

UZROCI I POSLEDICE MOBINGA

REZIME: U radu će se govoriti o uzrocima mobinga, uslovima u kojima se mobing pojavljuje, posledicama mobinga na telesno i duševno zdravlje zaposlenog, načinima za sprečavanje mobinga, državnim mehanizmima za zaštitu i reakciji društva na ovu sve prisutniju pojavu.

Ključne reči: mobing, zaposleni, zlostavljanje na radu, psihičko maltretiranje.

Uvod

Mobing je psihičko zlostavljanje i ponižavanje osobe na radnom mestu, sa ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. Krajnji cilj je eliminacija sa radnog mesta. Proučavanje mobinga je 1980 – ih godina započeo švedski psihoterapeut Hajnc Lojman. Naziv je stvoren od engleskog glagola *to mob*, što znači nasrnuti u masi, odnosno od imenice *mob*, koja znači rulja, bagra, ološ. Naziv je skovan prema istraživanjima Konrada Lorenca koji je opisivao ponašanje nekih životinja koje se udruže protiv jednog člana, napadaju ga, isteruju iz zajednice, a ponekad ga dovode i do smrti.¹

Međunarodna organizacija rada (ILO) određuje mobing kao „uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih“. U mobing spadaju stalne negativne primedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje lažnih informacija.

Razlikuju se vertikalni i horizontalni mobing. Vertikalni mobing postoji kada pretpostavljeni zlostavlja jednog ili više zaposlenih, a horizontalni među zaposlenima na jednakom položaju u hijerarhijskoj lestvici.

Ovoj pojavi se sve više pridaje na značaju, budući da su posledice mobinga nesagledive po žrtvu i njenu porodicu i da ne postoji društvo imuno na ovu

* Generalni sekretar Univerziteta Metropolitan u Beogradu.

¹ <http://sr.wikipedia.org/>

pojavu.² Nakon što je u Srbiji privatizovan veliki broj preduzeća, na sceni je zavladao divlji kapitalizam. Do skoro nepoznat ili malo primetan, mobing je u današnje vreme postao noćna mora velikog broja radnika koji se bore da sebi i porodici obezbede minimalnu egzistenciju. Bahati poslodavci, od kojih su se mnogi obogatili preko noći nelegalnim poslovima, koriste finansijsku zavisnost zaposlenih, pretvarajući život mnogima od njih u pravu noćnu moru. Kako naša država kaska za zemljama EU u mnogim oblastima, slična je situacija i kada je u pitanju mobing. Veliki problem predstavlja nepostojanje zakonske regulative, a sa druge strane, i nespremnost države i njenih organa da beskompromisno stanu na put mobingu i zaštite žrtve ove pojave. Žrtve se teško odlučuju da progovore i da zaštitu potraže u nadležnim institucijama, jer znaju da je verovatnoća da zaštitu dobiju mala, a gubitak posla nakon toga sasvim izvestan.

Velika konkurencija na tržištu, globalizacija, ekonomska kriza i nesigurnost radnog mesta, doveli su do povećanja učestalosti mobinga, jer su i poslodavci postali prisiljeni da analiziraju svaki problem koji ima negativne posledice na produktivnost i troškove proizvodnje. Prva firma koja je odlučila da investira u kvalitetne međuljudske odnose, bio je Wolkswagen, koji je zbog toga uveo i novi pojam – *odgovoran za mobing*.³

Kako vreme odmiče, raste broj onih koji se suočavaju sa raznim neprijatnostima na radnom mestu, jer se mobing širi poput virusa i postaje opšteprihvaćen manir i obrazac ponašanja većine poslodavaca u Srbiji. Zbog toga će država, sviđalo se to nekome ili ne, morati ubrzo da preduzme adekvatne mere.

Pojavni oblici i faze mobinga

Mobing može da se ispoljava na različite načine:

1. *Uskraćivanje žrtvi adekvatnog komuniciranja* – žrtva se prekida u razgovoru, odbijaju se verbalni i neverbalni kontakti sa žrtvom.
2. *Uskraćivanje žrtvi socijalnih odnosa* – žrtva je u izolaciji, niko joj se ne obraća, premešta se u prostoriju daleko od kolega i rukovodstva, ne poziva se na zajedničke sastanke, proslave i pauze.
3. *Napad na ličnu reputaciju* – šire se neistinite priče o privatnom životu, žrtva se ogovara i ismejava.
4. *Napad na kvalitet profesionalnog rada* – vređanje, stalne neosnovane kritike, stalna kažnjavanja, niska ocena rada ničim dokazana. Žrtvi se ne daju radni zadaci i sredstva za rad (sindrom „praznog stola“), zatrpava se zadacima (sindrom „punog stola“) ili se zadaju zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji.

² Istraživanjem Northwestern National Life Insurance Company, ustanovljeno je da je jedan od četiri radnika u SAD – u bio žrtva mobinga.

³ Kostelić – Martić, A., Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu, Zagreb: Školska knjiga, 2005. str. 7–8.

5. *Napad na zdravlje* – žrtva se prisiljava da obavlja zadatke koji narušavaju njeno zdravlje, nema godišnji odmor i slobodne dane, prigovara se korišćenju bolovanja, preti joj se ili se seksualno zlostavlja. Konstantna izloženost mobingu ugrožava zdravstveno stanje žrtve, a posledice mogu biti depresija, anksioznost, napadi panike, emocionalna otupljenost, glavobolja, poremećaj spavanja, hipertenzija, kožne promene itd. Mobing utiče i na promene u ponašanju, pa tako dovodi do agresivnosti, povećanog konzumiranja alkohola, cigareta i lekova i do seksualnih poremećaja. Dijagnoza koja se javlja kao posledica mobinga je priznata u Svetskoj zdravstvenoj organizaciji pod nazivom „posttraumatski stresni poremećaj“. Traumatski događaj se stalno proživljava na jedan ili više sledećih načina:

- kao povratna i nametljiva sećanja na događaj, uključujući slike, misli i percepcije;
- kao ponavljanje uznemirujućih snova o događaju;
- osoba se ponaša i oseća kao da se traumatski događaj ponovo zbiva;
- nastojanje da se izbegnu aktivnosti, mesta i osobe koje podsećaju na traumu;
- osećanje odvojenosti ili otuđenja od drugih osoba;
- osećanje besperspektivnosti.⁴

Kada govorimo o fazama mobinga, uočava se pet faza. To su:

1. Faza ključnog događaja u kome se odabira žrtva i agresija iz nerešenog konflikta se usmerava prema njoj.
2. Ciljani mobing u kojoj potisnuta agresija mobera eskalira u psihoteror. Žrtva počinje da gubi sigurnost i da se oseća manje vrednom. Javlja se nesanica.
3. Faza žrtvenog jarca u kojoj je žrtva obeležena i gde postaje dežurni krivac za sve propuste u kolektivu.
4. Borba za opstanak putem dokazivanja, preopterećivanje poslom što vodi do hroničnog umora i drugih psiho-fizičkih posledica, kao što su psihosomatski i depresivni poremećaji.
5. Faza razvijenog mobinga je stanje sasvim pogoršanog psihičkog i fizičkog stanja žrtve zbog višegodišnjeg terora. Žrtva želi da se reši posla, neretko i života.⁵

Osobine mobera i žrtava mobinga

Moberi su osobe nezadovoljne sobom, nedovoljno stručne i kompetentne, osobe koje takvim ponašanjem prikrivaju nemoć u nekoj drugoj sferi života

⁴ Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 82–83.

⁵ Kondić, V., Mobing i kako ga sprečiti: Priručnik za regionalne poverenike UGS „Nezavisnost“, <http://www.gsputnezavisnost.org.rs>

(brak, porodica i sl.). To su ljudi koji su u ranim godinama života imali puno frustracija, nikada nisu naučili da vole, da daju i primaju. Mober je čovek koji je u suštini vrlo nesiguran, a ljudi i moć su mu potrebni da bi sebi dao na značaju. Oni su često psihopate ili sociopate. Po nekim definicijama on je „krvnik, perverzni narcisoid kome transfer boli omogućuje da se oseća vrednijim na račun drugog.“⁶

Žrtve mobinga su uglavnom mirni i povučeni ljudi koji nisu skloni raspravama, ljudi koji uočavaju probleme i upozoravaju na njih, mladi ljudi na početku radnog veka, sredovečni ljudi pred kraj radnog veka, bolesni, invalidi i pripadnici nekih manjinskih grupa, kao npr. pripadnici različite seksualne orijentacije, ideologije i religije. Istraživanja pokazuju da su žrtve mobinga osobe oba pola, koji su zaposleni u svim delatnostima.⁷ Međutim, procentualno su kancelarijski radnici najčešće žrtve mobinga, a zatim slede šefovi i rukovodioci odeljenja. Najmanji broj žrtava mobinga čine zaposleni koji se bave slobodnim delatnostima i rade kao spoljni saradnici.⁸

Reakcije žrtve na mobing situaciju kreću se od neverice, traženja krivice u sebi, samookrivljavanja, doživljaja vlastite nesposobnosti, do usamljivanja, anksioznosti i depresije.

Grupa koja je protiv pojedinca predstavlja grupu koja podržava mobera. Tu grupu čine oni koji su takođe, nekompetentni, nestručni, poltroni i u strahu da i sami ne postanu žrtve mobinga. Oni su moberova produžena ruka, bez kojih je on slab. Sa druge strane, žrtva nema podršku jer se retko ko usuđuje da je podrži. Kada žrtva dobije grupu za podršku, nazire se izlazak iz mobing situacije.⁹

Posledice mobinga na zdravlje žrtava, natalitet i nacionalnu ekonomiju

Kada stresogeni uslovi dugo traju, dolazi do somatskih i psihosomatskih tegoba. Najčešće posledice su ubrzan rad srca, ubrzano disanje, povišen krvni pritisak, gubitak apetita ili neumerenost u jelu, smanjenje imuniteta pa čak i maligne bolesti. Često se javljaju gubitak motivacije za rad i poremećaji koncentracije. Posebno je teška situacija u nerazvijenijim i tranzicionim državama, jer zaposleni ne reaguju adekvatno iz straha da će izgubiti radno mesto. Informisanost ljudi o značaju ovog problema i mogućnostima za rešavanje istog, na vrlo je niskom nivou. Tako, u razvijenim državama zaposleni reaguju i na povišen ton poslodavca, dok je u Srbiji i dalje to uobičajeni način komunikacije poslodavca sa zaposlenima.

Međutim, ni u nekim razvijenim zemljama situacija nije bolja.

⁶ Francuska psihoterapeutkinja Marie – France Hirigoyen, preuzeto iz Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 23.

⁷ Kondić, V., op. cit., str. 9.

⁸ Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 35.

⁹ Kondić, V., op. cit., str. 9.

U Japanu se u periodu od 1945. do 1975. radilo 10–12 časova, 6–7 dana u nedelji. Posledica je bila ekonomski uspeh i povećan broj zaposlenih između 40 i 50 godina koji su umirali od srčanih i moždanih udara. Krajem 80-ih godina prošlog veka, ova pojava je dobila svoje ime: karoši ili smrt zbog predoziranja poslom.¹⁰ Karoši je prepoznat kao simbol autoritativnog menadžmenta, a kompanijski presing se kombinuje sa ego presingom, jer japanski čovek ima predispoziciju radoholizma.¹¹

Žene su naročito ugrožene, jer je seksualno uznemiravanje vrlo često, a sa druge strane, položaj žena je težak i zbog uloge majke koju imaju. Pre trudnoće su diskriminisane prilikom konkurisanja za radno mesto, kada se neretko ženi postavlja pitanje da li „planira uskoro dete“, a ukoliko ima dete postavlja se pitanje „planiranja“ drugog deteta. Majke male dece su diskriminisane i zbog činjenice da se mala deca razboljevaju, pa poslodavcima nije u interesu da ih zaposle, jer smatraju da će one često biti na bolovanjima. Ukoliko ih i zaposle, žene ne uzimaju bolovanja i kada je to neophodno, plašeći se za radno mesto, a u toj situaciji najviše trpe mala deca, ali i žene koje neretko zbog takvih okolnosti prelaze na manje plaćena radna mesta ili bivaju prinuđene da daju otkaz. Sve to doprinosi da se žena čini finansijski zavisnom od muža i da se usled toga oseća manje vrednom. Ukoliko je žena samohrana majka, posledice su još teže i najčešće su to depresije, a sve češće i samoubistva.

Ovo je jedan od glavnih razloga pada nataliteta, determinisanja savremene porodice u pravcu porodice sa jednim detetom i povećanja broja žena koje ne žele decu i porodicu. Četvoročlana i petočlana porodica, sva je verovatnoća, postaće relikv prošlosti.

Mobing utiče negativno i na nacionalnu ekonomiju, iako o tome niko ne govori. Usled bolesti izazvanih mobingom, zaposleni izostaju sa posla, pa se smanjuje i produktivnost na poslu. Na tržištu rada raste broj nezaposlenih i povećava se broj isplaćenih naknada za nezaposlene, a u zdravstvu rastu troškovi lečenja, rehabilitacije i naknade za bolovanje. Takođe, raste broj korisnika prevremenih i invalidskih penzija, pa tako stručnjaci procenjuju da mobing nacionalnu ekonomiju može koštati i do nekoliko milijardi evra.¹²

Zakonska regulativa u oblasti zaštite zaposlenih od mobinga

U Srbiji još uvek ne postoji Zakon protiv mobinga. U situaciji mobinga, žrtva jedino može da se pozove na Krivični zakon RS, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu i Zakon o radu koji propisuje zabranu diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, je

¹⁰ Baltazarević, V., *Mobing – komunikacija na četiri noge*, Pančevo: Mali Nemo, 2007., str. 49.

¹¹ Ibid.

¹² Istraživanje Međunarodne organizacije rada 1998. pokazalo je da SAD svake godine gubi 200 milijardi dolara zbog stresa u preduzećima.

svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. U odsustvu zakonske regulative, veliki problem su dužine sudskih procesa, jer se žrtve mobinga ostavljaju bez sredstava za egzistenciju, s obzirom na to da u ovim situacijama često dobijaju otkaz. Na ovaj način država posredno podstiče mobing.

U velikom broju evropskih zemalja, kao npr. u Belgiji, Francuskoj, Holandiji i Švedskoj, doneti su zakoni u cilju borbe protiv mobinga. U Nemačkoj, Irskoj i Velikoj Britaniji primenjuju se odredbe kaznenog i civilnog prava. Danska i Luksemburg su se opredelile za druge pravne instrumente, kao što su propisi i tarifni ugovori.¹³

Da li je možda neophodno predložiti izmene i dopune Krivičnog zakona, na taj način što bi se, po ugledu na Francusku, uvelo novo krivično delo „moralno zlostavljanje“ ili bi takvo rešenje bilo prestrogo? Ili je prekršajno pravo adekvatniji mehanizam zaštite, s obzirom na sankcije i naročito rokove u prekršajnom postupku?¹⁴

Predlog Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, predviđa mogućnost mirnog rešavanja spornih pitanja kod samog poslodavca, kroz postupak posredovanja i mirenja koji ne traje duže od osam radnih dana. Ukoliko postupak posredovanja ne uspe, zaposleni bi mogao da se obrati sudu. Prema podacima Viktimološkog društva iz 2007. i 2008. godine, oko 50% prijavljenog zlostavljanja odnosi se na zlostavljanje na radu, a procentualno je veći broj zlostavljanih žena.

Svrha i cilj predloženog zakona o sprečavanju zlostavljanja na radnom mestu je, pre svega, prevencija. Primenu zakona bi nadzirala upravna inspekcija za zaposlene u državnim organima, organima autonomne pokrajine i lokalne samouprave i inspekcija rada za zaposlene u preduzećima, ustanovama i kod drugih poslodavaca.

Tužbom zaposleni može da zahteva zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i naknadu materijalne i nematerijalne štete. Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu. Postupak u parnicama za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja je hitan, a sud tužbu sa prilozi-ma dostavlja tuženom u roku od 15 od dana prijema tužbe. U toku postupka sud

¹³ Kondić, V., op. cit., str. 16.

¹⁴ Rittosa, D., Trbojević Palalić, M., Kaznenopravni pristup problematici mobinga, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka (1991) v. 28, br.2, 1325–1351, 2007.

može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenaknadive štete.

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona je sadržan u čl. 97. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojim je propisano da Republika Srbija uređuje i obezbeđuje i sistem u oblasti radnih odnosa, zaštite na radu i druge ekonomske i socijalne odnose od opšteg interesa. Uređivanje pitanja sprečavanja zlostavljanja na radu je preporučeno i od strane Evropskog parlamenta, koji je usvojio Rezoluciju o zlostavljanju na radnom mestu 2001–2339 (INI).

Zakonom se utvrđuje obaveza poslodavaca da zaposlene koji su u radnom odnosu na dan stupanja na snagu ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja, obavezama u vezi sa sprečavanjem zlostavljanja, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od zlostavljanja.

Sudska praksa

U Srbiji je veće Opštinskog suda u Jagodini izreklo kaznu zatvora od četiri meseca uslovno dve godine, Zoranu Milovanoviću, v.d. glavnom i odgovornom uredniku nedeljnih novina „Novi put“ iz Jagodine. On je osuđen za krivično delo zlostavljanja i mučenja iz člana 137. Krivičnog zakona RS, a po tužbi novinarkе tog lista Ivane Delić – Janković. Prema optužnici, optuženi je oštećenju govorio da je glupa, da ne zna da radi svoj posao i cepao joj pripremljene tekstove. Izbacivao je iz radne sobe u prisustvu kolega, lupao vratima i govorio joj da ne može da radi sa njom jer mu smeta njen miris, glas, smeh i prisustvo. Sudsko veće je zaključilo da je ovakvim postupanjem oštećenju povređeno ljudsko dostojanstvo.

U Vojvodini je načelnica Južnobačkog okruga, Darija Šajin, osuđena na 14 meseci zatvora četiri godine uslovno, zbog zlostavljanja i mučenja radnika. Protiv nje su prijavu podneli sedmoro radnika Opštinske uprave u Baču. Ona je, prema optužnici, u periodu od 2004. do 2005. godine zlostavljala zaposlene i vređala njihovo ljudsko dostojanstvo. Radnici su u prijavama naveli da su svakodnevno doživljavali maltretiranja i poniženja, te da su na kraju bili otpušteni ili prisiljavani da sami daju otkaz.

Sporovi koji se vode zbog mobinga su specifični i zbog teškoća koje se pojavljuju u dokaznom postupku. Ostali zaposleni, koji su odlučujući svedoci, uglavnom ne žele da iznesu sve pojedinosti na sudu iz straha da će i sami postati žrtve mobera ili izgubiti radno mesto. Ukoliko žrtva odluči da sama snimi razgovor sa moberom, postoji mogućnost da sud takav snimak neće uzeti u obzir kao relevantan dokaz. Ne postoje ujednačena mišljenja da li se saznanja dobijena tehničkim snimkom privatnog razgovora smeju koristiti kao dokaz u krivičnom postupku. Pojedini autori smatraju da je snimak učinjen neovlašćeno, ukoliko

je snimljen bez pristanka osobe koja se snima.¹⁵ Vrhovni sud Hrvatske doneo je odluku da dokaze pribavljene privatnim tehničkim snimkom snimljenim van krivičnog postupka treba izdvojiti kao nezakoniti dokaz.¹⁶

Kasacioni sud Republike Italije je jedan od prvih sudova koji je kao radnje mobinga prihvatio i radnje nečinjenja, čiji je cilj da izoluju zlostavljanog radnika kako bi se kod njega razvile psihološke i fizičke frustracije. Zaključak je bio, da se kao kao posledica toga, kod radnike mogu razviti hronična oštećenja zdravlja.¹⁷ Rekordna odšteta od 300.000 eura za doživljeni mobing dodeljena je novinarki italijanske izdavačke kuće Mondadori 2005. godine. Ona je tužbu podnela zbog mobinga koji je započeo stalnim kritikama njenih članaka, a završio se potpunom izolacijom i disciplinskim kažnjavanjem kada se usprotivila da prepíše članak iz engleskih novina.

U Evropi je seksualno napastvovanje bilo koje ponašanje seksualne prirode kojim se povređuje dostojanstvo žrtve, dok sudska praksa Vrhovnog suda SAD-a i Kanade priznaje seksualno uznemiravanje kao ponašanje kojim se drugi diskriminiše na osnovu pola i tako stvara netrepeljivo radno okruženje i atmosfera.¹⁸

Strategija za sprečavanje i rešavanje problema mobinga – zaključna razmatranja

Prevenција mobinga može biti primarna, sekundarna i tercijarna.

Primarna prevencija ima za cilj da spreči pojavu patoloških slučajeva uzrokovanih stresom i mobingom. Primarna prevencija podrazumeva stvaranje jasnih uslova rada, informisanje zaposlenih o stresu, mobingu i njegovim posledicama, sačinjavanje ugovora o radu koji sadrže klauzule koje regulišu mobing i navode kazne za svako kršenje pravila.¹⁹

Sekundarna prevencija se primenjuje kada je do mobinga već došlo, te se u tu svrhu preduzimaju određene mere, kao npr. angažovanje savetnika od poverenja ili medijatora.²⁰

Tercijarna prevencija podrazumeva ranu dijagnozu uticaja mobinga na zdravlje, rehabilitaciju u zdravstvenim ustanovama, odštetu za nanesenu štetu, uključivanje žrtve u rad ukoliko je to moguće i kažnjavanje agresora.²¹

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Presuda Vrhovnog suda Hrvatske Kzz – 16 / 2001–2 od 15. 11.2002. godine

¹⁷ Presuda Kasacionog suda Republike Italije n. 8438, od 04. 05. 2004. godine

¹⁸ Videti slučajeve Vrhovnog suda Kanade Jantzen v. Platy Enterprises (1989) 1. S.C.R 1252 i Vrhovnog suda SAD-a Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.s. 57 (1986), Harris v. Forklift Systems Inc, 510 U.S. 17 (1993) .

¹⁹ Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 106.

²⁰ Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 108.

²¹ Kostelić – Martić, A., op. cit., str. 109.

Firme koje su rešile da se ozbiljno pozabave problemom mobinga, pribegavaju nekim od sledećih metoda prevencije i sprečavanja istog:

1. održavaju stalne tematske sastanke i druženja;
2. jedanput godišnje svaki radnik ima intervju sa svojim nadređenim kako bi razgovarali o očekivanjima i perspektivama u profesionanom razvoju;
3. zaposleni se nagrađuju i napreduju u karijeri;
4. popunjavaju se upitnici kojima se ispituje zadovoljstvo radnika;
5. održavaju se dobri odnosi sa sindikatom;
6. ocenjuje se osoblje.

Iako je mobing prisutan svuda oko nas, pažnja koja mu se posvećuje nije na zavidnom nivou. Stiće se utisak da je svima lakše da žive sa ovim problemom, nego da ga rešavaju. U situaciji kada svakodnevno veliki broj radnika ostaje bez posla, svojevrsni luksuz pretstavlja razgovor na temu mobinga ili suprotstavljanje poslodavcu i kolegama koji mobing vrše. Ljudi su više nego ikada uplašeni za svoju i egzistenciju svoje porodice. Nema jasne strategije za borbu sa moberima i zaštitu žrtava mobinga. Na sceni su moderni robovlasnički odnosi, u kojima se zaposleni zadovoljavaju činjenicom da imaju kakav – takav posao, nezavisno od toga što se njihova elementarna ljudska prava zagarantovana međunarodnim dokumentima i zakonima ne poštuju. Tako se često može čuti rečenica „čuti, ne zameraj se, vidiš kakva je situacija...“ ili „šta ćeš, tako je kako je, bolje i ne može biti...“. Ljudi se mire sa situacijom, život ne žive već ga životare u strahu i strepnji od svakog novog sutra, a svaka motivacija se vremenom gubi. Strah umesto ambicija postaje glavni dirigent života, a vlastita nemoć se utapa u samobmanjivanje da drugačije i nije moglo biti. Pojedinci koji se bave ovom temom su malobrojni i sve uglavnom ostaje na pisanoj reči, bez pomaka u praksi.

Usvojiće se Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, hoće sigurno. Međutim, videćemo da li će i kakve efekte proizvesti u praksi. Sam zakon bez šire društvene akcije neće značiti ništa. Celokupna javnost mora da se informiše o mobingu i mogućnostima za sprečavanje istog. Ljudi moraju da se ohrabre da izađu iz začaranog kruga nasilja i terora na poslu. Da progovore. Da se bore. Da obezbede sebi tretman na radnom mestu koji je dostojan čoveka. A kako će to da učine ukoliko država nema strategiju i mehanizme podrške i zaštite? Nikako. To je onda borba protiv vetrenjača u kojoj se ni svrha zakona ne vidi.

A od svega je najneverovatnije da u 21. veku govorimo o mobingu i da takve pojave nisu ostale u nekim decenijama i vekovima daleko za nama. Da li će ikada ljudsko društvo dostići neki zavidan nivo ljudskih prava i sloboda kada će biti potpuno normalno da se svako uvažava i poštuje bez intervencije države i društva? Po svemu sudeći, u skorijoj budućnosti, neće.

Dragan Čović, M.Sc.

The Secretary General of the Metropolitan University of Belgrade

Causes and consequences mobbing***A b s t r a c t***

This paper will discuss the causes of mobbing, the conditions in which mobbing occurs, the consequences of mobbing in bodily and mental health of employees, how to prevent mobbing, national mechanisms for the protection of society and the response to this ubiquitous phenomenon.

Keywords: mobbing, employees, harassment at work, psychological harassment

Literatura

1. Baltazarević, V., *Mobing – komunikacija na četiri noge*, Pančevo: Mali Nemo, 2007.
2. Beck, A. T., *Cognitive Therapy and The Emotional Disorders*, New York: International University Press
3. Kostelić – Martić, A., *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Zagreb: Školska knjiga, 2005.
4. Kondić, V., *Mobing i kako ga sprečiti: Priručnik za regionalne poverenike UGS „Nezavisnost“*, <http://www.gsputnezavisnost.org.rs>
5. Leymann, H., *Suicid*, Stockholm: Working Environment, 1988.
6. Rittosa, D., Trbojević Palalić, M., *Kaznenopravni pristup problematici mobinga*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka (1991) vol. 28, br.2, 1325–1351, 2007.
7. <http://sr.wikipedia.org/>