мобинга. Здравствене сметње и симптоми жртве су: депресија, анксиозност, кризе плача, осјећај деперсонализације, напад панике, социјална изолација, емоционална отупљеност, главобоља, поремећај спавања, вртоглавица, проблеми са варењем, хипертензија, кардиоваскуларни проблеми, кожане промјене. Мобинг утиче и на промјене у понашању, као што су пасивизација, агресивност, повећано конзумирање алкохола, цигарета, лијекова, сексуалне поремећаје, однос према члановима породице и др. Дијагноза која је призната у Свјетској здравственој организацији, јавља се као последица мобинга, под називом „Посттрауматски стресни поремећај“.²

Дакле последице су психолошке и психосоматске природе.

Овим последицама морамо додати и оне економске природе. Познато је да је лијечење од стреса и скупо и дуготрајно. Како мобинг може оставити трајне последице по жртву мобинга оне ће довести и до дјелимичног или потпуног губитка радне способности. То стање узрокује огромна економска издвајања и губитке и за друштво и за појединца.

9. Заштита од мобинга на раду

Мобинг је по свом бићу комплексан институт и појава, па је и заштита од њега комплексна.

Заштита од мобинга на раду може бити:

1. судска заштита и
2. извансудска заштита.

а) Судска заштита од мобинга

Судска заштита од мобинга на раду и механизми ове заштите првенствено зависе од циљева који се желе постићи таквом заштитом. Облик судске заштите је и у директној вези са последицама које су настале вршењем мобинга.

У начелу, постојање мобинга је тешко доказиво. Наиме, нису ријетке ситуације да организација или појединац, наизглед неутралним и законитим одлукама и радњама, уствари врши мобинг. Јесте да многобројна упоредна законодавства терет доказивања, постојања односно не постојања мобинга ставља на мобера односно послодавца. Међутим, и кроз овакво рјешење потребно је недвосмислено утврдити да је постојао

¹ „Сл. гласник РС“ бр. 49/03

² <http://www.poslovnazena.biz/poslovanje/stajemobbing>

мобинг и на основу тих чињеница жртви мобинга пружити правну заштиту. Овај приступ је у својеврсном сукобу са принципом да онај ко тужи треба и да доказује.

Жртва мобинга, може путем надлежног суда испоставити захтјев за:

1. поништењем одређене одлуке која је довела до чињенице постојања мобинга или одлуке која је посљедица мобинга као и новчану накнаду;
2. надокнаду материјалне и нематеријалне штете и
3. кривичноправну заштиту, по правилима кривичног поступка и у складу са кривичним законом.

Мобер може, жртви мобинга на раду, причинити и материјалну и нематеријалну штету. Код накнаде нематеријалне штете морамо имати у виду да за њено постојање није нужна сама повреда неког личног добра него и да односно лице ту повреду и осјећа у виду физичких или психичких болова или да се код њега испољио страх одређеног интензитета.¹

Накнада нематеријалне штете је, и за странке и за суд, често комплексна, тако ако томе додамо и потребу за утврђивањем постојања мобинга на раду (што је такође комплексно), закључићемо да су поступци ове врсте правне заштите веома сложени.

б) Извансудска заштита од мобинга на раду

У предњем тексту видјели смо, да сама организација (послодавац), често продукује односе и ситуације који доводе до вршења мобинга. Према томе, организација, преиспитујући и побољшавајући саму себе, треба да побољшава односе како на релацији организација-човјек, тако и на релацији човјек-човјек. Мобинг, у себи, садржи конфликт. Конфликтне организације нису цијењене на тржишту.

Поред тога, организације требају да развијају стручне и високопрофесионалне појединце и дјелове у организацији, који раде на примјени модерних механизма и модела менаџмента људских ресурса. Тада се човјек ставља у први план. Када се човјек стави у први план, смањују се могућности и неспоразума и злостављања запослених.

Исто тако, организација може, примјеном комбинованих метода, утицати на побољшање односа и међусобну лојалност запослених. То се постиже упознавањем запослених са циљевима организације, едукацијом запослених и развијањем културе рада и комуницирања.

Ако је то потребно, организација може премјестити, на друге послове или отказати уговор о раду онима који су склони вршењу злостављања.

Јак и независан синдикат такође може утицати на заштиту права радника, па тако и на заштиту од мобинга на раду.

И инспекцијски органи имају могућност да, у оквиру својих надлежности, утичу на смањење појава од мобинга и на његову превенцију, па чак и на предузимање казних мјера. На крају ћу нагласити да друштво, које инсистира на доследној примјени закона и заштити својих грађана, креира амбијент који утиче на подстицање или превенцију од мобинга.

¹ Богдан Лоза: Облигационо право-општи дио. „Сл. гласник“ Београд. Београд 2000. стр. 199.

Закључак

Мобинг је специфичан облик понашања којим се на систематичан начин и кроз дужи временски период врши нечије злостављање или понижавање ради угрожавања његовог угледа, достојанства, части, интегритета и економске сигурности.

Мобинг на раду представља повреду међународних конвенција и других извора права о људским правима и слободама. Он је, по свим својим карактеристикама, противправно и друштвено штетно понашање.

Мобинг на раду може вршити појединац према појединцу, појединац према групи, група према појединцу и група према групи. Може бити вертикални и хоризонтални мобинг.

Сматрам да у Кривичном закону Републике Српске треба нормирати кривично дјело мобинга а у Закону о раду Републике Српске извршити побољшања и јасно одвојити дискриминацију од мобинга.

Мобинг се разликује од дискриминације јер је он психичко и систематско насиље док је дискриминација довођење људи у неравноправан положај по различитим основама.

У заштити од мобинга треба дјеловати и превентивно и репресивно.

Мобинг за посљедицу има психичке, психосоматске, економске, и друге негативне посљедице.

Глобални раст незапослености заоштриће конкуренцију и међу запосленим лицима и међу незапосленим. Радна мјеста постају све мање сигурна. То је погодан амбијент за повећање штетне и незаконите појаве и понашања, која се зове мобинг.

Литература:

- [1.]Богдан Лоза: Облигационо право-општи дио. „Сл. гласник“ Београд. Београд, 2000
- [2.]Бранко А. Лубарда. Мобинг/Булинг на раду. Билтен судске праксе Врховног суда Србије 2/2008. Београд, 2008
- [3.]Владимир Тодоровић, Људске слободе и права. Сл. гласник Београд. Београд, 2000
- [4.]Закон о раду Републике Српске (пречишћен текст) „Сл. гласник Републике Српске“ бр. 55/07
- [5.]Зоран Ивошевић. Радно право. Правни факултет Универзитета Унион и Сл. гласник Београд. Београд, 2006
- [6.]Кривични закон Републике Српске. „Сл. гласник РС“ бр. 49/03
- [7.]Фикрета Бахтијаревић Шибер. Менаџмент људских потенцијала. Голден маркетинг Загреб. Загреб, 1999
- [8.][хттп://sr.wikipedia.org/wiki/моббинг](http://sr.wikipedia.org/wiki/моббинг)
- [9.][хттп://www.пословназена.биз/пословање/стајемоббинг](http://www.пословназена.биз/пословање/стајемоббинг)