

Одсек за спречавање злостаљања на раду

МОБИНГ

I ИСТОРИЈАТ

Термин „**mobbing**“ у наш језик је ушао као **англицизам**. Заправо се ради о кованици глагола „**to mob**“ („**насрнути у масу**“, „**бучно навалити на некога**“) и глагола „**bully**“ („**злостављати**“, „**кињити**“; термин „**bulling**“ користи се, на пример у школским и универзитетским оквирима, када је по среди малтретирање ученика од стране другог ученика или наставника).

Немачки психолог **Хајнц Лајман** је први научник који је почео да истражује овај феномен, и први употребио назив „**mobbing**“ за одређена понашања на *радном* месту, одредио његове карактеристике, последице по здравље и основао клинику за помоћ жртвама „мобинга“. Реч „**mobbing**“ Лајман је употребио **из етимологије Конрада Лоренца**, који је тим појмом означио понашање неких врста животиња, које се удружују против једног свог члана, нападају га и истерују из заједнице, понекад га и убијајући. А, давно се показало да човек човеку уме да буде и више него вук!

Наравно да је мобинг одувек постојао, јер од кад постоји људски род и жеља појединца за влашћу, потреба за понижавањем других, од кад постоје осећаји љубоморе, зависти, мржње, постоји и злостављање на раду. Још 1976. америчка психијатрица- Керол Бродски препознала је неколико случајева психичког злостављања на радном месту и категорисала их као професионалне болести.

Одговарајући на питање зашто се тек последњих 20-ак година почео проучавати мобинг, Лајман је навео два разлога:

1.Промењена је концепција односа према раднику и радним односима : настаје нова култура рада у којој радници имају већу вредност и већа права;

2.Велика конкуренција на тржишту, глобализација, организационе промене (приватизација, спајање, реструктурирање, информатизација), економска криза, несигурност радних места и очекивање флексибилности од радника, довели су до повећања учесталости мобинга (психичка малтретирања постала су уочљивија).

Мобинг је заправо **друштвени проблем**, а не само проблем појединца, жртве мобинга и његове породице. Послодавци су такође почели да схватају да је **мобинг “црв” у њиховој организацији и да им ствара велике трошкове, односно губитке.**

Друштво у целини трпи од мобинга, јер су здравље и продуктивност релевантни елементи бруто националног дохотка: у Немачкој је та штета процењена на 10% бруто националног дохотка, у САД се трошкови мобинга, на националном нивоу, процењују на 4 милијарде долара. Стратешки мобинг, типичан за транзицију и приватизацију, сигурно је много скупљи .

II МОБИНГ У СРБИЈИ

Директни смо сведоци како је у смутним временима транзиције, мобинг постао средство принуде радника да сами оду, како би послодавац избегао законске обавезе које прате отказ. **Страх од отказа је у Србији испред страха од смрти! (34%- по Галупу).**

Видели смо како је **мобинг заправо спона** која затвара круг **криминал-привреда-политика-правосуђе**, односно како је израстао **стратешки економски и политички мобинг**, са циљем економске и политичке сатисфакције привилегованих Mr. Burnsova!

Српски мобери су често припадали групи **"контроверзних бизнисмена"**, који су радили спорне приватизације и отерали трећину радника на улицу. Да не спомињемо "малу" чињеницу како су у оквиру приватизационог, стратешког мобинга, посао за спорне "бизнисмене", често обављали и **обучени, "професионални мобери"**, злоупотребљавајући закон у циљу притиска на запослене и изналазећи разне "рупе" у законима! Богатећи се несавесним пословањем, осиромашили су државу бар три пута: први пут- када је продала фирму далеко испод цене, други- када су радници отерани на улицу, без отпремнина и социјалног програма и трећи- када је држава морала да купује социјални мир парама пореских обвезника и савесних послодаваца!

У складу са овим стечајним, стратешким мобингом, у Србији се обилато вршио и "политички мобинг", у оквиру кога су циљна група били професионалци, људи који поштено раде посао и они који су увиђали нерегуларности у раду, стављајући јавни интерес, испред личног! Послушници, који поседују сва три **3 "Н": незнање, нестручност и неодговорност су их злостављали!**

У оквиру прва два, спровођен је и "синдикални мобинг", као злостављање синдикалних активиста ради слабљења, уситњавања и политизације синдиката!

Важно је схватити да између "ЖРТВЕ" мобинга и "МЕТЕ" мобинга не стоји знак једнакости: "мета" може бити свако, али жртва се постаје услед различитих околности!

III KO SU NAJČEŠĆE ŽRTVE MOBINGA?

– Карактеристичне жртве мобинга су:

- * „Поштењаци“, радници који су учили и пријавили неправилности у раду.
 - * Телесни инвалиди са разним степенима и облицима телесне инвалидности.
 - * Млади, тек запослени радници и радници пред пензијом.
- * Радници који траже боље услове рада или више самосталности у раду.
- * Радници који након дугогодишњег беспрекорног рада траже признавање радног положаја или повећање плате.
 - * Вишак радне снаге.
 - * Припадници мањинских скупина различитих религија.
 - * Радници друкчијег етничког порекла.
- * Радници различитог пола – жена у скупини мушкараца или мушкарац у скупини жена; радници различите сексуалне оријентације.
 - * Изразито креативне личности.
 - * Ексцентрици.
- * Болесне особе – чести изостанци са посла због боловања изазивају незадовољство код послодаваца; некад послодавци оптерећују раднике баш по „слабим тачкама“ (нпр. са болесном кичмом носе тешке терете).

IV ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Како се изборити са мобингом?

Пре свега, адекватним законским нормама и њиховом реалном применом у пракси.

Само осам земаља у Европи има закон о мобингу: Француска, Шведска, Норвешка, Финска, Данска, Холандија, Белгија и Швајцарска.

У том смислу, Србија не каска за Европом и светом, јер се испоставило да се са овом појавом не може изборити ако се не донесе посебан закон. Наиме, **прва пресуда за мобинг донета је у Србији крајем 2008.**, а пошто није усвојен посебан закон, **тужбе за злостављање су се подносиле на основу Закона о раду, Кривичног закона (најчешће члан 137- повреда достојанства) и по Закону о облигацијама, ради накнаде материјалне и нематеријалне штете. Закон о спречавању злостављања на раду је у примени од 4. септембра 2010. године.**

Основни циљ спровођења Закона о спречавању злостављања на раду је стварање здраве и безбедне радне околине, уз дужност послодавца да оствари превентиву злостављања на раду.

Здрава радна околина – без мобинга подразумева здраво психо- социјално окружење, при чему нема никаквог материјалног улагања. Улагање је потребно само у свест запослених, развијање њихове социјалне и емоционалне интелигенције!

Заправо, реч је о новој стратегији у односу са запосленима, која пре свега подразумева аутентичну бригу за запослене и борбу за здраво радно окружење, у коме се враћа свест о давно заборављеном праву на достојанствен рад. У деценијама транзиције и приватизације, сам рад је сматран привилегијом, а достојанствен рад луксузом. Достојанствен рад је основ продуктивности, а право на достојанство, по Уставу, у одредбама о заштити људских права, стоји пре права на живот. На "други" поглед, сложићемо се са овим редоследом, јер живот без достојанства и није живот!

Податак изнет у октобру 2011., на регионалној конференцији о заштити здравља на раду, да је 20% самоубиства деце директно повезано са проблемима родитеља на послу, који се преносе на децу, сам по себи је довољно алармантан!

Циљ Закона о спречавању злостављања на раду је, укратко, борба против "чувена" 3 "Н": 1. незнања 2. нестручности и 3. несавесности.

ШТА ЈЕ МОБИНГ?

Злоостављање на раду је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које се понавља, а за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног или професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог, и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злоостављање јесте и подстицање или навођење других на понашања која представљају злоостављање на раду.

За постојање злоостављања, по Закону о спречавању злоостављања на раду, потребни су кумулативни услови: трајање радње и умишљај мобера, као и да се односи на лична добра, радно окружење и радне услове. Преклузивни рок застарелости за заштиту ових права је 6 месеци од последњег злоостављања.

Мобинг се дели **на вертикални и на хоризонтални**, зависно од позиције злостављача и жртве.

Вертикални мобинг је психички терор који **надређени примењује према раднику**. Ово је најизраженија врста мобинга. Вертикални мобинг се односи на ситуације у којима претпостављени злоставља једног подређеног радника. Могућа је појава **вертикалног мобинга у супротном смеру** и дешава се када једна група подређених злоставља једног претпостављеног.

Хоризонтални мобинг се јавља **између радника који су у једнаком положају у хијерархијској организацији**. Дакле, хоризонтални мобинг је присутан када колеге малтретирају изабраног колегу. Осећај угрожености, љубомора или завист могу подстакнути и жељу да се елиминише неко од колега, поготово ако радник који спроводи мобинг сматра да то води напретку у његовој каријери.

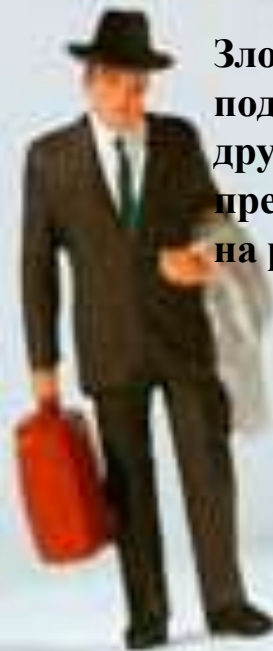
С друге стране, **читава група радника** због унутрашњих проблема, напетости, љубоморе, **може изабрати једног радника за „жртвеног јарца“**, на којем ће исказати сву своју фрустрацију и доказати да су снажнији и способнији.

ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ- МОБИНГ

Злостављање на раду

је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног или професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање јесте и подстицање или навођење других на понашања која представљају злостављање на раду



VII ПОНАШАЊА И АКТИВНОСТИ КОЈА СЕ НЕ СМАТРАЈУ ЗЛОСТАВЉАЊЕМ НА РАДУ

1. Појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и друго) којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом

2. Ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и Уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни годишњи одмор и друго)

3. Радна дисциплина која је у функцији боље организације посла

4. Предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду

5. Свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом, по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези са којим се заштита обезбеђује посебним законом

6. Повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да намерно повреду или намерно увреду запосленог и друго.

VIII MOGUĆE ZLOUPOTREBE PRAVA NA ZAŠTITU

Новина свих антидискриминационих закона и закона о спречавању злостављања на раду је одступање од класичног правила о терету доказивања: запослени треба да постојање злостављања учини вероватним, а на послодавцу је терет доказивања да злостављања није било!

Но, као противтежа уводи се и санкционисање "злоупотребе права на заштиту од злостављања код послодавца". Наиме, ако посредовање не успе, а постоји сумња да је било злоупотребе права на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак ради кажњавања лица које је злоупотребило право на заштиту.

IX КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Закон о спречавању злостављања на раду предвиђа прекршајну одговорност: дисциплинску, у распону од опомене до отказа и новчану: у распону од 100.000 – 800.000 динара за правна лица и од 10.000- 400-000 за предузетнике.

Учешће у поступку посредовања не може бити основ за ускраћивање права, покретање дисциплинске или материјалне одговорности, или отказа, а лице које је захтевало заштиту од злостављања под законским условима има право на одбијање рада. Заштита траје од 8 до 30 дана, колико и поступак посредовања.

Дисциплински поступак чл. 23

- Закон о државним службеницима предвиђа дисциплински поступак-чл. 107-126 применити у овом случају
- лакше, теже повреде су таксативно набројане, казне у распону од новчаних – суспензија до 30%, нижи платни разред... до отказа
- Поступак води послодавац (може основати и 3-члану комисију)
- **ЗОР НЕ ПРЕДВИЂА ДИСЦ.ПОСТУПАК**, за повреду рад.дисциплине и дужности, него отказ по члану 179, уз упозорење из члана 180
- Дисциплински поступак по ЗСЗР је *lex specialis* и препоручује се да се **регулише колективним уговором**, како би се избегли додатни судски спорови
- **Казне:** 1. опомена, 2. премештај у складу са законом (ЗОР-посао са истом врстом и степеном стручне спреме) водити рачуна због могућности тужбе, 3. удаљење од 4-30 дана без накнаде(радна!)
- Ако понови у року од 6 месеци ОТКАЗ!

КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР СРБИЈЕ

ОДСЕК ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ **СТАТИСТИКА:**

Од оснивања Одсека ЗСЗР, 23. јануара 2013., обратило нам се 1770 запослених.

Од 1770 случајева, 85% је решено посредством Одсека, а 15% арбитражним поступком Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, а 2% правоснажном судском пресудом-

Што се пола тиче, обратило се 83% жена и 17 % мушкараца.

По питању стручне спреме, било је 22% високо образованих, 29% запослених са нижом стручном спремом и 49% запослених са средњом стручном спремом, махом медицинских техничара и сестара.

У погледу узраста, највећи број запослених припада категорији старијег средњег доба (55 до 60 година): 42%, одмах затим су запослени млађег узраста (25 до 35 година): 31%, а 27% је свих осталих узрастних категорија.

Ипак, све наведене податке треба узети само као условне, јер се тек планира обимније испитивање не само на нивоу КЦС, дакле укупног броја запослених, већ и на ширем плану, који подразумева **утврђивање заступљености злостављања на раду у радним организацијама и установама које припадају тзв. "јавном", али и приватном сектору у циљу стварања глобално здравије и безбедније радне средине у Републици Србији.**

ПРОЈЕКАТ ИСТРАЖИВАЊА ЗАСТУПЉЕНОСТИ, ИНТЕНЗИТЕТА И ВРСТЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У РАДНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА У СРБИЈИ достављен је Министарству за рад и имамо сазнања да ће ускоро бити одобрен.



**KEEP
CALM
AND
STOP
MOBING**