

АНА ОПАЧИЋ*

Висока школа за пословну економију и
предузетништво
Београд

ВЛАДИМИР КОЗАР**

Правни факултет за привреду и
правосуђе
Нови Сад

УДК 343.95:331.105

Прегледни рад
Примљен: 01.02.2019
Одобрен: 26.02.2019
Страна: 707-718

МОБИНГ И ОТКАЗ

Сажетак: Злостављање на раду (мобинг) представља свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које може бити вршено како од стране послодавца тако и од стране других запослених, које за последицу има нарушавање достојанства појединца, кроз усмерени психолошки терор који има основни циљ да појединца удаљи из колектива, односно да га примора да „добровољно” напусти радну организацију. Аутори у раду теже да институт мобинга сагледају у ширем друштвено-економском контексту те кроз преглед позитивноправне регулативе дају критички осврт и предлоге за будуће поступање законодавца, истичући јасну потребу активације појединаца у вршењу и заштити својих уставом и законом загарантованих права по основу рада.

Кључне речи: мобинг; изнуђени отказ; психолошки терор; злостављање на раду; судска заштита; посредовање

Увод

Злостављање на раду (мобинг) представља свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које може бити вршено како од стране послодавца тако и од стране других запослених. Да би се злостављање на раду могло дефинисати као мобинг неопходно је да само злостављање има квалификатив континуираности вршења радње извршиоца према жртви, која за последицу има повреду достојанства, части, угледа, интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Мобинг настаје као последица нерешеног конфликта, који временом ескалира у умишљајни психолошки терор над појединцем како би се у истом побудила иницијатива раскида уговора о раду. Усмерени психолошки терор се чини са основним циљем удаљења непожељног члана колектива. За сам појам злостављања на раду

* ana.galjak@gmail.com, 0642558314

** kozarv@yahoo.com. 0652170419

често се користи термин „мобинг”. Сама реч у нашем језику нема значење, иако у нашем праву постоји палета израза за облике злостављања у вези са радом, служи за јасну диференцијацију сплета квалификованих радњи усмерених против појединца, запосленог. Реч мобинг потиче од енглеске речи „*mob*”, што у преводу значи агресивна група, руља и „*mobbish*” - простачки, грубо, вулгарно. Упоредно се срећу термини који нису последица имплементирања туђице, већ потребе да се један нови појавни облик психофизичког терора над појединцем, а у вези са феноменом рада, дефинише и санкционише. Злостављање на раду се у различитим језицима означава различитим терминима, на пример, у земљама енглеског говорног подручја (Сједињене Америчке Државе, Велика Британија) користи се термин „*workplace bullying*”, затим се налази на термин „*employee abuse*” – злостављање запосленог, „*workplace terrorism*”- терорисање на раду, „*victimization at work*”- виктимизација на раду, и слично.

Термин мобинг се у многим земљама прихвата без превођења (нпр. у шведској, немачкој и италијанској стручној литератури). У нашем језику још увек нема општеприхваћеног израза али би се мобинг могао превести као „*злостављање на раду, морално злостављање, психолошко малтретирање, шиканирање*”. Стога, треба узети да се најчешће користи термин мобинг који је постао универзално прихваћен у свету (Вуковић, 2012:20). Мобинг као појам се први пут среће код Хајнца Лејмана (*Heinz Leymann*), који је као мобинг описао специфично понашање на радном месту. Лејман је овај израз преузео из етологије Конрада Лоренца (*Konrad Lorenz*), који као мобинг приказује понашање животиња које одаберу једног свог члана, етикетирају га као непожељног и почињу да га прогањају све док га не истерају из чопора, што често у животињском свету представља смрт.

Прво препознавање ове појаве је забележено 1976. године, када је амерички психијатар Керол Бродски (*Carroll Brodsky*) пријавила неколико случајева психичких злостављања на радном месту и сврстала их у категорију професионалних болести. Хајнц Лејман, немачки психолог који је живео у Шведској, је први употребио назив „*mobbing*” за девијантна понашања на радном месту. Дефинисао је мобинг, указао на последице мобинга и основао је клинику за помоћ жртвама мобинга. Прву званичну дефиницију мобинга је дао управо Хајнц Лејман 1984. године. По његовом схватању „Мобинг или психолошки терор на радном месту односи се на непријатељску и неетичку комуникацију која је усмерена од стране једног или више појединаца према, углавном, једном појединцу, који је због мобинга гурнут у позицију у којој је беспомоћан и у немогућности је да се одбрани и задржава се у тој позицији помоћу сталних мобилизирајућих активности. Те активности се одвијају са високом учесталашћу и у дужем временском раздобљу. Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања то малтретирање доводи до значајне менталне, психосоматске и социјалне патње” (Leymann, 1988).

Терминолошко и појмовно одређење мобинга

Код нас као и у другим државама овај термин је постао прихваћен и најчешће коришћен када је у питању злостављање на раду. Спроведено је низ научних истраживања која су посветила пажњу углавном дефинисању самог термина, детерминацији основних особина, фазама и последица мобинга. Може се рећи да мобинг представља јединствен израз за понижавање, малтретирање, стрес, страх као и дуги низ других негативних појава које се могу дешавати запосленом на радном месту. Термин мобинг се у пракси често поистовећује и са термином булинг (*bullying*) који води порекло од енглеске речи *bull*, што значи злостављати, кињити. Међутим, треба напоменути да булинг подразумева злостављање у школи како психичко тако и физичко малтретирање од стране групе ученика, па га не треба мешати са девијантном појавом у вези рада која је предмет овог рада.

Међутим, без обзира на то како се ова појава назива, она значи психичко злостављање, психичко малтретирање, морално понижавање на послу. Мобинг је психолошки терор у пословном животу и односи се на непријатељску и неетичку комуникацију која испољава елементе малтретирања која су на систематичан начин усмерена од стране једног или више појединаца, према једном појединцу. Због таквог понашања, особа према којој је мобинг усмерен је стављена у позицију беспомоћне јединке, јер није у могућности да се одбрани. Психичко злостављање се ради са високом учесталашћу и у дужем временском периоду и на тај начин се проузрокују значајне менталне, психосоматске и социјалне патње жртви. Мобинг као специфични облик понашања који настаје на радном месту, иако усмерен на појединца оставља далекосежне последице на социјално окружење, друге чланове колектива, као и на породицу злостављаног запосленог. Запослени као жртва агресије која усмерено траје дужи временски период, и немогућности појединца да спозна да се над њим врши мобинг, трпи највећи удар на емоционални статус, социјални интегритет, што по правилу доводи до психосоматских обољена и аутоимуних болести. Данас је Хашимото као аутоимуна болест ендокриног система добио епитет „менаџерска болест” како би се релативизовао погубни учинак исте на организам јединке, те оправдао енормни ниво стреса којем су запослени свакодневно изложени. Готово као да је постао „must have” аксесоар за пословну сезону. Поставља се питање зашто се чини мобинг, да ли је то унутрашња побуда једног човека или оркестрирани напад на јединку са циљем удаљења из пословне заједнице. Искуство је показало да се мобинг јавља у срединама где менаџмент није у довољној мери овладао комуникационим вештинама, где је ниво пословне културе низак, где менаџмент није способан да квалитетно одговори захтевима који су постављени пред њих, те у складу са субординацијом своју неспособност преваљују на запослене којима руководе. У жељи прикривања сопствене неспособности, а неретко и мањка стручности, одлучују се на континуирано злостављање запосленог. Мобинг почиње од угрожавања унутрашњег система вредности појединца, односно врсте емоционалног угрожавања које

започиње тако што појединац постаје субјекат непоштовања и увредљивог понашања. Наговештаји, гласине и јавно дискриминисање стварају непријатељско окружење у којем појединац организује остале да својеволно или несвесно учествују у континуирано, непримереним радњама са циљем да се жртва наведе да напусти радно место.

Пионир у истраживању феномена мобинга, шведски психолог немачког порекла, Хајнц Лејман (Heinz Leymann) идентификовао је 45 видова мобинга које је класификовао у 5 група – напади на квалитет живота и радно окружење, напади на социјалне контакте, напади на углед, напади на могућност изражавања и напади на здравље. Према томе, није чудно што је Шведска прва европска земља која је давне 1993. усвојила посебан закон којим се забрањује узнемиравање или виктимизација на раду (Ordinance AFS 1993.). Не постоји јединствена дефиниција мобинга, али постоје покушаји дефинисања (Leymann, 1996: 165, 183). То је један од разлога зашто ниједна европска земља није систематски уредила питање мобинга. Мобинг може бити дефинисан на следећи начин: Узнемиравање на раду је свако понашање физичке, менталне или сексуалне природе које има за циљ или стварно нарушава достојанство запослених и изазива непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Узнемиравање на раду може бити појединачан или вишеструк третман, између колега и надређених, између надређених и подређених или од стране трећих лица са којима запослени долазе у контакт при обављању својих дужности (Василијевић, 2014).

Шведски национални одбор за безбедност и здравље на раду дефинише злостављање на радном месту (употребом термина „виктимизација“) као континуиране, нарочито увредљиве и негативне радње које су усмерене против појединих запослених, које могу довести до изопштења запослених из радне средине (Ordinance AFS 1993: 17). За Међународну организацију рада (МОП), злостављање на радном месту се састоји од „увредљивог понашања путем осветољубивих, окрутних, злонамерних или понижавајућих покушаја да се поткопа појединац или група запослених [...]. То укључује „ganging up on“ или „mobbing“ циљаног запосленог. Мобинг укључује сталне негативне примедбе или критике, изоловање особе од друштвених контаката, оговарање или ширење лажних информација (ILO, 1998:2). Злостављање на радном месту се такође описује као процес подмуклог уништења појединца тако што се стално подрива његово достојанство током дужег временског периода (Hirigoyen, 1998: 7). Јединствене дефиниције нема, но свака садржи минималне услове који су потребни да бисмо једно понашање могли да окарактеришемо као мобинг. Оно мора бити пре свега континуирано, вишеструко, искључиво психичко злостављање са понижавајућим учинком на злостављану особу (Directorate-General for Parliamentary Research Services, 2017).

Феномен мобинга је толико сложен да се његови узроци, али ни последице не могу још до краја сагледати. Неспорно ја међутим, да појави различитих облика злостављања на раду погодује економска ситуација у транзиционој земљи као што је Србија, низак ниво пословне културе, тенденција закључивања уговора о раду на одређено време, злоупотреба радне регулативе

кроз бесомучно радно ангажовање запослених на три или шест месеци, што креира погодну атмосферу свеопште егзистенцијалне несигурности. Данас, чини се да су злоупотребе запослених у вези рада достигле свој врхунац, те неретко се поставља питање разлога, да ли је то одсуство савесног рада инспекције рада, тромост правосуђа или је проблем треће врсте. Управо запослени као појединци који су дужни да врше своје права, постављајући тиме јасну границу другоме у одбрани од угрожавања или повреде права, апатично констатују разнобојну палету психосоматских обољења које уписују у свој здравствени картон. Данас је забрињавајући ниво помирљивости запосленог у присуству очигледног противправног понашања послодаваца. Под мантром „шта ако останем без посла” дозвољавају грубо задирање у суштину њихових права, загарантованих како уставом тако и матичним законом о раду, гомилајући менталну тескобу која од преиспитивања личне неспособности до спознаје да се над њим врши мобинг неретко кулминира тешким обољењем и раскидом радног односа на иницијативу запосленог. У тој ситуацији одељење људских ресурса наступа милосрдно нудећи споразумни раскид радног односа. Запослени апсолутно несвестан да се овде ради о продуженом мобингу, јер у овом споразуму нема добровољности, већ понуде коју запослени бира као мање зло, мислећи да ће тиме имати бољу позицију на тржишту рада и код потенцијалних послодаваца. Није немогуће да је на делу поновна кратка фаза преиспитивања личне неспособности, умишљајем да послодавац чини уступак у циљу добробити запосленог. Послодавац овим гестом заправо само минимизује могућност вођења судског спора са сада већ бившим запосленим.

Из свега до сад реченог више него јасна је потреба усвајања мера и прописа усмерених на борбу против злостављања на раду, као приоритет у области физичког и психичког здравља запослених. Ефективно спречавање мобинга је двосмерна улица, иако послодавци нерадо прихватају усложњавање папирологије којој су изложени, не сагледавају шири контекст директне користи од спречавања мобинга. Последице претрпљеног злостављања на раду се директно одражавају на креирање патолошког, нездравог радног окружења, смањену продуктивност и учестала боловања запослених.

Изазови правног регулисања мобинга у Србији

До ступања на снагу Закона о спречавању злостављања на раду септембра 2010. године, заштиту здравља и личног интегритета запослених била је регулисана пре свега Уставом, јер се гарантује достојанство личности запосленог на раду као неотуђиво право, док је Закон о раду прописивао забрану сваког облика дискриминације запосленог и лица које тражи запослење (Закон о раду, 2017), као и узнемиравања и сексуалног узнемиравања уз дефинисање самих појмова који су очигледно послужили као узор приликом формулисања појма злостављања на раду и у Закону о забрани злостављања на раду. У члану 21. Закона о раду је прописано да је узнемиравање свако нежељено понашање базирано на неком дискриминаторном основу које се врши са циљем повреде

достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а праћено је страхом или креирањем непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења. Треба напоменути и Закон о забрани дискриминације из 2009. године (Закон о забрани дискриминације, 2009), који прописује да је забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености (Закон о забрани дискриминације, 2009). Иако је законом о раду предвиђено да запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, забрањује сексуално узнемиравање, предвиђа и обавезу послодавца да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, постојећа решења Закона о раду не пружају свеобухватну заштиту у случајевима злостављања на раду. Акцент у Закону о раду су они облици злостављања који се врше дискриминаторски према личном својству запосленог, те као последица оваквог дефинисања произилази да, запосленог који је претрпео неки облик злостављања на раду, а који није директно везан дискриминацијом, закон не штити. Запослени је, до ступања на снагу Закона о спречавању злостављања на раду, могао само у судском поступку захтевати надокнаду нематеријалне штете, дакле према општем режиму садржаном у Закону о облигационим односима или покретати кривичне поступке у вези са кривичним делом злостављања и мучења из члана 137 КЗ Србије. Први примери одлука за мобинг су управо донете на темељу одредби кривичног законодавства. Веће Општинског суда у Јагодини је 2008. изрекло затворску казну од четири месеца и две године условне главном извршном директору недељних новина „Нови пут” из Јагодине Зорану Миловановићу за мобинг. Миловановић је осуђен за злочин злостављања и мучења према члану 137. Кривичног законика Србије на основу тужбе коју је против њега поднео новинар Иван Делић–Јанковић, запослен у ”Новом путу”. Ово је први пут да је неко у Поморавском округу и Србији уопште проглашен кривим и осуђен за мобинг. Такође, исте године је начелница Јужнобачког управног округа, Дарија Шајин осуђена на 14 месеци затвора и 4 године условне за злостављање радника када је била начелник општинске управе Бач, на основу члана 137. Кривичног законика Србије. Међутим, осуђена је наставила да злоставља запослене без последица. Како би се спречио даљи мобинг начелнице Јужнобачког управног округа, Дарије Шајин над запосленима, председница Независног синдиката запослених у управи, правосуђу и друштвеним организацијама Војводине, Чипак Милена, послала је у новембру 2009. писмо председнику Тадићу, премијеру Цветковићу и министру државне управе и локалне самоуправе Милану Марковићу. У овом писму, Чипак је истакла да, упркос бројним кривичним пријавама и првој пресуди за случај мобинга у Војводини услед узнемиравања представника синдиката и запослених, Дарија Шајин је била чак и унапређена у међувремену. Зато је Унија инсистирала да Шајин буде уклоњена са управљачке позиције јер „где год да се она

појави, запослени су изложени најстравичнијем мобингу.” Унија је добила званични одговор са све три адресе. Из канцеларије премијера Цветковића, чланови Уније су обавештени да је њихово писмо прослеђено релевантном министарству, док је из Генералног секретаријата председника стигла званична изјава да он није овлашћен да утиче на рад надлежних органа из ове области, али су додали да ће ипак блиско надгледати даље развоје и мере које предузимају надлежни органи.” Др. Миомир Петковић, директор Здравственог центра у Неготину осуђен је првостепеном одлуком неготинског Окружног суда на затворску казну од четири месеца и условно на годину дана због злостављања у служби и продуженог кривичног дела повреде права из социјалног осигурања. Др. Петковић осуђен је у складу са чланом 137. и 163. Кривичног законика Србије (Василијевић, 2014:60-61).

Према Закону о спречавању злостављања на раду (ЗСЗР), „Злостављање у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленим или групи запослених код послодавца, од стране послодавца, неког од запослених или групе запослених, које се понавља, а има за циљ или стварно представља повреду достојанства, части, угледа, интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос.”(Закон о спречавању злостављања на раду, 2010). Злостављање чини и лице које на било који начин саучествује у вршењу злостављања, друге подстиче или наводи на вршење злостављања (ЗСЗР, 2010). Злостављач може да буде послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца. Мобинг је и подстицање или навођење других на злостављање. Законом су предвиђена права, обавезе и одговорности послодавца па је тако послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом. У циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, послодавац је дужан да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленим код истог послодавца, у складу са законом, међутим, након спроведеног поступка послодавац има право регреса од лица које је одговорно за штету. Са друге стране, запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, као и да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање. Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање као и да на било који начин злоупотребљава своја права. Злоупотребу права чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог

прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу. Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са овим законом (ЗСЗР, 2010:7-13). Након ступања на снагу ЗСЗР усвојен је и правилник Министарства рада и социјалне политике (Правилник, 2010) у којем су најпре утврђена права, обавезе и одговорности послодаваца и запосленог у вези са злостављањем на раду.

Правилником је су прецизирана понашања којих се треба уздржавати како не би дошло до мобинга, па тако то су: понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као и понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем (Правилник, 2010:12).

Такође, Правилником су предвиђене и активности које се не сматрају злостављањем као што су: појединачни акти послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против којих запослени има право на заштиту у поступку прописаном законом, ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом, радна дисциплина која је у функцији боље организације посла, предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду, свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено у вези с којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом, повремене разлике у мишљењима, проблемима и конфликтима у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог (Правилник, 2010:13).

Када је реч о начинима заштите од злостављања с обзиром на последице и деликатност у поступку, прописано је више различитих правних путева за остваривање заштите од злостављања на раду, која се може остварити код послодавца и у судском поступку (Врховшек, Козар, 2018:313).

Заштита од злостављања врло је детаљно уређена у ЗСЗР. Пре свега, запослени који сматра да је изложен злостављању, пре подношења тужбе суду, обавезно треба да покуша да оствари заштиту од злостављања у поступку код послодавца (Билбија, 2014: 540), и то тако што ће непосредно послодавцу поднети захтев за заштиту од злостављања, ако се за злостављање не терети предузетник као физичко лице, односно директор као одговорно лице код послодавца. (чл. 13, ст. 1). Захтев за покретање поступка подноси лице које сматра да је изложено злостављању, а уз његову писану сагласност, захтев може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или од-

бор за безбедност и здравље на раду (чл. 13, ст. 2). Међутим, запослени који сматра да је изложен злостављању од стране предузетника („послодавца са својством физичког лица”) или директора правног лица, има две могућности за покретање поступка за заштиту од злостављања, и то да предузетнику, односно директору поднесе захтев за покретање поступка посредовања код тог послодавца или да поднесе тужбу суду против послодавца без претходног покретања поступка за заштиту од злостављања код послодавца (чл. 14, ст. 2). Било да се примарна заштита врши код послодавца или су испуњени услови за директну судску заштиту мора се пазити на преклузивни рок од шест месеци који тече од извршене последње радње злостављања. У том року запослени може иницирати поступак заштите код послодавца или поднети тужбу пред месно надлежним вишим судом (Врховшек, Козар, 2018: 320), односно ако је код послодавца био започет поступак посредовања, по окончању, обустави или одустајању од истог, почиње тећи рок од 15 дана у коме се може захтевати судска заштита по основу злостављања, уколико запослени није задовољан одлуком арбитра, односно посредника, или је поступак обустављен без постизања компромиса. Закон предвиђа да лице у поступку пред вишим судом може захтевати пре свега утврђење да је претрпело злостављање, затим забрану вршења понашања које представља злостављање, забрану вршења даљег злостављања, односно понављања злостављања; извршење радње ради уклањања последица злостављања; накнаду материјалне и нематеријалне штете, као и објављивање пресуде (ЗСЗР, 2010:30). Врло значајно олакшање процесне позиције доноси Закон у члану 31, где терет доказивања непостојања злостављања пребацује на послодавца (Козар, Опачић, 2018: 351). Запослени је дужан само да учини вероватним да је до злостављања и дошло. Закон наглашава хитност поступка због природе повреде права, утврђујући кратке рокове за поступање суда, а све у циљу промптог отклањања опасности по психофизички супстрат запосленог.

Закључак

Радним законодавством се обезбеђује целовит систем заштите од злостављања на раду и у вези са радом, који обезбеђује. Његова доследна примена треба да обезбеди рад у здравој радној околини, услове рада у којима се поштује достојанство личности, већу мотивацију и ефикасност рада, тимски рад и бољу пословну сарадњу, а као круну свега, успешност послодавца, Највећи утицај на управљање људским ресурсима врши се посредством радног законодавства (Кулић, Милошевић, 2012: 224). Ради ефикаснијег спречавања злостављања на раду, дискриминације и заштите узбуњивача, потребно је обезбедити правне инструменте за лакше доказивање, а тиме и предупређивање и санкционисање наведених појава, као и едукацију и организовање медијских кампања и бесплатне помоћи (Врховшек, Козар, 2018: 326). Последњих година стрес на радном месту постаје све већи проблем на глобалном нивоу. Стрес на радном месту је стање повезано са физичким, психичким или социјалним осећајем

слабости или дисфункције која произлази из субјективног осећаја да се не може испунити све што се од особе као запосленог очекује. Промена друштвеног и економског уређења која је наступила након 2000 те године, симуловане или неуспеле приватизације, борба за стране инвеститоре и јефтину радну снагу, креирање нових механизма радног ангажовања „на лизинг”, транзициона привреда праћена ниском пословном културом условиле су погодно тло за бројна кршења права радника, док се мобинг настанио као основно „мотивишуће” средство за подизање продуктивности радника. Данас нема сфере пословања у којој се не постављају унапред нереални циљеви, таргети, које запослени морају на месечном нивоу да остварују, праћени недоличним понашањем претпостављених, креирањем једне атмосфере страха за егзистенцију. Свакодневне су ситуације у којима се релативизује радни учинак сексистичким коментарима који остају ван зоне санкционисања. Законодавни оквир даје један системски начин заштите од злостављања на раду, но забрињавајућа је помирљивост запослених приликом континуираног задирања у њихова права. Послодавци, односно претпостављени код послодаваца некад по налогу, а често и самоиницијативно уз непоседовање елементарне пословне културе, своје злостављачко понашање објашњавају потребом за подизањем продуктивности запослених, те да уколико их они не „мотивишу” изостаје радни учинак. Механизми мотивисања запослених се никако не смеју поистовећивати са грубим кршењем права по основу рада, но није реално за очекивати да ће инспекција рада по службеној дужности пазити на понашање послодаваца. Данас путем друштвених мрежа сазнајемо за екстремне примере у којима послодавци запосленима забрањују одлазак у тоалет, захтевају посебну медицинску документацију да би им одобрили вршење основних физиолошких потреба. Поставља се питање како смо успели да еволуирамо до ових размера. Одговорност лежи у појединцу који се мора успротивити и указати на угрожавање или повреду свога права из радног односа, док држава мора обезбедити ефикасне механизме за заштиту истих. Законодавац је прописао хитност поступка, правосуђе мора доказати своју ефикасност у пракси. Паралелно се мора подизати свест о правима и обавезама из радног односа, као и о природи недозвољених радњи над запосленима, направити јасна диференцијација између мотивације и злостављања, те подизати ниво пословне културе и опхођења према запосленима. Послодавци који условљавају запослене да по исплати минималне зараде, део врате послодавцу као вишак зараде, забрањују коришћење годишњег одмора, или пак условљавају да део зараде утроше у њиховим трговинским ланцима показују са једне стране или велико непознавање материје радног права или пак забрињавајући степен намерног кршења одредби радног законодавства које су делом и уставног карактера. Локални моћници, снабдевени неретко и политичком подршком, сеју страх од отказа, креирајући нову сферу радноправних односа базираних на неравноправном односу уговорних страна и у свему подсећају на нека давна робовласничка времена. Држава мора унапредити рад инспекцијских органа и сузбити корупцију посебно када се ради о инспекторату рада и инспекторима који делују на локалном нивоу. Видљив је помак у коме се инспектори ротирају упућивањем у удаљена места, од места запослења

како би вршили инспекцијски надзор. Тиме се очекује да ће се отежати корупцијска намера те онемогућити недозвољен утицај од стране злостављача. Да мобинг није само проблем наше земље говори и реалност да се земље Европске уније боре са црном статистиком коју носи мобинг, претпоставља се да је свако десето самоубиство последица мобинга у Шведској (Јокић-Бегић, Н., et al, 2003: 27), земљи која је прва законом регулисала ово девијантно понашање. У европском истраживању које је спроведено 2010. године (European Foundation, 2010) на узорку од 48 316 запослених из 34 земље укључујући земље чланице ЕУ и Турску, Хрватску, Норвешку, Македонију, Црну Гору и Албанију, испитаници су питани да ли су у последњих годину дана били изложени неком виду злостављања на раду. У просеку 4.1% испитаника из земаља чланица ЕУ је било изложено неком виду злостављања на раду. Оно је било најзаступљеније у Француској (9.5%), у Белгији (8.6%), у Холандији (7.7%), Луксембургу (7.2%), Финској (6.2%), док је незнатно било заступљено у Бугарској свега (0.6%) испитаника, у Пољској (0.7%), Италији (0.9%), Турска (1.3%). Када је реч о полној структури истраживање показује да су жене (4.4%) више изложене злостављању од мушкараца (3.9%) посматрано у целини, док се тај проценат умногоме разликује од посматране државе па тако су у Грчкој и Француској мушкарци чешће изложени злостављању на раду од жена, док у Немачкој злостављање не прави разлику према полу па је проценат уједначен.

Човек, као друштвено биће има сталну потребу за другим људима јер своје индивидуално „ја” најбоље остварује у друштву са другим људима и сталном међусобном комуникацијом. Човек је јединствено и недељиво биолошко, психолошко и социјално биће. Чиниоци спољашње и унутрашње средине, биолошке, психолошке и социјалне природе, делују непрекидно на човека и доводе до ремећења његове хармоничне унутрашње равнотеже (Каличанин, П., и Петровић, Д., 2001: 14). Како поступити када нарушење унутрашње равнотеже ескалира до тешких психичких стања, која могу резултирати и смртним исходом, да ли је довољна материјална сатисфакцију у погледу накнаде штете или би пак процесуирање злостављача кроз репресивни вид дало најбољу превенцију будућих поступања послодаваца.

Литература:

1. Directorate-General for Parliamentary Research Services (European Parliament),(2017) Bullying at work, available at: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42f54c79-c845-11e7-9b01-01aa75ed71a1> (10.2.2019.)
2. Fifth European Working Conditions Survey 2010 by the European Foundation, available on: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>
3. Gilles, A. (1998): Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien de Marie-France Hirigoyen, Syros, Paris. available at:<http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2302> ; DOI : 10.4000/communicationorganisation.2302
4. International Labour Organization (ILO), (1998): When working becomes hazardous, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>)

5. Leymann, H. (1996): The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 165-184, DOI: 10.1080/13594329608414853
6. Leymann, H.(1988): The mobing Encyclopedia, доступно на : <http://www.leymann.se> (15.11.2018.).
7. Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work, Ordinance AFS 1993, доступно на: https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1418202469!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf (11.2.2019.)
8. Bilbija, B. (2014): Postupak zaštite od zlostavljanja na radu kod poslodavca, *Pravni život* br. 11/2014, 535-549..
9. Vasilijević, S. (2014): Urednopravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja, доступно на: <http://sindikalizam.org/wp-content/uploads/2014/09/Vasiljević-Snježana-prir.-Uredno-pravna-analiza-zakonodavstva-u-oblasti-borbe-protiv-mobinga.pdf> (11.2.2019.)
10. Vrhovšek, V. i Kozar, V.(2018): Zaštita od zlostavljanja – mobinga na radu, *Pravni život* br. 11/2018, tom III, str. 313 – 329.
11. Vuković, A. (2012): *Zlostavljanje na radu – Mobing*, Grafomark, Laktaši.
12. Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik RS, br. 22/09
13. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017
14. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu „Sl. glasnik RS”, br. 36/2010.
15. Jokić-Begić, N., Kostelić-Martić, A. i Nemčić-Moro, I. (2003): „Mobing” – moralna zlostavljanja na radnom mjestu, *Socijalna psihijatrija*, br. 1. Vol. 31: str. 25-31.
16. Kaličanin, P. i Petrović, D. (2001): *Priručnik o stresu*. Beograd, Institut za mentalno zdravlje.
17. Kozar, V. i Opačić, A. (2018): Sudska zaštita prava iz radnog odnosa, *Kultura polisa* br. 37/2018, god. XV, str. 339-354..
18. Kulić, Ž., Milošević, G. (2012): Faktori upravljanja ljudskim potencijalima, *Kultura polisa* br.17/2012, god. IX, str. 217-236.
19. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 62/2010.

MOBBING AND TERMINATION OF EMPLOYMENT

Summary: Harassment at work (mobbing) is any active or passive behaviour towards an employee or group of employees, which can be carried out both by employers and by other employees, which results in impairment of the dignity of the individual, through targeted psychological terror that has the primary goal that the individual be removed from work environment, or to „voluntarily” leave work organization. Authors tend to perceive institute of mobbing in the wider socioeconomic context and by review of legal regulations to provide a critical review and proposals for future actions of legislator, stressing the need for a clear activation of individuals in the exercise and protection of their constitutionally and legally guaranteed labour rights.

Key words: mobbing; extorted fired; psychological terror; harassment at work; judicial protection; mediation