

Драгољуб СИМОНОВИЋ
адвокат у Београду

РЕГУЛАТИВА МОБИНГА – ИМПЕРАТИВ ДАНАШЊИЦЕ

Резиме

Право на рад и достојанство рада нарушени су мобингом, штетном појавом која у многим земљама достиже забрињавајуће размере. Негативне последице мобинга трпе појединци – радници и послодавци, али и друштво у целини.

Акти Међународне организације рада и европског (комунитарног и некомунитарног) права само фрагментарно дотичу проблематику мобинга. Нема целовитих прописа о овом савременом феномену који све више заокупља психологе, психијатре, правнике, дефектологе и друге стручњаке. Иста је ситуација у упоредном праву. Још увек су малобројне државе које су донеле посебне законске прописе о мобингу. Доношење таквих прописа је императив савременог доба. Ово се нарочито односи на Србију, у којој је мобинг попримио широке размере.

Кључне речи: мобинг, дискриминација, злостављање, регулатива.

I Увод

На самом почетку Универзалне декларације о правима човека записано је да се сви људи рађају једнаки у правима и достојанству. Тиме су основна права човека и његово достојанство стављени у исту раван. Достојанство је неодвојиви део човека као социјалног бића.

Право на рад, зајамчено међународним конвенцијама и националним уставима, треба схватити као право на достојанствен рад. Рад је процес који се мора одвијати уз пуно уважавање личности радника.

Антипод таквог рада је принудни (ропски) рад који би данас требао да представља историјску категорију, примерену експлоататорским друштвеним односима и ниском ступњу радничке свести. Нажалост, елементи ропског рада, са раширеном појавом неотрговине људима, присутни су и на почетку 21. века.

Достојанство на раду данас доживљава стрмоглави пад управо на појавама савремених облика ропског рада, укључујући трговину људима, дискриминације на раду, психичког злостављања – мобинга, сексуалног узнемиравања и повреде права приватности на раду.¹¹ На девијацијама права на рад и достојанства на раду налазимо корен мобинга, феномена који руши елементе уставног, законског и моралног оквира права на рад.

Имајући у виду да је мобинг данас широко распрострањена појава (говори се о епидемији мобинга), чије се последице одражавају на социјално окружење, радну средину и на појединца, њега је важно препознати. Мобинг се може спречити само заједничким деловањем.²

Овај чланак има за циљ наставак скретања пажње на мобинг у нашој још увек оскудној правној литератури о овој „напасти“ данашњице. Такође, овим чланком аутор жели да се придружи напорима који воде целовитој регулативи мобинга у Србији.

II Појам мобинга

Најкраће изражено, мобинг³ представља психичко злостављање појединца (радника). Иако је правна литература о мобингу, упоредна и домаћа, оскудна, већ се појавило мноштво дефиниција мобинга. Родоначелном се сматра дефиниција немачког психолога Хајнца Лејмана (*Heinz Leymann*) на коју се остале, у мањој или већој мери, угледају.

Уместо језички компликоване Лејманове дефиниције, аутор жели да укаже на једну од ретких легислативних дефиниција мобинга и на две кратке из наше доктрине, сматрајући их довољним за илустрацију и сагледавање основних обележја мобинга. Мобинг је психичко малтре-

1 Бранко Лубарда, „Социјална правда и достојанство на раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 9.

2 Рајко Косановић, *Мобинг – психички терор на раду*, Радничка штампа, Београд, 2008, стр. 8.

3 Термин *mobbing* користи се у Шведској, Немачкој, Италији и др., а афирмише се у Србији. У земљама енглеског говорног подручја користи се термин *bullying*.

тирање које се понавља путем акција, чији је циљ или последица деградација радникових радних услова, које могу проузроковати напад и нанети штету људским правима и људском достојанству, нанети штету физичком и менталном здрављу и компромитовати професионалну будућност жртве.⁴ Мобинг је облик усмерене производње стреса, облик агресивне емоционалне злоупотребе жртве која је, на тај начин, изложена разарању окружења.⁵

Мобинг је проблем савременог друштва, нова категорија у области кршења људских права. Он се слободно може назвати болешћу цивилизације, коју је она сама створила. Као патолошко понашање, мобинг укључује неуважавање туђе личности и примену метода дискриминације.⁶

Мобинг је злостављање на раду са циљем да се запослени изолује или наведе да напусти посао.⁷ Ово је пример кратке дефиниције мобинга, вођене принципом *in medias res*, које из комплексног бића мобинга издвајају неко појединачно својство.

III Обележја мобинга

Презентоване дефиниције садрже довољно одредница из којих се могу извући основна обележја мобинга. Мобинг је систематско (а не појединачно и спорадично) психичко злостављање (шиканирање, малтретирање) појединаца на раду који изазива вишеструке и дубоке негативне последице. Као такав, мобинг треба разликовати од ситних сплеткарења и уобичајених трачева, с обзиром да он представља праву агресију на радника, која се одваја испланирано и у етапама.⁸

У складу са овим обележјима, мобинг се појављује учестало и у значајнијем трајању. У складу са та два фактора, сматра се да мобинг представља психичко злостављање мобираних лица најмање једном седмично и у периоду од најмање шест месеци.⁹ Наравно, ово нису акси-

4 Дефиниција мобинга из француског Закона о социјалној модернизацији. И према оцени француског законодавца, људска права и људско достојанство су у нераскидивој вези.

5 Весна Балтазаревић, *Мобинг: комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Панчево, 2007, стр. 16.

6 *Ibidem*.

7 Сенад Јашаревић, дискусија на тематској расправи „Како се борити против мобинга“, одржаној у Београду 21. марта 2008, у организацији Савеза самосталних синдиката Београда.

8 В. Балтазаревић, *нав. дело*, стр. 16.

9 *Ibidem*.

оми, те се у погледу трајања и учесталости мобинга изражавају различити ставови.

Неки научници сматрају да је за постојање мобинга потребан период дужи од шест месеци и да такво понашање мобера (злостављача) треба да траје најмање годину дана. Други сматрају да је битнија учесталост радњи којима се дефинише мобинг, без обзира на период у коме се те радње врше.¹⁰

У улози мобера јавља се један или више појединаца. То је најчешће руководилац (шеф), али мобинг могу вршити и остали радници који су хијерархијски равноправни са жртвом мобинга. Тако се мобинг јавља као последица субординације (надређеност) шефа, али и координације (међусобни односи радника).

Злостављачи мобингом покривају своју нестручност, као и немоћ у сфери приватног (брачног, породичног) живота. Одрасли без љубави, изложени малтретирању и подсмеху, мобери се према том моделу понашају према другима, нарочито према потчињеним радницима. Своју инфериорност злостављачи сакривају и „лече“ прогањањем других људи, понашају се деструктивно и непријатељски, стално манипулишу и делују на штету других.¹¹

Злостављачи су, по правилу, каријеристи који до руководећих положаја најчешће долазе путем ангажовања у политичким странкама. Према себи надређенима они су покорни и понашају се полтронски. Кад се докопају било какве власти, мобери се преобраћају у сасвим друге личности које не уважавају туђе мишљење и понашају се као апсолутисти.¹²

С друге стране, жртве мобинга су лица која су „гурнута у позицију у којој су беспомоћни и нису у могућности да се одбране“ (из дефиниције Х. Лејмана). Судећи по овој реченици из дефиниције мобинга Хајнца Лејмана, могло би се закључити да су жртве мобинга само радници на нижеразредним радним местима („ситни“ представници радничке популације). Међутим, у стварности није тако. Као жртве мобинга јављају се и високи интелектуалци, осведочени стручњаци. Они су на мети нестручних, искомплексираних и фрустрираних мобера.

На овај начин спутава се креативност таквих стручних лица и они се доводе у стање самовољног напуштања предузећа, при чему реч „самовољно“ они не доживљавају у правом значењу. Они, заправо, на-

10 Дијана Стојковић, Милеса Ђировић, „Психолошки притисци на лица у радном односу или припадника одређене друштвене групе“, *Правни живот*, бр. 12/2007, стр. 874.

11 В. Балтазаревих, *нав. дело*, стр. 63.

12 Р. Косановић, *нав. дело*, стр. 28.

пуштају послодавца под притиском мобера, како би се ослободили неподношљивог радног окружења.

Као социолошки проблем, мобинг се третира из угла друштвених, тј. међусобних односа унутар којих се јавља и спроводи, на нивоу друштва (макро план) или предузећа (микро план), уз евидентну последицу осећања отуђености мобираних лица од других особа, отежаног социјалног прилагођавања и са осећањем недостатка друштвене перспективе.¹³

Као здравствени проблем, мобинг се третира као узрочник многих психофизичких поремећаја у виду: раздражљивости, са честим испадима ћутње или панике; отежане концентрације; депресивног расположења; стреса; срчаних проблема; кожных промена; сексуалних поремећаја итд.¹⁴

Као социјално-економски проблем, питање мобинга се тиче не само интереса запослених, већ представља изазов за послодавце и за државу. Јер, последице мобинга могу непосредно или посредно утицати на трошкове пословања послодавца, као и на буџетске трошкове државе. Посредно, последице мобинга утичу тако што, због лоших међуљудских односа, слаби мотивација запослених за рад и опада продуктивност рада, а тиме се смањују буџетски приходи државе.¹⁵

Све ово говори у прилог закључку о великом значају мобинга и тежини његових последица, што је потврђено бројним истраживањима у разним земљама, а последњих година и у Србији.¹⁶ Према подацима објављеним у разним европским извештајима, са мобингом су повезана 33 здравствена симптома. Свакако је забрињавајући податак да је према истраживањима објављеним у Шведској 10–15% случајева самоубиства у вези са мобингом.¹⁷

13 Руди Супек, *Социологија*, Нолит, Београд, 1983, стр. 183.

14 Предраг Јовановић, „Нормативни оквири мобинга“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 44.

15 *Ibidem*.

16 Процењује се да је на нивоу Европске уније око 13 милиона (15%) радника погођено мобингом на радном месту (најмање у Португалији – 4%), са тенденцијом раста. У САД мобингу је изложено око 25% запослених. Процењује се да је у Србији различитим облицима мобинга изложено око 45% запослених (према: В. Балтазаревих, *нав. дело*, стр. 18).

Према подацима МОР, издаци једног предузећа од 1.000 радника услед мобинга износе 150.000 евра годишње (подаци према: А. Костелић Мартић, *Мобинг-психичко малтретирање на радном месту*, Школска књига, Загреб, 2005, стр. 77).

17 Александар Цветко, *Европски правник*, бр. 2/2007, стр. 114.

IV Међународна регулатива

Ако и летимично погледамо досадашња стручна и практична интересовања за питање мобинга, може се приметити да је то питање прво идентификовано као социолошки проблем, затим као здравствени, онда као социјални и као економски проблем, да би се на крају појавио као правно питање.¹⁸

Глобално посматрано, правна регулатива о мобингу није саобразна његовом значају и последицама које изазива за друштво, послодавце и појединце. Законодавци разних нивоа још нису адекватно одговорили на изазов мобинга, као патолошког феномена данашњице. Ни правни писци то нису учинили. Начела усвојена у међународном праву, чија би доследна примена могла да сузбије, или бар смањи, узроке мобинга, везују се за најстарија међународна документа. То је првенствено Повеља ОУН из 1945, у чијој се преамбули наглашава достојанство и вредност људске личности, равноправност мушкарца и жене итд. Уводном одредбом Опште декларације о правима човека,¹⁹ између осталог, прокламовано је да се људи рађају слободни и једнаки у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, веру, језик, политичко и друго уверење. Према Међународном пакту о грађанским и политичким правима,²⁰ свако има право на слободу, достојанство и личну безбедност. Према Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима,²¹ радници имају право на достојанствене услове рада и безбедност. Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације²² забрањује свако давање првенства, разликовање или ограничавање актима дискриминације, са циљем да се угрози остваривање основних слобода, права и достојанства човека.

И у праву МОР налазе се одредбе чије би доследно поштовање неутралисало дејство мобинга. У Преамбули Устава МОР (1919) наведено је да се једино обезбеђивањем социјалне правде могу неутралисати штетна дејства услова рада који многим лицима наносе неправду и стварају велико незадовољство. У Филаделфијској декларацији (1944), којом је новелиран Устав МОР, прокламовано је начело да рад није роба и да раднике, осим материјалног благостања, треба да прати духовни развој у условима слободе и људског достојанства. У бројним конвен-

18 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 43.

19 Општа декларација је донета 1948. године, а пошто није конвенција, не подлеже ратификацији.

20 *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71.

21 *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71.

22 *Службени лист СФРЈ*, бр. 6/67.

цијама и препорукама МОР створене су претпоставке за превенцију и сузбијање мобинга.²³

V Европско право

У нормама европског некомунитарног и комунитарног права, као у међународном праву, нема посебних прописа који директно и целовито регулишу питања мобинга. Ти прописи проблематику мобинга дотичу парцијално, спорадично и нехармонизовано.

У оквиру европског некомунитарног права од нарочитог значаја су Европска конвенција за заштиту људских права из 1950. и Европска социјална повеља из 1961. године (ревидирана 1996). Предмет ових аката првенствено су грађанска и политичка права. Од социјално-економских права из ове регулативе треба истаћи: забрану нечовечног или понижавајућег поступања; право на слободу и безбедност личности; право на приватност; забрану дискриминације и забрану злоупотребе права.

У вези мобинга, посебно у смислу превенције и заштите од њега, значајно је поменути механизам заштите права прописаних Европском конвенцијом. Надзор над применом Конвенције врши Европски суд за људска права. Њему се директно могу јавити и појединци у случају повреде права и слобода из Конвенције.²⁴

Ревидирана Европска социјална повеља (1996) представља један од ретких докумената европског некомунитарног права у коме се директно говори о праву радника на достојанству на раду. У њој се, такође, наглашавају забрана сексуалног злостављања на радном месту и забрана понашања које је за осуду или је изразито офанзивно против појединог радника на радном месту или у вези са послом.

У европском комунитарном праву (праву Европске уније) бројни су заштитни прописи, али они се индиректно и фрагментарно односе на мобинг.²⁵ Секундарно комунитарно право садржи бројне директиве, од којих се неке индиректно, у већој или мањој мери, односе на проблематику мобинга.²⁶

23 На пример, Конвенција број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (1958), Конвенција о основним циљевима социјалне политике (1962), Конвенција о једнаком плаћању (1951), Конвенција број 105 о укидању принудног рада (1957), Препорука о једнаким могућностима за раднике и раднице (1981), Препорука број 129 о комуникацији између послодавца и радника (1967).

24 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 52.

25 *Ibid.*, стр. 53.

26 На пример, Повеља о основним правима (2000), између осталих, садржи право на достојанство на раду и његову неповредивост; Директива број 76/207 о једнаком

VI Упоредно право

Посебне законе о мобингу донеле су Норвешка, Финска, Шведска, Данска, Белгија, Швајцарска и Француска, са тенденцијом пораста земаља, у корелацији са свешћу да се и посебном законском регулативом може значајно утицати на сузбијање или смањење ове друштвено и индивидуално штетне појаве. Са изузетком Норвешке, у легислативне „пионире“ мобинга уврстиле су се земље са великим процентом ове појаве: Финска (15%), Шведска (12%), Белгија (11%), Француска (10%), Данска (9%).

У Хрватској, као и у другим земљама транзиције (којима и Србија припада), јако је заступљен тзв. стратешки мобинг, где се нови послодавци, охрабрени недовољно дефинисаним законским решењима, веома лако одлучују да отпусте раднике који им не одговарају. У страху да не остану без посла, у условима високе незапослености, радници у тим земљама пристају на свакаке услове рада, трпећи неосноване критике, омаловажавања и вређања.²⁷ Управо да се овакви „новопечени“ мобери не би охрабривали недостатком законских норми, у упоредном праву (наравно, и у Србији) треба доносити посебне законе о мобингу, са одредбама превенције и кажњавања за мобере. За сада се у већини земаља посредно, кроз позитивне прописе у одређеним областима, омогућава заштита од појединих облика мобинга. То није довољно. Треба направити искорак у специјалну мобинг легислативу.

VII Домаће право

Мобинг је присутан у Србији. Кренуле су прве тужбе и пресуде. Претпоставка је да је наша земља у области мобинга у европском врху, те се посебан закон о мобингу намеће као *conditio sine qua non* напретка у заштити права и људског достојанства.

De lege lata, одредбе које се могу применити на мобинг налазимо у Уставу Србије и расуте у више законских текстова, фрагментарно.

1. Устав

Мобинг је средство којим се веома често угрожавају основна права и слободе човека. Наш Устав садржи неколико одредаба које се мобингом потенцијално и реално угрожавају.

третману мушкарца и жене у погледу запошљавања, услова рада и напредовања; Директива број 95/46 о заштити лица од коришћења њихових личних података (заштита приватности).

27 Д. Стојковић, М. Ђировић, *нав. дело*, стр. 878.

Прво, мобингом се може угрозити начело забране дискриминације (из члана 21 ст. 3 Устава).

Друго, у члану 23 ст. 1 Устава стоји да је људско достојанство неприкосновено и да су сви дужни да га поштују. Наравно, ово се односи и на послодавце и његове раднике, посебно на оне који су склони да се ставе у положај мобера.

Треће, прокламујући неповредивост физичког и психичког интегритета, Устав прописује да нико не може бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању. Мобирани радници су жртве непоштовања и овог уставног начела.

Чини се да би највећа правна запрека мобингу требала да буде одредба члана 60 ст. 4 Устава, у којој је прописано да свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду. Такво поштовање, у односу на достојанство личности радника, представља антитезу мобингу. Између осталог, сврха уставног јамчења основних људских права и слобода јесте очување људског достојанства. То је наглашено и у члану 19 нашег Устава.

2. Законски прописи

У законској регулативи у Србији највише одредаба које се могу ставити у контекст мобинга садржи Закон о раду,²⁸ што је нормално и очекивано. Највише одредаба из овог корпуса садржано је у правно-техничкој јединици посвећеној забрани дискриминације, која је у наше законодавство уведена Законом о раду из 2001. године. У проширеној регулативи важећег Закона о раду (2005) шест чланова (чл. 18–23) посвећено је забрани дискриминације, забрани узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Ове забране, према својим правним обележјима и циљу, могле би се схватити и као забрана од мобинга.

Став о забрани мобинга, који се тумачењем права може извести из забране дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања, нарочито потврђују речи „које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење“, везане за узнемиравање и сексуално узнемиравање. То је, заиста, терминологија мобинга.

У индиректној вези са мобингом је институт заштите личних података (право на приватност) из члана 83 Закона о раду.

У уводним одредбама (члан 4) Закона о безбедности и здрављу на раду²⁹ регулисано је да је послодавац обавезан да радно место, радни

28 Службени гласник РС, бр. 24/2005 и 61/2005.

29 Службени гласник РС, бр. 101/2005.

процес и радну околину организује и адаптира тако да одговара физичким и менталним могућностима запослених, односно да обезбеди такве услове рада који ће претежно створити претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање. Синтагма „психичко благостање“ нарочито треба да представља оно стање које запослени ужива код послодавца, а које је далеко од психичког терора, што је само други назив за мобинг.

Одредбе релевантне за мобинг садржи и Закон о облигационим односима,³⁰ посебно код деликтне одговорности и накнаде штете. Из овог сегмента за мобинг је нарочито интересантан део који се односи на сатисфакцију у посебним случајевима (члан 202), односно на право на правичну накнаду због претрпљених душевних болова у случају предузимања кажњивих радњи принудом или злоупотребом односа подређености или зависности.

У оквиру Кривичног законика³¹ постоје одређена кривична дела која у свом бићу садрже елементе који могу бити од значаја за мобинг. Таква кривична дела налазе се у групацијама кривичних дела: против слобода и права човека и грађанина (14. поглавље), против права по основу рада (16. поглавље), против части и угледа (17. поглавље) и против полне слободе (18. поглавље). Илустрације ради, кривично дело обљубе или извршења неке друге полне радње злоупотребом положаја (члан 181 Кривичног законика) постоји када се злоупотребом положаја неко лице наведе на обљубу или извршење друге полне радње, при чему је то лице у односу какве подређености или зависности у односу на извршиоца. Неспорно је да се мобер може пронаћи у улози учиниоца наведеног кривичног дела.

VIII Закључак

Оно што важи за међународно, европско и упоредно право, у смислу доношења посебних прописа о мобингу, нарочито се односи на Србију, с обзиром да је „јавна тајна“ чињеница великог присуства мобинга у нашем радном окружењу. Дакле, регулатива мобинга је императив данашњице у глобалним размерама, са посебним нагласком на Србију, земљу транзиције, економских проблема, друштвеног престојавања и непродуктивне приватизације. У таквом друштвено-економском амбијенту лакше је изгубити посао него „дугме“. Свесни те чињенице, многи радници у Србији „пристају“ да буду жртве мобинга, спремни на многа понижења да би „сачували“ посао.

30 Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93.

31 Службени гласник Србије, бр. 85/2005.

Ако је појединац, силом живота и пуке егзистенције, спреман да своје достојанство принесе на „жртвеник“ мобинга, држава то мора да спречи. Држава Србија је у свом Уставу записала да је људско достојанство неприкосновено и да су сви дужни да га поштују и штите. Држава би морала да буде прва у низу заштитника људског достојанства, укључујући и достојанство радника на свом радном месту и у вези посла уопште. Први корак државе на том путу оживотворења Устава је доношење специјалног закона о мобингу. По својој природи и циљу који би се њим морао постићи, тај корак је императив данашњице, како је аутор записао у наслову овог чланка.

Dragoljub SIMONOVIĆ
Lawyer from Belgrade

REGULATION CONCERNING MOBBING – THE CURRENT IMPERATIVE

Summary

Right to work and dignity of work are violated by mobbing, a harmful phenomenon that reaches alarming proportions in many countries. Individuals, particularly employees and employers, suffer negative effects of mobbing, but the society in general is also affected.

Acts of the International Labor Organization and of the European (communitarian and non-communitarian) law consider the mobbing problem only in fragments. There exist no integral regulations on this modern phenomenon that progressively engages the attention of psychologists, psychiatrists, lawyers, defectologists and other professionals.

The same is with comparative law. The countries that passed special regulations on mobbing are still rare. Passing of such regulations is an imperative of the modern age. This particularly relates to Serbia where mobbing has already grown to wide proportions.

Key words: mobbing, discrimination, maltreatment, regulation.