

Данијела Тошић,
студент докторских студија на Правном факултету у Нишу

ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ – ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА И ОСВРТ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ ЖЕНА*

САЖЕТАК: О злостављању на раду у новије време говори се све чешће, али то не значи да оно није постојало и раније. Наиме, као и већина правних института, тако и злостављање на раду најпре се појавило у стварном животу да би тек касније било и правно регулисано. Јер живот је много бржи од права. Злостављање на раду има и свој стручни термин: мобинг. Међутим, питање које се поставља јесте да ли су жене чешће него мушкарци изложене злостављању на раду. Који су то видови злостављања које жене трпе? Да ли жену директора могу злостављати запослени? Овај рад има за циљ да одговори на питање шта је држава са правне стране предузела како би спречила злостављање на раду, односно уколико се оно већ појавило да би га искоренила и казнила злостављача.

Кључне речи: мобинг, мобер, вертикални мобинг, хоризонтални мобинг, заштита од мобинга

МОБИНГ – ЕТИМОЛОГИЈА, ИСТОРИЈАТ И ПОЈАВНИ ОБЛИЦИ

Реч мобинг потиче од енглеског глагола *to mob* и значи *насрнути* у маси, *бучно навалићи*.¹ Преводи се још и као психичко злостављање, психичко малтретирање, психички терор, морално злостављање. Иако се

* Рад је примљен: 10. 10. 2013. године.

¹ <http://sr.wikipedia.org/sr/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3>.

о мобингу данас отворено и веома често говори, то свакако не значи да је реч о појави новијег датума. Откада постоје жеља за влашћу, за понижавањем, љубомора, завист, постоји и мобинг. Било које злостављање није безразложно. У основи сваког таквог понашања налази се нека неплеменита људска особина. Разлог због кога се данас много чешће говори о мобингу јесте пре свега у промени културе рада. У тој новој култури много се више пажње поклања односу према раднику и радним односима. Радници сада имају много већа права него раније. Други разлог за актуелизацију овог питања јесу и економски односи. Економска криза која је захватила читав свет, несигурност радних места, приватизација и друге организационе промене, доводе до све већег психичког малтретирања радника. Једини циљ послодавца је продуктивност, остваривање добити и, наравно, уклањање свега што би представљало препреку на том путу. Такође, све чешће се говори о људским правима и то не само у сфери радних односа, већ и у осталим областима човековог живота. У том смислу, потребно је створити механизме којима ће се права која су дата људима и реализовати.

Мобинг, као облик узнемиравања, шиканирања на радном месту, први је формулисао осамдесетих година двадесетог века шведски психотерапеут немачког порекла проф. др Хајнц Лејман.² Овај термин он је преузео из радова Конрада Лоренца који је овим термином означавао понашање неких врста животиња у којима група мањих јединки организовано напада и истерује из заједнице, а понекад и доводи до смрти већу јединку. Према Лејману, циљ мобинга је да се угрози интегритет неке особе, односно њен професионални, социјални, али и приватни живот. Према једном истраживању спроведеном у Шведској³ највише мобираних запослено је у школама, на универзитетима и у другим просветним установама.

Мобинг представља специфичан облик понашања и патолошку комуникацију на радном месту, када једна особа или група особа психички (морално) злоставља и понижава другу особу, са циљем угрожавања њеног угледа, части, људског достојанства и интегритета, све до елиминације са радног места. Иако мобинг није везан за пол, једна врста узнемиравања јесте и сексуално узнемиравање на радном месту, чему су жене подложније од мушкараца.

Лице које врши мобинг, које из било ког разлога психички малтретира своју жртву нападима усмереним на личност радника, на његов рад, назива се мобер. Као злостављач може се јавити: претпостављени који сам или уз помоћ својих најближих сарадника мобингује једног или гру-

² Константиновић-Вилић, С., Николић-Ристановић, В., Костић, М., *Криминологија*, Пеликан принт, Ниш, 2009, 158.

³ *Ibid.*

пу радника, које су највиши шефови одредили за елиминацију; претпостављени који због осећаја угрожености, љубоморе, зависти или жеље за влашћу малтретира радника или групу радника; група радника која због незадовољства или привучена неким слабостима малтретира свог претпостављеног; радник који због осећаја угрожености, љубоморе, зависти или жеље за влашћу малтретира свог колегу на истом положају; група радника која све своје напетости и фрустрације усмерава према једној жртви, а која је често била изабрана за мобинг због своје различитости.

Мобинг се јавља у два облика: као вертикални и као хоризонтални мобинг. *Вертикални* мобинг постоји у случају када претпостављени мобингује једног подређеног радника, или ако је мобинг серијски, претпостављени мобингује једног по једног радника док не уништи целу групу. *Хоризонтални* мобинг се догађа међу радницима који су на истом положају у хијерархији. Уколико један радник сматра да други запослени представља препреку на његовом напредовању и успеху, то је већ разлог за мобинг. Посебна врста вертикалног мобинга јесте *страјешки мобинг* који постоји када се управљачки врх договори који су радници непожељни и како их што пре удаљити са радног места. То се најчешће врши психичким малтретирањем. Сви они који из неког разлога се не свиђају управљачима су непожељни. Ова појава често је присутна у поступку приватизације, када се нови власник на овакав начин „решава” вишка запослених. Након договора управљача мобинг спроводи директни претпостављени са својим најближим сарадницима.

ИСТРАЖИВАЊА О МОБИНГУ

Како се о мобингу интензивније почело говорити у новије време, то не постоји велики број истраживања ове појаве.

Прво велико истраживање о мобингу објављено је 2000. године (Third European Survey on Working Conditions, Dublin, Ireland, 2000). Спроведено је на 21.500 запослених у Европској унији. Добијени резултати показали су да је 2% радника било мета физичког насиља од особа на радном месту, 4% је било мета физичког насиља од особа изван радног места, 2% испитаника било је мета сексуалног насиља и да је 9% радника било мета мобинга. Највише радника (15%) било је изложено психолошком малтретирању на послу у Финској.

Друго велико истраживање спроведено је 2001. године у земљама новим чланицама Европске уније, а резултати објављени 2003. године показали су да је највише мобингованих радника у Литванији 10,5%, а нај-

мање у Мађарској 3 %. Ови резултати вероватно не одговарају данашњем стању и верује се да је сада много већи број радника који трпе мобинг.

У нашој земљи постоји истраживање Инфостуда спроведено на 2.810 испитаника. Ово истраживање показало је да је 12 % испитаника било жртва мобинга, 60 % сматра да је мобинг присутан у великој мери, 6 % верује да је реч о спорадичној појави, а свега 2 % испитаника сматра да је реч о ретким случајевима и да се ту ради о претеривањима запослених. Сваки пети испитаник не зна шта је мобинг.

Како би била пружена одговарајућа заштита жртвама мобинга у Србији основано је друштво за пружање помоћи овим лицима под називом „Стоп мобинг“.

ПРАВНА ЗАШТИТА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Закон о раду⁴ садржи одредбе о забрани непосредне и посредне дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања запосленог и лица које тражи запослење, по основу неког његовог личног својства, статуса и опредељења, као и одредбе о могућности да дискриминисано лице може да покрене поступак пред надлежним судом за накнаду штете, у складу са законом којим се уређује парнични поступак. Ове одредбе обезбеђују један вид заштите запосленог и лица које тражи запослење, ако је то лице по било ком личном својству дискриминисано. Међутим, евидентна су и све учесталија понашања која представљају злостављање на раду и у вези са радом, као нови вид кршења права на поштовање достојанства личности на раду. Злостављање на раду је злонамерно, непријатељско и неетичко понашање према запосленом. Овакав вид понашања присутан је у свим структурама запослених и на свим нивоима рада, укључујући и руководећи кадар.

Злостављање на раду и у вези са радом има различите видове испољавања, као што су: напад на квалитет професионалног рада, напад на личну репутацију, напад на могућности адекватног комуницирања и одржавања социјалних односа, а има често за последицу угрожавање здравља лица које је изложено злостављању у радној околини. Према подацима Виктимолошког друштва Србије⁵, током 2007. године од укупно пријављених 216 лица – жртава злостављања, 119 лица сматра да је жртва злостављања на раду, што је 55 % од укупно пријављеног броја жртава. У 2008. години, према подацима овог друштва, од укупно пријављених 226 жрта-

⁴ *Службени Гласник РС* бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

⁵ Образложење уз Закон.

ва злостављања, 115 лица је пријављено као жртва злостављања на раду, што износи око 51% од укупног броја пријављених особа. Ови подаци показују да је скоро свако друго лице пријављено као жртва злостављања на раду и у вези са радом. Према подацима Удружења „Стоп мобинг”, у току 2008. године пријављен је 1.281 случај злостављања на раду. Од тог броја 552 мушкарца и 729 жена. Старосна структура пријављених жртава: 584 од 20 до 30 година, 276 од 30 до 40 година, 321 од 40 до 50 година, 89 од 50 до 60 година и 11 преко 60 година. Према послодавцима 684 се пријавило као жртве злостављања код послодавца у државном сектору а 597 у приватном сектору. Из Војводине 433 лица, а уже Србије 898. Поред тога, према подацима СОС телефона у Новом Саду, који је почео са радом октобра 2008. године, око 60 лица се просечно месечно пријављивало као жртве злостављања на раду.

Оваква ситуација указује на потребу да питање злостављања на раду буде предмет посебног закона којим би се уредиле обавезе послодавца и запослених у погледу предузимања превентивних мера за стварање здраве радне околине и спречавање појаве злостављања на раду и у вези са радом и уредио поступак заштите лица које је изложено злостављању, као и санкције за такво понашање.

Уређивање питања злостављања на раду препоручено је и од стране Европског парламента, који је усвојио Резолуцију о злостављању на радном месту 2001–2339 (INI).

ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ⁶

Основне одредбе овог закона утврђује предмет уређивања закона, и то забрану злостављања на раду и у вези са радом, мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом, прекршајна одговорност за непоштовање одредаба закона и надзор над његовом применом.

Овај закон примењује се на све послодавце који су дефинисани Законом о раду (свако правно и физично лице које запошљава или радно ангажује једно или више лица). Законом о државним службеницима (према коме права и дужности послодавца у име Републике Србије врши руководилац државног органа), као и послодавце и запослене у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе. Запосленим се сматра, не само лице које је у радном односу, већ и лице које је ангажовано ван радног односа у складу са законом којим се уређује рад, законом којим се уређују

⁶ *Службени гласник РС* бр. 36/2010.

права и обавезе државних службеника и намештеника и законом којим се уређују права и обавезе запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се у највећој могућој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Законом се дефинише појам злостављања и извршиоца злостављања.

Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и 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 откаже уговор о раду или раскине радни однос. Злостављање, у смислу овог закона, јесте и учествовање, односно подстицање или навођење других на вршење злостављања.

Злостављањем се не сматрају одредбе послодавца којима се одређени запослени стављају у равноправан положај са осталима.⁷

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врше злостављање.

Закон забрањује било који вид злостављања на раду и у вези са радом.

У циљу обезбеђивања превенције од злостављања, послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања у складу са законом, као и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања на раду.

Утврђује се и обавеза послодавца да запосленог заштити од злостављања, у складу са законом.

⁷ Према пресуди Основног суда у Нишу бр. П1 1030/10 од 05. 03. 2012. године – одредбе директора да запослена паркира свој аутомобил на месту на коме то чине и остали запослени, а не на централном улазу вртића, не представља дискриминацију, већ стављање запослене у равноправан положај са осталим запосленима. У истој пресуди наведено је да се не сматра дискриминацијом провера оправданости коришћења боловања, јер то спада у овлашћења директора, а с обзиром на могућност злоупотребе боловања од стране запослених.

Послодавац сноси одговорност за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом којим се уређује рад и општим прописима о одговорности за штету. Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени вршећи злостављање има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Законом се утврђују и права, обавезе и одговорности запосленог, и то: право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања; право на заштиту код послодавца од понашања које представља злостављање; обавеза уздржавања од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања; одговорност за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Законом се утврђује да запослени чини злоупотребу права на заштиту од злостављања, ако 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.

Законом је регулисан поступак за заштиту од злостављања код послодавца, као поступак пред судским органима, уколико запослени не буде задовољан начином на који је поступак решен код послодавца. Уређује се покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, поступак посредовања, као и покретање поступка за утврђивање одговорности извршиоца злостављања, ако поступак посредовања не успе а постоји основана сумња да је извршено злостављање. Циљ ових одредаба је да се, пре свега, на миран начин реше спорна питања између страна у спору, у поступку посредовања који се води код послодавца.

У поступку посредовања учествују стране у спору (запослени који сматра да је изложен злостављању и запослени који се терети за злостављање) и посредник (као неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу пружања помоћи странама у спору да споразумно реше њихов спорни однос). Посредник може да буде лице које ужива поверење страна у спору и мора да поступа непристрасно и независно. Рок за вођење поступка посредовања је кратак и износи осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника. Поступак посредовања може да се оконча споразумом између страна у спору (којим се утврђују мере које су усмерене ка престанку злостављања и друге мере), обустављањем поступка и изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.

Законом је утврђено и да право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Овај рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, а за време његовог трајања, као и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, прописани законом (нпр. Закон о раду, Закон о државним службеницима, Закон о радним односима у државним органима и др.).

Уколико поступак посредовања не успе а постоји основана сумња да је запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Тај поступак води се у складу са законима којима се уређује одговорност запосленог за повреду обавезе и непоштовање радне дисциплине (Закон о раду – чл. 180. и 181), односно повреду дужности из радног односа (Закон о државним службеницима чл. 112–120), односно повреду радних обавеза и дужности (Закон о радним односима у државним органима – чл. 60–63).

Ако се у спроведеном поступку утврди постојање одговорности запосленог за злостављање на раду, послодавцу стоје на располагању, поред мера утврђених напред наведеним законима, мере прописане овим законом, а то су: опомена, мера удаљења са рада од четири до тридесет радних дана без накнаде зараде и мера трајног премештаја у другу радну околину.

Послодавац је дужан да, ако запосленом који сматра да је изложен злостављању прети непосредна опасност по здравље или живот (на основу мишљења службе медицине рада) или од настанка ненакнадиве штете, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од мера за спречавање злостављања до окончања тог поступка, и то: премештај у другу радну околину или удаљење са рада.

Законом је утврђено и право запосленог који сматра да је изложен злостављању да одбије да ради у току поступка за заштиту од злостављања код послодавца ако послодавац није предузео мере за спречавање злостављања до окончања поступка и то под условом да том запосленом, по мишљењу службе медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот. Запослени има право на накнаду зараде за време одбијања рада, као и обавезу да се врати на рад ако послодавац предузме мере којима се обезбеђује заштита тог запосленог од злостављања у току поступка код послодавца.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај, отказ уговора о раду, утврђивање запосленог вишком запослених и др. Ову заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу да је послодавац учинио повреду јавног интереса утврђеног законом, при чему основано сумња да ће бити изложен злостављању од стране послодавца.

Већ је поменуто да је законом регулисан и поступак заштите од мобинга пред судом. Овај поступак остварује се у парничном поступку, тачније као радни спор. Тужбу може да поднесе запослени који сматра да је злостављан на раду од стране послодавца – физичког лица (предузетник), односно одговорног лица код послодавца са својством правног лица (нпр. директор) и без покретања поступка посредовања код послодавца. У овом случају тужба се може поднети до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца. Тужбу може поднети и запослени који није задовољан заштитом од злостављања код послодавца (кад поступак посредовања није успео, ако послодавац није покренуо поступак за утврђивање одговорности лица које се терети за злостављање или му је изрекао неодговарајућу меру, уколико није странама у спору понудио посредовање и др.).

Рок за покретање поступка је 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке запосленом који сматра да је изложен злостављању. Тужбом се може захтевати забрана вршења злостављања и накнада материјалне и нематеријалне штете. У овом поступку, утврђује се постојање понашања које представља злостављање, при чему терет доказивања да није било злостављања на раду пада на послодавца ако запослени – тужилац учини вероватним да је извршено злостављање.

Тужбом против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом не може се побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа, јер против тог акта запослени може да води судски спор у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита. Ово из разлога што су право на судску заштиту и рокови за покретање поступка пред судом у вези са остваривањем права, обавеза и одговорности запослених већ уређени важећим прописима (Закон о раду, Закон о државним службеницима, Закон о радним односима у државним органима). Такође, вођење дисциплинског поступка не може представљати злостављање на раду.⁸

Полазећи од дефиниције злостављања из које произилази да злостављање представља неприхватљиво понашање које се понавља и које је као

⁸ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж. 4861/2012 од 06. 09. 2012. године.

такво овим законом забрањено, процењено је да се најадекватнија судска заштита може обезбедити у парничном поступку пред надлежним судом, без обзира на то који је суд и у ком поступку надлежан за заштиту осталих права из радног односа, односно за оцену законитости појединачних аката којима се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

На овај начин, такође, избегава се могућност паралелног вођења судског поступка код различитих судова поводом исте ствари.

Овим законом уређују се специфичности поступка пред судом, а које се пре свега односе на: хитност поступка (краћи рок за достављање одговора на тужбу), терет доказивања (који је на послодавцу ако запослени – тужилац учини вероватним да је извршено злостављање), могућност изрицања привремених мера у току поступка судске заштите и др.

Надзор над спровођењем овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција, у складу са законом којим се уређују њихова овлашћења. Законом су утврђене новчане казне за прекршај за послодавца и одговорно лице код послодавца који има својство правног лица за непоштовање одредаба овог закона, при чему су минимум и максимум новчаних казни усклађени са износима утврђеним Законом о прекршајима.

Законом се уређује обавеза послодаваца да запослене који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона обавести о забрани вршења злостављања, обавезама у вези са спречавањем злостављања, начином препознавања и могућностима заштите од злостављања, у складу са овим законом.

Када је реч о казнама које се могу изрећи злостављачу, осим оне најтеже, а то је престанак радног односа, постоји могућност да се кроз саветодавни рад са злостављачем покуша решавање проблема који постоји. Такође, могуће је таквом лицу изрећи и опомену или смањење плате.

Сагледано овако, можемо слободно рећи да је правна регулатива мобинга у Републици Србији задовољавајућа. Закон је посебну пажњу посветио правима запослених и њиховој заштити у случају злостављања на раду. Формално правно гледано, довољно је да запослени пријави злостављање и проблем ће бити решен. Међутим, као и код сваког другог закона, и овде је потребно да протекне извесно време од његовог доношења, како би се кроз праксу сагледале све предности и слабости овакве правне регулативе, и евентуално предложиле измене закона и другачије регулисање ове материје.

У данашњим условима, када се читав народ бори углавном само за голу егзистенцију и када све што заради одлази на основне животне трошкове, запослени се грчевито држе свог посла, нарочито ако од њихове зараде зависи и опстанак целе породице. То свакако представља плодно тле за развој мобинга. Основни принцип рада приватних предузетника је

повећање продуктивности ради опстанка на тржишту. Због тога се врло мало поштују људска права, а нарочито права запослених. Једно од права које се признаје запосленима јесте и право на годишњи одмор. Често приватни предузетници ово право запосленима не признају. Понекад је реч о пословима који се јављају сезонски, где је на пример обим посла много већи у летњем периоду када се најчешће и користи годишњи одмор. Из тог разлога послодавци не дају својим запосленима овај одмор, те они раде и у тим данима како би повећали продуктивност.

Тешко је човеку да, када уђе у канцеларију, приватне проблеме остави испред врата, а када уђе у кућу то исто уради са проблемима на послу. Готово је немогуће да породица запосленог макар и због најмањег конфликта на послу, не трпи. Последице мобинга јесу и породичне кризе, сталне свађе у породици, што заправо доводи до двоструког мобинга. Породица на почетку има разумевања за члана који трпи мобинг на послу, али после неког времена губи разумевање, не пружа му подршку, он им постаје досадан. Тада говоримо о двоструком мобингу.

Ма колико неко био психички снажан, личност која није склона драматизовању, трпљење мобинга може довести до сумње у себе и своју личност. Код жртве мобинга долази до поремећаја расположења као што су депресија, анксиозност, кризе плача, напади панике. Често долази до промене психофизиолошке равнотеже, као што су појава главобоље, поремећај спавања, вртоглавица. Такође, може доћи до поремећаја понашања: агресивност – према другима или себи, поремећај у исхрани, повећано узимање алкохола, претерано пушење, неконтролисано узимање лекова, изолација од људи. Наравно, све ове последице зависе од интензитета мобинга, времена трајања мобинга, али и личности мобера и жртве.

Као мобер најчешће се јавља егоцентрична особа, нарцисоидна. Таква особа има слику о себи као јединственој личности, снажној особи која сматра да јој сви морају дати оно што тражи, да јој се сви диве.

Једно од питања које се поставља јесте и зашто долази до мобинга. На појаву и опстанак мобинга делује више фактора и то: психологија мобера, психологија жртве, организациона култура и структура, критични догађај – конфликт и спољашњи фактори (друштвене и културне вредности и норме).⁹

Мобер се описује као особа оптерећена психозама и депресијом, која неретко носи дубоке трауме из детињства, неспособна за осећај емпатије. Ове особе пате од поремећаја личности који нису менталне болести, због чега се и не могу излечити. Оне негирају да је проблем у њима и увек су

⁹ Тодосијевић, Ј., *Мобинг*, Архипелаг, Београд, 2012, 23.

други криви.¹⁰ Оне су проблематичне и непредвидиве. Према Лејману¹¹ четири су разлога због којих једна особа одлучује да се понаша као мобер:

- да *нашера њојединца да се њрилаџоди ѓрујној норми* услед веровања да група може бити кохезивна и јака једино ако постоји одређена униформност;
- да *искаже анимозийтеј* – како би „елиминисала” оне које не симпатише;
- да *би се забављао јер му је досадно* – то су садистички мотивисани мобери који проналазе задовољство у задавању мука другима;
- да *оснажи ѡредрасуде* – зато што гаји мржњу према одређеној друштвеној, расној или етничкој групи.

Мобинг се некада пореди и са породичним насиљем јер „мобер (насилник) наноси (физичку) бол када и где он одлучи, држећи жртву у сталном ишчекивању и страху, јер она зна да се напад може десити било где и било када и да не сме да се нада и осећа сигурном чак и када мирни периоди потрају дуже”¹².

ПОЛОЖАЈ ЖЕНА НА РАДУ

Иако је Република Србија потписала Конвенцију Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена још давне 1980. године, и даље постоје предрасуде када је реч о запошљавању жена на високим функцијама. У литератури се може пронаћи изјава народног посланика Николића који је приликом расправе о постављању Милице Лучић Чавић за главну уредницу информативног програма телевизије Београд 1991. године, изјавио у Народној скупштини „незгодно је да ми другови устоличимо једну госпођу на ту функцију”.¹³ Вероватно је овде акценат стављен на полну припадност чиме се заправо омаловажавају жене.

За жену дуго времена није било места у политици. Првој жени која је освојила мандат у Доњем дому енглеског парламента Ненси Астор, Винстон Черчил пожелео је добродошлицу речима: „Када сте Ви ушли у Доњи дом, осећао сам се као да је жена ушла у моје купатило, а ја нисам имао ништа чиме бих се заштитио осим сунђера.”¹⁴ Ово само говори у

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ *Жене за жене*, Београд, новембар 1993, 41.

¹⁴ Константиновић-Вилић, С., Петрушић, Н., Жунић, Н., Ђорић, Г., *Људска ѡправа за жене*, Одбор за грађанску иницијативу, Ниш, 2004, 12.

прилог тврдњи да мушкарци немају поверења у жене када је реч о подели политичке власти и моћи.

Закон врло детаљно регулише питање заштите од злостављања на раду. Међутим, поставља се питање којим је све то видовима насиља жена изложена на радном месту и да ли јој овај закон заиста може пружити заштиту.

Први облик насиља који жена може доживети на радном месту је узнемиравање. Према Закону о раду¹⁵ узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из чл. 18.¹⁶ овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Овде се као жртва не мора појавити само жена, али ова одредба би требало да заштити жену од непријатних догађаја које доживљава на послу, а који нису сексуалног карактера, већ им је циљ да понизе или увреду жртву без било каквих радњи сексуалног типа.

Када друштво из дана у дан тоне у све дубљи морални суноврат неизбежна је и све чешћа појава сексуалних деликата. Као најблажи облик ових деликата јавља се сексуално узнемиравање.

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.¹⁷ Сексуално узнемиравање може се дефинисати и као нежељено удварање, тражење сексуалних услуга и друго вербално и физичко понашање сексуалног типа, у случајевима када пристанак или непристанак на овакво понашање директно или индиректно утиче на нечије запослење, знатно утиче на квалитет нечијег рада или ствара застрашујуће, непријатно или увредљиво окружење на послу.¹⁸ Код овог вида узнемиравања жена потребно је обратити пажњу најпре на то да закон нигде не дефинише да се као злостављач може јавити искључиво мушкарац, што значи да је могуће сексуално узнемиравање и од стране жена, а исто тако и жртва може бити мушкарац.

¹⁵ *Службени гласник РС* бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

¹⁶ Пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

¹⁷ Закон о раду, чл. 21.

¹⁸ Путеви остваривања родне равноправности и једнаких могућности – од идеје до праксе, *Приручник за службенике и органе локалних самоуправа задужене за равноправност полова*, Београд, 2007, 161.

Већ је речено да се као злостављач, када је реч о мобингу, може појавити не само надређени, већ и подређени, али и колега или незапослени. То значи да и жена на високој функцији може бити сексуално узнемиравана од својих подређених запослених. Да би сексуално узнемиравање постојало потребно је да је реч о понашању које је нежељено. То би значило да жртва мора злостављачу недвосмислено и јасно ставити до знања да је такво понашање непожељно и да га упозори да са таквим понашањем престане. Такође, према Закону о спречавању злостављања на раду она има могућност да поднесе пријаву и обрати се одговорном лицу. Послодавци, са друге стране, у обавези су да пропишу механизме заштите жртва, да обавесте све запослене о недопустивости таквог понашања, да осуде такво понашање и да подстичу жртве да овакве облике узнемиравања пријављују без икаквог страха по своје запослење или могућност напредовања на послу.

Поред стварања непријатног или увредљивога окружења на послу, узнемиравање може имати, нарочито уколико долази од особа које могу утицати на нечији положај на послу, и негативне последице по запослење жртве или њено напредовање, уколико она прихвати односно не прихвати такво понашање. Овакво понашање може утицати и на лични живот жртве. Наиме, долази до високог нивоа стреса, физичке болести, све чешићег одсуства са рада, проблема са спавањем, депресије, а у најтежим случајевима и до размишљања о самоубиству.

Начини на које неко може бити злостављан на послу су различити. Иако ће неки рећи да је то предрасуда, пре бих рекла да је чињеница да је међу женама „трачарење” много присутније него код мушкараца. И зато се често, у женском колективу могу чути оговарања тј. клеветања друге жене, њеног облачења, понашања, породице и слично, што свакако представља један вид злостављања. Надгледање запосленог без његовог знања и са штетном намером представља један вид злостављања.

Приликом заснивања радног односа жена може бити дискриминисана. Тачније, дешава се да се жене условљавају да у одређеном временском периоду од заснивања радног односа не остану у другом стању. На тај начин се од жене тражи да бира између породице и посла, због чега се и дешава да се жене одричу посла и доводе себе у стање економске зависности од мушкараца или прихватају мање плаћене послове. Са друге стране, запослена жена има двоструку улогу – улогу запослене жене и улогу мајке и домаћице. Она ради двоструко радно време и двоструко више троши своју и физичку и психичку енергију. И од ње се очекује да буде успешна и у једној и у другој улози.

Тачно је да се у улози жртве могу јавити и мушкарац и жена. Неко ће рећи да се истицањем жене као чешће жртве мобинга врши дискриминација у односу на мушки пол. Међутим, овде ни у ком случају не можемо говорити о било каквом виду дискриминације, посебно уколико имамо у виду положај жене-раднице кроз историју. Жена је морала да се избори за право да ради. Након што јој је то омогућено, она је за исти рад била мање плаћена од мушкараца на истим пословима. Такође, најчешће је запошљавана у текстилној индустрији где су плате ионако ниске у односу на друге делатности. За разлику од мушкараца, она је подложнија разним уценама од стране послодавца, почевши од тога да у неколико наредних година не планира потомство, до условљавања напредовања у служби разним неморалним понудама. И зато, не можемо рећи да се жени посвећује већа пажња зато што је она вреднија од мушкараца као радник или има било коју другу предност. Ради се заправо о тешком положају у коме је она вековима била и покушајима да се изједначи са мушкарцима.

Злостављање жена на раду је наша стварност. Постоји много већи број начина на који она може бити злостављана него мушкарац, почев од условљавања у погледу трудноће, па до разних облика сексуалног злостављања којима је она чешће изложена у односу на мушкарце. Иако она има много бољи положај него пре једног века, још увек постоје одређене предрасуде према женама као особама које могу да раде на високим функцијама и обављају одговорне послове једнако добро као и мушкарци.

Доношењем закона, наша земља, формално, створила је услове за постојање једног здравог радног окружења и једнакости запослених. Радно место је место на коме проводимо велики део дана. Понекад са колегама проведемо много више времена него са својом породицом. Зато је битно да на посао одлазимо пуни елана, да посао не доживљавамо као мучење, или да сваки нови дан дочекујемо са питањем: „Како ће ме данас малтретирати?“ Закон је донет, остаје само да се види да ли ће и како он бити примењиван у пракси и који су то његови недостаци које би требало уклонити, како би се искоренило злостављање на раду и створила позитивна радна клима.

ЛИТЕРАТУРА

- Балтазаревић, В., *Мобинџ – комуникација на четири ноџе*, Мали немо, Панчево, 2007.
- Жене за жене*, Београд, новембар 1993.
- Закон о раду *Службени гласник РС* бр. 24/05, 61/05 и 54/09
- Закон о спречавању злостављања на раду *Службени гласник РС* бр. 36/2010
- Зорић, Ј., Дичић, Н., Петковић, Н., *Радна права жена у Србији*, Београдски центар за људска права, Београд, 2008.
- Константиновић-Вилић, С., Петрушић, Н., Жунић, Н., Ђорић, Г., *Људска права за жене*, Одбор за грађанску иницијативу, Ниш, 2004.
- Константиновић-Вилић, С., Николић-Ристановић, В., Костић, М., *Криминологија*, Пеликан принт, Ниш, 2009.
- Путеви остваривања родне равноправности и једнаких могућности – од идеје до праксе, *Приручник за службенике и органе локалних самоуправа задужене за равноправност полова*, Београд, 2007.
- Тодосијевић, Ј., *Мобинџ*, Архипелаг, Београд, 2012.
- <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1450-6637/2006/1450-66370604011K.pdf>.
- <http://sr.wikipedia.org/sr/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3>

ABUSE AT WORK – LEGAL REGULATION AND REVIEW OF THE ABUSE OF WOMEN

Danijela Tosić,

The student of Ph. D. studies at the Faculty of Law in Nis

S u m m a r y

In the recent time we talk more often about abuse at work, but this does not mean that it did not exist in the past. Like the majority of the legal concepts, the abuse at work first appeared in the real life and later was legally regulated. The life is much faster than the law. Abuse at work has its official terminology, i.e. mobbing. However, the question is whether women are more often exposed to the abuse at work than men. What are the types of abuse suffered by women? Can woman on the managing position be abused by the employees? This paper has a goal to answer the question what did the state do in the area of law to prevent the abuse at work, or if the abuse is already present to eliminate it and punish the abuser.

Key words: mobbing, offender, vertical mobbing, horizontal mobbing, protection from mobbing