

# **MOBBING: JUČER, DANAS - ALI NE I SUTRA!**

**1. međunarodna konferencija  
Zagreb, 5. - 7. prosinac 2007.**

U organizaciji Udruge za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* i Gradskog poglavarstva Grada Zagreba, a uz podršku Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi RH, Ureda za ljudska prava Vlade RH, Odbora za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora, Gradskog ureda za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje Grada Zagreba i Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva održana je Prva međunarodna konferencija »Mobbing: jučer, danas - ali ne i sutra!«.

Tijekom uvodnih izlaganja predstavnici Udruge za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* istaknuli su kako putem ove konferencije žele upoznati javnost s dosezima svoga djelovanja na razini pojedinca i društva. *Mobbing* nije samo problem pojedinca - jednog zaposlenika žrtve *mobbinga* i njegove obitelji, već i poslodavaca, jer ovi problemi stvaraju velike troškove prouzrokovane smanjenom radnom učinkovitošću zaposlenika i bivanjem na bolovanjima. Velika konkurencija na tržištu rada, globalizacija, organizacijske promjene (privatizacija, restrukturiranje i spajanje poduzeća, informatizacija i sl.), ekonomska kriza, nesigurnost radnih mjesta i očekivanja fleksibilnosti zaposlenika doveli su do porasta *mobbinga*. Emocionalna i moralna maltretiranja na poslu postala su uočljivija nego ikada prije. Poslodavci su prisiljeni analizirati svaki problem koji ima negativne posljedice na produktivnost i troškove proizvodnje. Zadnjih godina provedena su mnoga istraživanja tog fenomena sa željom da ga se što bolje prepozna i da se odrede njegova obilježja kako bi se moglo raditi na poboljšanju kvalitete međuljudskih odnosa

i na prevenciji *mobbinga*. Konferencijom se željela naglasiti upravo potreba za pronalaženjem rješenja koja će rezultirati razvojem društva i gospodarstva na načelima društvene odgovornosti.

Na konferenciji su sudjelovali stručnjaci iz Škole narodnog zdravlja »Andrija Štampar« Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Opće bolnice Virovitica, Psihijatrijske klinike Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Neuropsihijatrijske bolnice »Dr. Ivan Barbot« Popovača, Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Ekonomskog fakulteta u Beču, TEB-ovog poslovnog savjetovanja, Agencije za odgoj i obrazovanje, Medicinskog fakulteta u Ljubljani, Centra za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje u Milanu, Medicinskog fakulteta u Tuzli, Fakulteta za kulturu i medije iz Beograda, Zdravstvenog veleučilišta u Zagrebu, *Europapress holdinga*, Poliklinike »Medikol« Zagreb, Kliničke bolnice Osijek, Zavoda za javno zdravstvo grada Zagreba, Studijskog centra socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Hrvatskih studija u Zagrebu, Ekonomskog fakulteta u Pragu, Odsjeka prevencije pri Domu zdravlja u Perugi, Neuropsihijatrijske poliklinike A.B.R. Zagreb i Gradskog ureda za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje Zagreb.

Konferencija je bila koncipirana u obliku usmenih prezentacija i radionica. Naslovi prezentacija bili su slijedeći:

- Izbjeći dvostruke zamke *mobbinga*
- Socijalni dijalog i psihijatar u njemu
- Zlostavljanje na radu - rješenja *de lege* i *de lege ferenda*
- *Mobbing* stvara psihotično radno mjesto
- Prijedlog Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu
- Specifični uzroci *mobbinga* u državnoj i javnoj upravi i njegove posljedice
- Zlostavljanje na radnom mjestu - iskustvo iz Slovenije
- Načini rješavanja *mobbing* situacije - prednosti i nedostaci
- Upravljanje *mobbingom* u praksi medicine rada - doktrinirani klinički pristup
- Psihijatrijski aspekti *mobbinga*
- Utjecaj *mobbinga* na poslovnu efektivnost i profit tvrtke
- *Mobbing* u Srbiji - imaju li radnici šansu?
- Uloga radnog terapeuta u pružanju psihosocijalne pomoći za žrtve *mobbinga*
- Zašto se *mobbing* jednostavno pojavljuje i opstaje, a teško rješava?
- Istraživanje *mobbinga* u zdravstvu
- *Mobbing* i tranzicija - rade li nam to namjerno? - istraživanje
- Prevencija *mobbinga* kao činitelj zaštite osobnog integriteta i funkcionalnosti obitelji
- Diskriminacija osoba s dijabetesom u obrazovnom i radnom procesu
- Psihološka dijagnoza *mobbing* patologije - metode i sredstva
- Medicinsko istraživanje u okviru programa »Psiho-fiziološke smetnje kao posljedica utjecaja *mobbinga* na zdravlje«

- Psihologijska obrada u sklopu programa »Psihofizički poremećaji kao posljedica *mobbinga* na zdravlje«
- Socijalna vještina asertivnosti u relacijama na sindrom *mobbinga*

Naslovi radionica bili su slijedeći:

- Osobe s invaliditetom i *mobbing*
- *Mobbing* i neimovinska šteta
- Preko asertivnosti do prevencije *mobbinga*
- Prevencija *mobbinga*. Organizacija službe pri javnom zdravstvu

Svi radovi tiskani su u dvojezičnom hrvatsko-engleskom zborniku sažetaka, koji je dostupan i u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu.

Među prvim koracima prema izlazu iz situacije koje pogoduju *mobbing*, a ujedno i njegovu rješavanju, jest da u sebi samima i svojoj radnoj sredini prepoznamo ponašanja čiji utjecaj često podcjenjujemo ili na njih ne reagiramo na odgovarajući način. Osim izbjegavanja opasnosti kao što su nepovoljni radni uvjeti, otežana komunikacija i nerazriješeni odnosi među suradnicima potrebna je zaštita i unapređenje osobnog zdravlja putem prepoznavanja čimbenika stresa na svom radnom mjestu, među koje svakako spada i zlostavljanje na poslu. Zaposlenici koji trpe zlostavljanje na poslu obično o tome šute. Europska istraživanja pokazala su kako je najviše zastrašivanja na radu prijavljeno u Finskoj (15%), dok je najmanje u Portugalu (4%). Istraživači tumače da ove razlike više odražavaju svijest o ovim pitanjima, nego stvarno stanje. Pojam psihološkog zlostavljanja na poslu i njegove posljedice po zdravlje, osim o prirodi zlostavljačkih postupaka i osobnosti zlostavljanog, ovise i o procjeni doživljenog. Stoga, primjena **univerzalnih** mjernih instrumenata za procjenu zlostavljanja na radnom mjestu nije prihvatljiva, posebice ako se na nju nadovezuje sudska praksa. Osobni doživljaj postupaka koji se u literaturi opisuju kao zlostavljanje na poslu uvjetovan je, osim osobnošću i sociološkim, kulturnim, te običajnim čimbenicima. Preporučuje se da se u svakoj radnoj sredini u kojoj se sumnja na prisustvo *mobbinga* učini procjena i objektivizacija psihološkog zlostavljanja na radnom mjestu. Sukob treba biti riješen na što je više moguće neformalan način, npr. kroz izravno pregovaranje između sudionika. Ako se problem može riješiti na toj razini, možda neće trebati raditi nikakve daljnje korake. Prema više formalnim postupcima treba ići jedino ako su neformalne mjere bile neuspješne.

Do nedavno, *mobbing* je bio **zločin bez kazne**. Prijedlogom Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu ponuđena su rješenja u odnosu na materijalne odredbe koje će jasno odrediti pojam *mobbinga*, kao i u dijelu procesnih odredbi radi uspostave efikasne zaštite. Činjenica da ga je prihvatio i Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora i da je upućen u zakonsku proceduru, ukazuje na potrebu njegova donošenja.

Specifični uzroci *mobbinga* u državnoj i javnoj upravi i njegove posljedice odnose se na dvije nedovoljno rasvijetljene vrste *mobbinga* u državnoj i javnoj upravi, koje u Hrvatskoj

u uvjetima tranzicije i demokracije u razvoju, nailaze na posebno plodno tlo. Selekcija i napredovanje na položaje u državnoj i javnoj upravi više se temelje na političkim i interesnim, nego na stručnim kriterijima. Tipičnog »mobera« stoga karakterizira »jaz« između (ne)sposobnosti i ambicija. Samo najsposobniji zaposlenici mogu kompenzirati taj jaz, pa upravo njih, zbog svog održavanja na vlasti, »mober« **mora** iscrpljivati, obezvređivati i kao potencijalnu konkurenciju izolirati - dakle, izložiti sustavnom *mobbingu*. Žrtve takvog *mobbinga* su stoga, suprotno »klasičnim«, najčešće osobe visoke stručnosti i sposobnosti, te snažnog integriteta. Korupciju u državnoj i javnoj upravi možemo definirati kao zlouporabu položaja kako bi se ostvarila korist, a *mobbing* kao zlouporabu ljudi kako bi se taj položaj dugoročno zadržao. Korupcija i opisani oblici *mobbinga* ne samo da su povezani, nego imaju iste uzroke i istovjetne posljedice, pa bi Hrvatska paralelno s antikorupcijskim trebalo razvijati i anti-*mobbing* programe.

Prevenција *mobbinga* kao činitelj zaštite osobnog integriteta i funkcionalnosti obitelji daje naglasak na važnost preventivnih aktivnosti koje za cilj imaju pomoć i podršku budućim potencijalnim žrtvama *mobbinga* u njihovom zdravom rastu i razvoju, uspostavljanju temeljne sigurnosti, stvaranju pozitivne slike o sebi, kvalitetnoj obiteljskoj, socijalnoj, emocionalnoj i profesionalnoj prilagodbi, učenju i uvježbavanju socijalnih vještina, što im sve omogućava uspješno socijalno snalaženje i u vrlo rizičnim društvenim situacijama, bilo korištenjem svih tih vještina za samostalno suočavanje s činjenicom rizika, bilo uključivanjem institucija društva ako procjene da samostalnim angažmanom neće biti u mogućnosti prevladati kriznu situaciju.

Ovaj iznimno zanimljiv i radom uspješan skup otvorio je mnoga područja interdisciplinarnе suradnje i stalne razmjene informacija društva u cjelini, s ciljem preveniranja i odgovarajućег rješavanja problemskih situacija *mobbinga*.

**Priredila: Daša Poredoš Lavor**