

UTICAJ MOBINGA NA RADNU SPOSOBNOST ZAPOSLENIH

REZIME: Mobing predstavlja ponižavanje, ismejavanje, špijuniranje i psihološki teror koji se događa na poslu. Ovaj oblik ponašanja ukazuje na ponašanje jedne osobe ka drugoj, koji se ponavlja periodično pri čemu se konstantno jedna osoba ugrožava i ponižava, kako bi se ugrozio njen ugled, čast i dostojanstvo. Oblici mobinga ukazuju na mobing usmeren od podređenog ka nadređenoj osobi i od nadređene ka podređenoj osobi koji je češći u praksi.

Mobing predstavlja vid poremećaja u međuljudskim odnosima na radu, bez opravdanog razloga i smisla, a koji donosi negativne posledice pojedincu nad kojim se sprovodi, ali i na porodicu na koju se prenosi njegov uticaj, ustanovu u kojoj je prisutan i širu socijalnu zajednicu.

Žrtve mobinga su najčešće osobe koje se od ostalih izdvajaju načinom mišljenja i logikom razmišljanja, to su najbolji i najobrazovaniji pojedinci, koji predstavljaju za kolege opasnost i konkurenciju. Najčešće su to zaposleni pred penziju, ali i veoma ambiciozni mladi koji tek počinju radnu karijeru, kao i oni koji su drugačije seksualne orijentacije.

Vrlo važno ako ne i najvažnije pitanje pored samih uzroka mobinga jesu svakako posledice koje mobing ima na pojedinca. Posledice su najčešće poremećaji raspoloženja i ponašanja, a najčešće i ozbiljne somatske smetnje, kada pojedinci postaju izgubljeni u prostoru i vremenu i doživljavaju brojne psihološke poremećaje, što pokazuju brojni primeri iz prakse.

* Student, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, e-mail: sanja.hajdukovicbix@gmail.com

Smatramo da su posledice mobinga trajne i nesagledive. Fizičko zlostavljanje je najlakše za otkrivanje i dokazivanje, ali postoji i onaj „tihi” mobing, kao i onaj koji direktno poništava dostojanstvo radnika i ugrožava njegovu psihu, ali je taj mobing najteže dokazati iako su mu posledice nesagledive.

Ključne reči: *mobing, diskriminacija, zdravlje, stres psihološki poremećaji*

Uvod

Mobing predstavlja neetičku i neprijateljsku komunikaciju na radnom mestu, koju sistematski upućuje jedna ili više osoba ka pojedincu, koji je stavljen u bespomoćnu i bezizlaznu situaciju gde je zadržana konstantnim aktivnostima mobinga.

Kao termin „mobing” spada u novije definisane, ali se kao obrazac ponašanja mnogo ranije javio i podrazumeva konstantno napadanje, ponižavanje, zlostavljanje i izolaciju, sve do tačke, kada osoba koja je izložena mobingu jednostavno ne može više da funkcioniše na radnom mestu, a sve sa ciljem da se ona potpuno eliminiše iz radnih zadataka i sa posla, ali i da bi se proglasila psihički labilnom osobom, odnosno paranoičnom i nedovoljno odgovarajućom na određenom radnom mestu.

Žrtva mobinga može da bude svako bez obzira na pol, godine života, spoljašnji izgled, socijalni status, profesionalnu poziciju ili stepen obrazovanja, a štaviše to je posao bolje pozicioniran, to je i mobing suptilniji. Iako su istraživanja pokazala da su mobingom podjednako ugroženi muškarci i žene, pri čemu po pravilu muškarci zlostavljaju muškarce, a žene isključivo žene, mnogi stručnjaci smatraju da su u izloženosti mobingu žene ipak rizičnija grupa.

Zastupljenost mobinga je sve veća, a pogotovo u svetu u državama koje su pretežno razvijene i koje posebnim zakonima predviđaju sankcije u slučaju mobinga, dok u nekim zemljama postoje i interna pravila u slučajevima mobinga, a što će biti prikazano u samom radu. Posledice mobinga i uticaj na čovekovo zdravlje su brojne i one se menjaju u zavisnosti od stepena mobinga, odnosno od psihološkog stanja osobe koja je žrtva mobinga. U samom radu biće prikazani slučajevi mobinga, način i osnovni uzroci njihovog nastanka, odnosno kako se one manifestuju na život i zdravlje osobe i kako mobing na radnom mestu utiče na radnu sposobnost lica, odnosno da li su mobirana lica uopšte sposobna da i dalje obavljaju posao na kojem su šikanirana, kao i da li uopšte mogu efikasno da izvršavaju svoje radne obaveze ubuduće.

Pojam mobinga

Definicija mobinga po Lejmanu glasi:¹

„Mobing ili psihološki teror u poslovnom životu, predstavlja neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmerena na sistematično maltretiranje jednog ili više pojedinaca, od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se odbrani od stalnih maltretirajućih aktivnosti.”

1.1. Vrste mobinga na radnom mestu

Ako se uzme u obzir smer akcije, ko je zlostavljač a ko žrtva, mobing se deli na horizontalni i vertikalni.²

Horizontalni mobing se javlja među radnicima koji su u jednakom položaju na skali hijerarhije u preduzeću. Osećaj ugroženosti, zavist i ljubomora mogu podstaći želju da se eliminiše neki kolega posebno ako se misli da njegova eliminacija može da dovede do napretka u karijeri mobera. Čitava grupa radnika zbog nekih unutrašnjih problema, napetosti i ljubomore može da izabere jednog radnika „žrtvenog jarca”, na kojem će dokazivati da su sposobniji i jači, sprovodeći nad njim razne oblike moralnog maltretiranja i psihičke torture.

Vertikalni mobing može podrazumevati razne situacije, koje se manifestuju na sledeći način:³

- Pretpostavljeni zlostavlja jednog (podređenog) radnika,
- Pretpostavljeni zlostavlja jednog po jednog radnika dok ne uništi čitavu grupu tzv. strateški mobing ili *bosing*,
- Jedna grupa radnika zlostavlja jednog pretpostavljenog, što je ređa situacija.

Prema istraživanju brojnih sociologa i psihologa u praksi su dominantniji slučajevi vertikalnog od horizontalnog mobinga.

Ako se kao polazna pozicija za podelu mobinga posmatra motiv mobinga, razlikuje se strateški i emotivni mobing. Strateški mobing – potreba za smanjenjem broja zaposlenih zbog interesa preduzeća, a javlja se kao

¹ Sergej Iv.Lazarov, Mobing, psihološki teror na radnom mestu (2018, Mart 12). Preuzeto sa: <http://www.sindikatzdravstva.org.rs/files/mobing-psiholoski-teror.pdf>

² Vuković A. (2012). Zlostavljanje na radu-mobing, Banja Luka, Laktaši, str. 120.

³ Ibid, str. 125.

posledica dogovora upravljačkog tima o sprovođenju organizovanog mobinga. Ovoj vrsti mobinga su naročito izloženi radnici koji su tehnološki višak. Drugi oblik mobinga je efektivni ili emotivni mobing koji se odvija na ličnom nivou. Uzrok za pokretanje akcije se nalazi u osobinama žrtve i osobinama zlostavljača, mobera. Pojavljuje se kao posledica ljutnje, ljubomore, zavisti ili antipatije prema jednoj osobi, a kao najčešće žrtve ovog mobinga su žene.

Seksualno uznemiravanje kao oblik mobinga podrazumeva svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ponašanja seksualne prirode, kojim se uznemirava neka osoba, s ciljem da se povredi dostojanstvo osobe i ono se realizuje kao zloupotreba moći ili kontrole ili zamena za nešto uz insistiranje na pokornost i poslušnosti.

Lejman je aktivnosti kojima se sprovodi mobing podelio u nekoliko kategorija:⁴

- 1. Napad na mogućnost adekvatnog komuniciranja.** Nadređeni ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve. Žrtva se prekida u razgovoru a odbijaju se i neverbalni kontakti sa žrtvom – izbegavaju se pogledi, ne primećuju se.
- 2. Napad na mogućnost održavanja socijalnih odnosa.** Žrtva mobinga se stalno izoluje, ignorišu je, ponašaju se kao da ne postoji, premeštaju je u kancelariju udaljenu od kolega, ne pozivaju je na zajedničke sastanke i na neformalna druženja kolega.
- 3. Napadi na ličnu reputaciju.** Kad se izmišljaju priče o žrtvi i njenom privatnom životu, ogovara se, ismejava, negativno komentarišući lične karakteristike žrtve.
- 4. Napad na profesionalni kvalitet.** Stalne kritike, prigovori, vređanja, preterana kontrola, niska cena rada, česta kažnjavanja, žrtvi se ne daju radni zadaci, uzimaju se sredstva za rad kao što su telefon, kompjuter (sindrom praznog stola), zadaju se zadaci nesrazmerni sa obrazovanjem i profesionalnom kvalifikacijom sa ciljem da žrtva pogreši.
- 5. Napadi na zdravlje.** Žrtva se prisiljava da radi poslove i zadatke koji štete njenom zdravlju ili pogoršavaju već narušeno zdravlje. Ne odobrava joj se korišćenje godišnjeg odmora ni slobodnih dana, preti se fizičkim obračunima, verbalno se i seksualno zlostavlja.

⁴ Lazarov Sergej Iv., Mobing, psihološki teror na radnom mestu (2018, Mart 12). Preuzeto sa: <http://www.sindikatzdravstva.org.rs/files/mobing-psiholoski-teror.pdf>

Faze mobinga

Brojni su uzroci koji dovode do pojave mobinga a koji se odnose na jaku hijerarhiju, nedostatke u internom informisanju, nedovoljna razgraničenja nadležnosti, potiskivanje konflikata kao i jaka hijerarhija. Vrlo je važno na vreme prepoznati pojavne oblike mobinga i uočiti u kojoj je fazi.

Osnovne faze mobinga su:⁵

I faza – Kao potencijalna osnova mobinga pojavljuje se nerešen konflikt među saradnicima koji se na kraju pokazuje kao poremećaj u međuljudskim odnosima. Početni sukob se ubrzo zaboravlja, a zaostale agresivne težnje usmeravaju se prema odabranoj osobi.

II faza – Potisnuta agresija eskalira u psihoteror. U vrtlogu spletki, poniženja, pretnji i psihičkog zlostavljanja i mučenja, žrtva gubi svoje profesionalno i ljudsko dostojanstvo i počinje da se oseća manje vrednim subjektom, koji u svom radnom okruženju gubi ugled, podršku, pravo glasa i sl.

III faza – Već obeležena i permanentno zlostavljana osoba postaje „džak za boksovanje”, „dežurni krivac” za sve propuste i neuspehe kolektiva.

IV faza – Karakteristična je po očajničkoj „borbi za opstanak” žrtve, kod koje se tada pojavljuje sindrom izgaranja na poslu psihosomatski i depresivni poremećaj.

V faza – Nakon višegodišnjeg terorisanja žrtve obolevaju od hroničnih bolesti i poremećaja, napuštajući posao ili posežu za suicidalnim izlazom.

Kao najčešće žrtve mobinga su:⁶

- poštenjaci – osobe koje su uočile i prijavile nepravilnosti u radu,
- telesni invalidi raznog stepena i oblika invalidnosti,
- mladi, tek zaposleni radnici i radnici pred penzijom,
- radnici koji traže bolje uslove rada ili više samostalnosti u radu
- radnici koji tokom dugogodišnjeg besprekornog rada traže priznavanje radnog položaja ili povećanje plate,
- višak radne snage i dr.

⁵ Pražetina Kaleb, R., (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga – Policijska sigurnost, Zagreb, str. 823.

⁶ Ibid, str. 827.

Posledice mobinga

Mobing je štetan i za žrtvu i za poslodavca jer obe strane trpe i socijalne i ekonomske posledice. Kao ekonomske posledice mogu se izdvojiti: plaćanje doktora, lekova i bolnica zbog fizičkog zdravlja, odnosno prestanak radnog odnosa ili davanje otkaza. Svaka osoba koja je žrtva mobinga gubi zdravlje i postaje agresivna i devijantna. Statistički podaci pokazuju da je mobing u čak 83% uzročnik bolesti, a da je čak 15 % samoubistava uzrokovana mobingom, što pokazuju podaci u Italiji i posebno Švedskoj.⁷

Pored ovih ekonomskih kao socijalne posledice koje se javljaju jesu ponižavanje, padanje u nemilost, neprilagođenost okruženju ili porodičnim odnosima zbog kvalifikacije „neuspešan“ i slično. Svako zlostavljanje, pa tako i ono na radnom mestu, nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja. Intenzitet i vrste posledica na zdravlje zavise od tri kategorije činjenica: način moralnog zlostavljanja, dužina trajanja i karakteristike žrtve. Zdravstvene tegobe i simptomima žrtve javljaju se na tri nivoa:⁸

- 1. Promene na socijalno – emocionalnom nivou** – poremećaji raspoloženja, depresija, anksioznost, kriza plača, opsesivna ideacija, osećaj depersonalizacije, napadi panike, socijalna izolacija, emotivna otupljenost (prema istraživanju sprovedenom u Velikoj Britaniji 75,6% žrtava mobinga pati od depresije i ima pad samopoštovanja).
- 2. Promene na fizičkom – zdravstvenom nivou** – glavobolje, poremećaj ishrane, gubitak ravnoteže sa vrtoglavicama, poremećaji u digestivnom traktu, pritisak u grudima, nedostatak vazduha, srčane tegobe, hipertenzivne krize, kožne promene.
- 3. Promene u ponašanju (poremećaji u ponašanju)** – agresivnost, pasivizacija (npr. Hipersomnija), poremećaj ishrane (povećanje ili smanjenje unosa hrane), učestalo korišćenje alkohola, cigareta, lekova, opijata, seksualni poremećaji, poremećaji seksualne želje i poremećaj u seksualnim aktivnostima. Prema istraživanjima u Švedskoj 10-20% suicida ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu, a prema istraživanjima sprovedenim u Italiji 13% suicida ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu.

⁷ Mobing u svijetu, Udruženje građana Republike Srpske “STOP Mobbing” – Trebinje (2018., Mart 20). Preuzeto sa: <http://www.stop-mobbing.org/sr/mobing-u-svijetu>

⁸ Posledica mobinga, (2018., Mart 25). Preuzeto sa: <http://mobing.rs/posledice-mobinga>

Mobing, usmeren makar i prema jednom zaposlenom, remeti dobru radnu atmosferu, stvara troškove za zapošljavanje radnika za zamenu odsutne žrtve mobinga po osnovu bolovanja, a neretko dovodi i do štetnih posledica po reputaciju radne organizacije.

Refleks ponašanja koji dovodi do štetnih posledica koje osećaju mobirani i radna organizacija u kojoj je došlo do mobinga, ne zaobilazi ni društvenu zajednicu. Kada se posmatra uticaj mobinga, misli se i na stanje zdravstvenog i penzionog fonda, jer je zbog psihosomatskih poremećaja žrtva prinuđena da se obrati zdravstvenoj ustanovi. To uključuje specijalističke preglede i uključivanje terapije, kao i prevremeni odlazak u penziju, do koga ne bi došlo da nije bilo izlaganja mobingu, što svakako opterećuje penzioni fond.

Mobing je u našoj zemlji vrlo rasprostranjen, a tome doprinosi činjenica da se o ovoj pojavi vrlo malo govori kao i da nije pravno sankcionisana. Ovi činioci doprinose znatno većem obimu mobinga kod nas nego u zemljama u kojima je istraživana. Situaciju kod nas pogoršavaju tzv. tranzicija i nagoveštaj reforme zdravstvenog sistema jer mnogi izbegavaju da se suprotstave svakoj vrsti maltretiranja na poslu u strahu da ne ostanu bez istog. Mobing je manje prisutan u zemljama u kojima se prati i oštro sankcioniše – od visoke novčane kazne do kazne zatvorom.

Kod žena rang listu najučestalijih oblika mobinga čine:⁹

- zatrpavanje poslom,
- obezvređivanje rezultata rada,
- lažno optuživanje,
- širenje neproverenih glasina sa namerom da se osoba degradira i
- ismevanje zbog pola, nacionalnosti, socijalnog porekla i privatnog života.

Kod muškaraca rang listu najučestalijih oblika mobinga čine:¹⁰

- zatrpavanje poslom,
- Isključivanje iz programa edukacije,
- obezvređivanje rezultata rada,
- isključivanje iz društvenih aktivnosti i
- širenje neproverenih glasina sa namerom da se osoba degradira.

Srbija je do 2007. godine bila u vrhu evropskih zemalja po „mobingu”. Istraživanje je sprovedeno 2006. godine, a njime je obuhvaćeno 400

⁹ Pražetina Kaleb, R., (2012)., op. cit., str. 820-827.

¹⁰ Ibid, str. 825.

ispitanika i to 250 zaposlenih u državnim i 150 u privatnim firmama, s tim što je među njima 70 % žena i 30 % muškaraca. Postojanje različitih „mobing“ aktivnosti, poput preteranog nadzora i kontrole s namerom da se po svaku cenu nađe kompromitujući materijal koji bi trebalo da posluži za optužbe ili stvaranje intriga, potvrdilo je 28 % anketiranih u istraživanju koje je sprovedeno među 400 ispitanika na teritoriji R. Srbije. Posmatrajući situaciju danas, može se potvrdi da je skoro svaka četvrta osoba žrtva mobinga.

Tabela br. 1: *Posledice mobinga na radnom mestu*¹¹

Povećani umor	63% ispitanika
Psihičke smetnje u radu	37% ispitanika
Fizičke smetnje sa kardiovaskularnim oboljenjima	30% ispitanika

Agresivni mobing koji se odvija isplanirano i u dužem periodu „poput ratne strategije“ treba razlikovati od sitnih spletkarenja i tračeva, trenutnog sukoba zaposlenih i kršenja prava iz radnog odnosa. U Srbiji ne postoje precizni podaci o broju zaposlenih koji trpe zlostavljanje na radu, mada se zna da se broj onih koji se obraćaju za pomoć meri hiljadama. Na osnovu sprovedenih istraživanja u proteklim godinama došlo se do podataka da se čak 68,9% zaposlenih izjasnilo da je izloženo nekim oblicima mobinga, od toga najviše da su meta neprestanog širenja neproverenih glasina i kleveta, sa ciljem njenog degradiranja, 39,5% zaposlenih se izjasnilo da su ismevani zbog načina govora, oblačenja, hoda, a 56,7% se žalilo da je omalovažavano zbog pola, starosti, nacionalne pripadnosti, političkih i regionalnih uverenja.

Načini sprečavanja mobinga

Nemački proizvođač automobila Folksvagen uveo je takvo pravilo kojim se mobing sprečava, čak i po cenu otkaza za one koji svoj posao rade dobro ali nekog na bilo koji način zlostavljaju. U Folksvagenu su svesni da samo normalna radna sredina može doneti željene poslovne rezultate.

Psiholozi kažu da potencijalno rešenje leži u pronalaženju načina da se zlostavljačima parira, naročito ukoliko su nadređeni. Međutim, to nije lako, jer se ljudi najčešće plaše gubitka radnog mesta ili kritike zbog „loše“ obavljenog posla. Kako bi se izbegli simptomi mobinga, ponekad je potrebno da

¹¹ Posledica mobinga, (2018., Mart 25). Preuzeto sa: <http://mobing.rs/posledice-mobinga>

se odglumi poslušnost, ali se treba držati i svojih uverenja. Za razliku od toga, preventivno delovanje protiv mobinga se svodi na zdrav način života, koji se suprostavlja stresu i koji jača ličnost. Vrlo važno jeste rana intervencija menadžmenta koji određuju pojedine osobe kojima se lica mogu obratiti u slučaju da se pojave oblici mobinga i kako bi se mogao dobiti savet. U slučaju da se proces mobinga razvija, menadžment svakako mora da deluje u pravcu zaštite žrtve, u smislu da joj se ponudi stručna rehabilitacija, da se žrtva pošalje na bolovanje, kako se ne bi pojavio propust u radu menadžmenta.

Zakonske mere koje bi pomogle borbu protiv mobinga treba da obezbede pravo zaposlenog na fizičko i psihičko zdravlje na poslu. Treba da prisile poslodavce da redovno vrše internu kontrolu radnog okruženja, kako bi bili u stanju da preduzmu mere u ranoj fazi mobinga. Zakonske mere treba da prisile poslodavce na direktnu intervenciju po pojavljivanju mobinga. Treba da obezbede stručnu rehabilitaciju radnika koji su bili prečesto na bolovanju ili im je bolovanje bilo predugo. Postoji i niz drugih zakonskih mera koje bi pomogle u borbi protiv mobinga. Ako se stekne osećaj izloženosti mobingu ili bilo kojem načinu zlostavljanja, treba pokušati sledeće: odlučno reći osobi – moberu da njeno ponašanje nije prihvatljivo i da odmah prestane sa istim. To je najbolje učiniti u prisustvu drugih osoba ili predstavnika sindikata.

Istraživanja u vezi sa mobingom

Savremeni menadžeri smatraju da je suština posla upravo u dobroj motivisanosti i angažovanosti radnika. Ukoliko radnici nisu zadovoljni na poslu ne mogu se očekivati uspešni rezultati. Prvi korak koji treba preduzeti jeste da se uklone prepreke i demotivišući elementi u radnoj sredini, kao i da se obezbedi radnicima obavljanje radnih zadataka u jednoj zdravoj sredini gde postoji uzajamna kooperacija i saradnja između njih kao i da se spreči svaki oblik diskriminacije i mogućeg mobinga na poslu.

Do sada najopsežnije istraživanje mobinga je izvedeno u Švedskoj. U istraživanju je učestvovalo 2400 ispitanika- zaposlenih ljudi. Po stepenu učestalosti otkriveno je da iskustva 3.5% ispitanika odgovaraju definiciji mobinga.

Ovo je značilo da su 154 000 muškaraca i žena od 4,4 miliona zaposlenih u Švedskoj žrtve mobinga. Oko 45 % su muškarci, a 55% su žene, pri čemu se procentualno posmatrajući najviše mobiranja muškaraca javlja od strane muškaraca dok je samo neznatan broj muškaraca mobiran od strane žena. Kod žena ovaj procenat je drugačiji, 40 % žena je bilo mobirano od strane žena, 30 % je bilo napadnuto od strane muškaraca, dok je 30% bilo napadnuto od oba pola. Većina mobiranih zaposlenih, prema istraživanjima u Švedskoj, oko

10-20 % završi sa ozbiljnim oboljenjima ili počini samoubistvo, što ima veliki uticaj na porodični život pojedinca i na njegovu radnu sposobnost. Iako se može reći da uzorak koji broji 2.400 ljudi nije dovoljan za najtemeljnija istraživanja i izučavanje podgrupa, ipak je skrenuta pažnja na veliku zastupljenost žrtava mobinga u državnim institucijama, školama, univerzitetima i ostalim obrazovnim ustanovama.

Istraživanja pokazuju da su najčešće moberi žene rukovodioci, kod kojih je prisutan „fenomen fotelje“, iste primenjuju i autokratski način rukovođenja, ne trpe konkurenciju rigidne su i nemaju empatiju za svoje radnike. Međunarodna istraživanja pokazuju da se mobing najčešće dešava u državnoj upravi, čak 14 %, a potom u školstvu i zdravstvu 12 %, a u našim uslovima ovaj procenat je još veći, ali se time niko sistemski ne bavi, jer se najčešće žrtve zločina boje da svoj problem izlože javnosti.

Kao novo oboljenje modernog čoveka jeste sindrom *sagorevanja na radu*¹² koje u stvari predstavlja nezadovoljstvo čoveka radnim mestom i poslovnim okruženjem. Pred pojedinca su stavljeni složeni zadaci, a sa druge strane je manjak autonomije, pri čemu dolazi do pojačanog stresa, jer on ne može da obavi sve poslove i da reši sve zadatke, te se pojavljuje povećani stres, jer se on boji da će izgubiti posao i ugroziti svoj opstanak. Ovaj sindrom izaziva duboku depresiju i aksioznost, koji dalje vode u srčana oboljenja, šećernu bolest, pa i čak maligna oboljenja. Iz tog razloga vrlo je važno da se velika pažnja posveti zaposlenima i uslovima rada, vrlo je bitan ambijent u kojem se radi, s obzirom na vreme koje se provede na poslu. Ovaj sindrom je najviše zastupljen kod radnika u zdravstvu, policiji, odnosno kod menadžera, a u nekim istraživanjima koja su sprovedena u našoj zemlji utvrđeno je da sindrom prisutan kod 60% ispitanika, kao i da je najviše izražen kod radnika sa radnim stažom od 9 do 17 godina.

Maltretiranje zaposlenih u Srbiji uzelo je toliko maha da je poprimilo epidemološke razmere i da je ono kao iracionalno i patološko šikaniranje postalo prava zaraza.

Žrtve mobinga su sve veće i najveći broj obuhvataju žene, a najveće posledice mobinga se ogledaju u oblicima depresije, anksioznosti, kriza plača, napada panike, srčanih problem i dr.

Najveći broj takvih ljudi postaje socijalno izolovan, uplašen i samim tim nesposoban za redovne aktivnosti. Uzroci stresa na poslu su brojni ali zajedničko za njih jeste da izazivaju brojne psihološke poremećaje i depresiju, koja opet uzročno posledično pokazuje da su depresivni ljudi manje produktivni, osetljivi, nedruštveni i da ih poslodavac lakše otpušta

¹² Kulić Ž., Perić S., (2016), Radno pravo, Beograd, Zavod za udžbenike, str. 89.

Mišljenja sam da problem nasilja na radnom mestu još nije zaokupio neophodnu pažnju stručne, naučne i opšte javnosti i da mobing u ovakvom društvu, jeste samo negativna pojava koja ostavlja razorne posledice na pojedinca i društvo u celini. Sa ciljem zaštite posledica mobinga treba da se ide preko Zakona o zabrani diskriminacije, a ne samo preko Zakona o sprečavanju zlostavljanja na poslu i poštovanje oba zakona jeste i glavni cilj postizanja dostojanstva na poslu.

Zaključak

Mobingom se na specifičan način vrši zlostavljanje jedne osobe ili ponižavanje a sve u cilju ugrožavanja njegovog ugleda, dostojanstva, časti, integriteta i ekonomske sigurnosti. Za razliku od diskriminacije koja podrazumeva dovođenje pojedinca u neravnopravan položaj po različitim osnovama, mobing predstavlja psihičko i sistematsko nasilje, protiv koga treba delovati represivno i preventivno.

Psihičke posledice zlostavljanja su svakako najvažnije i upravo one predstavljaju okidač za pokretanje odnosno traženje stručne pomoći, pri čemu iskustva zapadnih zemalja govore u prilog povećanog broja žrtava mobinga, pri čemu je podnet i veliki broj tužbi zbog naknade štete od uznemiravanja. Pri tome je mali broj prvostepenih presuda, zbog još uvek nerazjašnjenih nejasnih i nedostajućih odredbi.

Da li je mobing na radnom mestu stvarnost ili iluzija govore u prilog činjenice, da većina ljudi i zaposlenih smatra da se mobing sve više pojavljuje na radnom mestu i da je sve veći broj ljudi žrtva netolerantnog i vrlo oholog ponašanja od strane svojih kolega odnosno nadređenih osoba. Veliki broj ljudi, pogotovo posmatrajući situaciju u Srbiji upravo je izloženo ovakvom ponašanju na radnom mestu, ali se najčešće plaše da će izgubiti posao odnosno brinu o svojoj finansijskoj stabilnosti i opstanku svoje porodice, te je mobing i danas još uvek termin koji se sa bojaznošću spominje i čiji se slučajevi najčešće skrivaju odnosno ne potenciraju u javnosti s obzirom na posledice koje može da nosi sa sobom.

Mobing itekako utiče na radnu sposobnost pojedinca na taj način što je smanjuje, pri čemu mobirane ličnosti doživljavajući psihološke poremećaje najčešće bivaju izbačeni iz radnih aktivnosti, jer vrlo često ne umeju ili neadekvatno obavljaju radne zadatke koji se pred njih postavljaju, a koji su sastavni deo njihovih radnih obaveza. Iz tog razloga vrlo je bitno na vreme uočiti oblike mobinga i pokušati ih na najbolji način otkloniti odnosno eliminisati iz radne organizacije.

Biukovic Sanja

Student at the Faculty of Law for Commerce and Judiciary, The University of Business Academy in Novi Sad

THE EFFECTS OF MOBBING ON THE WORKING CAPABILITY OF EMPLOYEES

A b s t r a c t

Mobing represents humiliation, ridiculing, spying and psychological terror that happens at the work place. This behavioral pattern happens periodically and indicates how one person treats the other, in which one person is constantly mistreated and humiliated in an attempt to jeopardize his or her reputation, dignity and self-respect. The variety of mobing indicate mobing focused on how subordinate person treats superior person and the other way around which is actually more common in practice.

Mobing represents the disorderly patterns in interpersonal relationships at the work place, without justified reason or any meaning, has negative consequences on the subordinate person and his or her family, institution that he or she is a part of and wider community.

Most often the victims of mobing are the individuals who are very unique in their way of thinking and logic, they are the best and the most educated people, and usually they represent the threat and the competition to their colleagues. Most commonly they could be the individuals that face retirement, but sometimes even the most ambitious young people or people with different sexual orientation.

Aside from the mere causes of mobing, the most important question is the consequences mobing has on an individual. Most commonly these consequences are disruptions in the behaviour and mood, but even more often somatic symptoms when the individuals feel lost in time and space, have numerous psychological disorders that reflects on many exaples in practice.

We think that the effects of mobbing are permanent and incomprehensible. Physical abuse is the easiest to detect and prove, but there is also a “silent” mobbing, the one that humiliates the dignity of employees and destroys their psyche. That example of mobbing is hardest to detect even though its consequences are incomprehensible.

Keywords: mobbing, discrimination, health, stress psychological disorders

Literatura

1. Avramov, S., (1988). Međunarodno javno pravo, Beograd, Naučna knjiga
2. Brodsky, C. M., (1976). The harassed worker, Lexington Books, Toronto, D. C. Health and Company
3. Ivošević, Z., (2006). Radno pravo, Beograd, Pravni fakultet Union
4. Kostelić Martić, A., (2005). Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, Zagreb, Školska knjiga
5. Kulić Ž., Perić S., (2016). Radno pravo, Beograd, Zavod za udžbenike
6. Mobing u svijetu, Udruženje građana Republike Srpske „STOP Mobbing” – Trebinje (2018, Mart 20). Preuzeto sa <http://www.stop-mobbing.org/sr/mobing-u-svijetu>
7. Pražetina Kaleb, R. (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga Zagreb Policijska sigurnost
8. Posledica mobinga (2018., Mart 25). Preuzeto sa: <http://mobing.rs/posledice-mobinga>
9. Sergej Iv. Lazarov, Mobing, psihološki teror na radnom mestu (2018, Mart 12) . Preuzeto sa: <http://www.sindikatzdravstva.org.rs/files/mobing-psiholoski-teror.pdf>
10. Vuković, A., (2012). Zlostavljanje na radu – mobing, Banja Luka, Laktaši
11. Vuković, B., (2009). Mobing, Beograd, Logos art