

Veštačenje mobinga

Zoran Ivanov¹, Milena Ivanov¹, Okiljević Zora²

¹prim. dr.sci. specijalista za medicinu rada, Udruženje veštaka »Vojvodina« Novi Sad, dr.zoran.ivanov@gmail.com

¹prim. mr.sci. specijalista za medicinu rada, Udruženje veštaka »Vojvodina« Novi Sad, dr.zoran.ivanov@gmail.com

²prim. specijalista za medicinu rada, Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika »Železnice Srbije« Beograd, »Signal« Novi Sad, Srbija, zookiljevic@gmail.com

Rezime: Mobing je engleska kovanica i prevodi se kao psihičko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje. U stručnoj periodici koriste se i drugi nazivi koji se odnose na ovaj pojam tako da u engleskom govornom području susrećemo termin *bullying*. U američkoj literaturi su prisutni termini *work abuse* ili *employee abuse*. Na srpskom jezičkom području koristi se izraz *zlostavljanje na radu*.

Zlostavljanje na radu provodi se sistematskim aktivnostima koje je teško dokazati u postupku. Ove aktivnosti neprekidno „mutiraju“ pronalazeći nepogrešivo put do žrtve sa ciljem da je ponize, izvrgnu ruglu, destabilizuju i na kraju primoraju da napusti posao.

Zdravstvene **posledice** zlostavljanja na radnom mestu (*»mobingovanje«*) sve češći su razlog obraćanja pacijenata izabranom lekaru, zaštitniku građana i advokatima. Šira edukacija o uzrocima nastanka i posledicama mobinga demistifikovala bi ovaj fenomen, olakšala njegovo prepoznavanje i realno sagledavanje i ukazala na mogućnosti za rano prepoznavanje, ublažavanje ili eliminisanje ove negativne pojave. Psihološka podrška i sam osećaj zlostavljene osobe da ima kome da se obrati i zatraži pomoć u velikoj meri bi olakšala rešavanje ove problematike.

Postupak zaštite od zlostavljanja kod poslodavca preduslov je sudske zaštite, osim naznačenog *ex lege* izuzetka kada je kao akter zlostavljanja označeno odgovorno lice u pravnom licu ili poslodavac sa svojstvom fizičkog lica.

U slučaju da postupak posredovanja nije uspeo, a osoba smatra da je zlostavljana, može podneti tužbeni zahtev Osnovnom sudu mesne nadležnosti. U ovom sporu zaposleni treba da učini verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, dok je na poslodavcu da dokaže da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

Kod zlostavljanja duševni bolovi su primarni, nastaju zbog povrede ugleda, časti i prava ličnosti u dokazanom šikaniranju. Naknada za povredu ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti dosuđuje se ako se omalovaži neko lice u toj meri da to činjenje predstavlja i duševni bol zbog povrede ugleda i časti, a izvršeno je nešto neistinito, uvredljivo izneto u neposrednom kontaktu između štetnika i oštećenog. Oštećeni mora da dokaže da je zbog protivpravnog ponašanja (*mobizirajuće aktivnosti*) štetnika pretrpeo duševni bol, a samim tim i moralnu štetu zbog koje ima pravo na novčanu naknadu.

Procena intenziteta duševnih bolova je složeno. Oni bi indirektno mogli da se određuju na osnovu objektivizovanog „*rizika količine mobinga*“ i služi kao osnova za određivanje nematerijalne štete zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti.

Težište ovog fenomena se obično prebacuje na posledice, odnosno poboljevanje lica koje se smatra zlostavljanim koje se dijagnostikuju kao: F45.0 Somatizacijski poremećaj (*Disordo somatisationalis*), F60.3 Emocionalni nestabilni poremećaj ličnosti (*Disordo personae emotionalis instabilis*), Sindromi ponašanja udruženi sa fiziološkim smetnjama i fizičkim činiocima (*Syndromae morum cum disordinibus physiologicis et factoribus physicis associatae*.)

Pored šifre koja ukazuje na prirodu obolenja treba da se navodi **uzrok** iz spoljašnje sredine da bi se dobile dopunske informacije za analizu (*više*) obolenja. Nailazi se u Spoljašnjim uzrocima obolevanja i umiranja (V01-Y98) šifra mesta događaja i šifra aktivnosti u subklasifikaciji označavanja aktivnosti povređene osobe u vreme kada se događaj zbija; (*„u toku obavljanja plaćenog rada“*) kao i „drugi spoljni uzroci povređivanja (W00 – X59) u glavi „nasilje“ (X85-Y09) navodeći Y07 (*„drugi loši postupci“* kao *mentalna surovost, fizičko zlostavljanje, seksualno zlostavljanje, mučenje*). Preciznije ovi postupci su od „strane zvaničnih autoriteta“ Y07.3 ili „od strane drugih označenih osoba“ Y07.8. Na ovaj način bi mobing bio decidnije određen (*npr, F60.3/Y07.8*) u odnosu Z.56.2 – ugroženost od gubitka posla, Z.56.3 – stres zbog preopterećenosti poslom, Z.56.4 – neslaganje s poslodavcem i kolegama direktnije ukazujući na uzrok osnovnog obolenja.

Postoji mnogo više slučajeva zlostavljanja na radu nego što je evidentirano. Zaposleni se nerado odlučuju na utuženje iz razloga dokazivanja zlostavljanja jer u odsudnom momentu zataje »pouzdati svedoci«.

Zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti utvrđuje se postojanje privremenog duševnog bola, a njegov intenzitet na osnovu stepena rizika količine mobinga i služi za presuđivanje i potraživanje nematerijalne štete.

Ukazivanjem na uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu zbog oštećenja zdravlja stvaraju se uslovi za umanjenje životne aktivnosti nakon perioda zlostavljanja i procenu vremena i intenziteta duševnih bolova, duševnih patnji i straha nakon zlostavljanja što čini osnov za presuđivanje i potraživanje nematerijalne štete

Ključne reči: mobing, veštačenje mobinga

Datum prijema rada: 22. maj 2015.

Datum odobrenja rada: 36. maj 2015.

UVOD

Mobing je engleska kovanica i prevodi se kao psihičko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje i sl. U stručnoj periodici koriste se i drugi nazivi koji se odnose na ovaj pojam tako da u engleskom govornom području susrećemo termin *bullying*. U američkoj literaturi su prisutni termini *work abuse* ili *employee abuse*. Na srpskom jezičkom području koristi se izraz *zlostavljanje na radu*.

Na mobing se nailazi u svim tehnološkim procesima rada, počevši od jednostavnih poslova pa do složenih informatičkih tehnologija koji u osnovi sadrži prikrivenu potrebu za dominacijom i vlašću nad drugima, za ponižavanjem, kao i ljubomora, zavist, mržnja i sl. Zlostavljanje na radu naročito je došlo do izražaja u tranzicionom i post tranzicionom periodu, ali je ono postojalo i ranije (1-4).

Zlostavljanje na radu provodi se sistematskim aktivnostima koje je teško dokazati u postupku. Ove aktivnosti neprekidno „*mutiraju*“ pronalazeći nepogrešivo put do žrtve sa ciljem da je ponize, izvrgnu ruglu, destabilizuju i na kraju primoraju da napusti posao.

U praktičnom radu uviđa se potreba za decidnijim definisanjem oblika ponašanja prilikom zlostavljanja na radu u vidu mobizirajućih aktivnosti – akcija, kako u vertikalnom tako i u horizontalnom mobingu. Ova potreba realizovana je izradom (*i stalnom dopunom navedenih aktivnosti*) u Registru mobizirajućih aktivnosti - akcija koje prate navode u Pravilniku o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu primenjenog u ovom postupku.

Zdravstvene **posledice** zlostavljanja na radnom mestu (*»mobingovanje«*) sve češći su razlog obraćanja pacijenata izabranom lekaru, zaštitniku građana i advokatima (5-7). Šira edukacija o uzrocima nastanka i posledicama mobinga demistifikovala bi ovaj fenomen, olakšala njegovo prepoznavanje i realno sagledavanje i ukazala na mogućnosti za rano prepoznavanje, ublažavanje ili eliminisanje ove negativne pojave. Psihološka podrška i sam osećaj zlostavljene osobe da ima kome da se obrati i zatraži pomoć u velikoj meri bi olakšala rešavanje ove problematike (8,9,10).

Pravo na nepovrednost integriteta čoveka je pravo

zagarantovano Ustavom Republike Srbije, član 25. stav 1. Donošenjem Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji se primenjuje od 04.09.2010. godine, obezbeđuje se zaštita ovog Ustavom zagarantovanog prava u oblasti radnih odnosa.

U delu koji reguliše zaštitu od zlostavljanja u članu 17. Zakona navedeno je da se ona ostvaruje u postupku: posredovanja kod poslodavca, utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca, pred nadležnim sudom.

Postupak zaštite od zlostavljanja kod poslodavca preduslov je sudske zaštite, osim naznačenog *ex lege* izuzetka kada je kao akter zlostavljanja označeno odgovorno lice u pravnom licu ili poslodavac sa svojstvom fizičkog lica. Tada zaposleni ima mogućnost da svoj zahtev za zaštitu od zlostavljanja podnese neposredno nadležnom sudu bez pretrodnog obraćanja poslodavcu.

U slučaju da postupak posredovanja nije uspeo, a osoba smatra da je zlostavljana, može podneti tužbeni zahtev Osnovnom sudu mesne nadležnosti (Član 28. Pravilnika). Prilikom sastavljanja tužbe bitno je ukazati na osnov, oblik štete koju je zlostavljanji pretrpeo, eventualno oštećenje zdravlja kao i visinu tužbenog zahteva. U ovakvim slučajevima neophodna je saradnja pravnika i lekara (11).

Sudska zaštita se aktivira podnošenjem tužbe zbog zlostavljanja na radu. Tuženi je poslodavac. Postupak se rešava po pravilima parničnog postupka. Rok za podnošenje tužbe, kada nije traženo pokretanje postupka kod poslodavca iznosi šest meseci od dana kada je izvršena poslednja radnja zlostavljanja.

U ovom sporu zaposleni treba da učini verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, dok je na poslodavcu da dokaže da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

Po nalogu suda veštači se duševna bol koja je izazvala nematerijalnu štetu (*nastale štete kod pojedinca*), odnosno utvrđivanje prisutnosti mobizirajućih aktivnosti.

Kod zlostavljanja duševni bolovi su primarni, nastaju zbog povrede ugleda, časti i prava ličnosti u dokazanom šikaniranju. Naknada za povredu ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti dosuđuje se ako se omalovaži neko lice u toj meri da to činjenje predstavlja i duševni bol zbog povrede

ugleda i časti, a izvršeno je nešto neistinito, uvredljivo izneto u neposrednom kontaktu između štetnika i oštećenog. Oštećeni mora da dokaže da je zbog protivpravnog ponašanja (*mobizirajuće aktivnosti*) štetnika pretrpeo duševni bol, a samim tim i moralnu štetu zbog koje ima pravo na novčanu naknadu u smislu člana 200 ZOO nezavisno od toga što će oštećeni dobiti satisfakciju na sudu.

Procena intenziteta privremenih duševnih bolova je složeno. Oni bi indirektno mogli da se određuju na osnovu objektivizovanog "*rizika količine mobinga*" i služi kao osnova za određivanje nematerijalne štete zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti.

Težište ovog fenomena se obično prebacuje na posledice, odnosno poboljevanje lica koje se smatra zlostavljanim koje se dijagnostikuje kao: F45.0 Somatizacijski poremećaj (*Disordo somatisationalis*), F 60.3 Emocionalni nestabilni poremećaj ličnosti (*Disordo personae emotionalis instabilis*), Sindromi ponašanja udruženi sa fiziološkim smetnjama i fizičkim činiocima (*Syndromae morum cum disordinibus physiologicis et factoribus physicis associatae.*)

Zdravstvene posledice su nastale uzrokom koji je definisan Desetom revizijom Međunarodne klasifikacije bolesti. Pored šifre koja ukazuje na prirodu obolenja treba da se navodi **uzrok** iz spoljašnje sredine da bi se dobile dopunske informacije za analizu (*više*) obolenja. Nailazi se u Spoljašnjim uzrocima obolevanja i umiranja (V01-Y98) šifra mesta događaja i **šifra** aktivnosti u subklasifikaciji označavanja aktivnosti povređene osobe u vreme kada se događaj zbilo; (*„u toku obavljanja plaćenog rada“*) kao i „drugi spoljni uzroci povređivanja (W00 – X59) u glavi „nasilje“ (X85-Y09) navodeći Y07 (*„drugi loši postupci“ kao mentalna surovost, fizičko zlostavljanje, seksualno zlostavljanje, mučenje*). Preciznije ovi postupci su od „strane zvaničnih autoriteta“ Y07.3 ili „od strane drugih označenih osoba“ Y07.8. Na ovaj način bi mobing bio decidnije određen (*npr, F60.3/Y07.8*) u odnosu Z.56.2 – ugroženost od gubitka posla, Z.56.3 – stres zbog preopterećenosti poslom, Z.56.4 – neslaganje s poslodavcem i kolegama (Janković, N., Janković, B. 2011) direktnije ukazujući na uzrok osnovnog obolenja.

Zakonodavac ukazuje na nepovoljan položaj zlostavljanje osobe u postupku medijacije koja može biti pošteđena od rada (*i plaćena u punom iznosu plate*) kod poslodavca za vreme posredovanja ako služba za medicinu rad oceni ugroženost njenog zdravlja i života (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Sl.glasnik RS 36/10, član 26).

Definisanje mobinga na ovakav način bi ušlo u kategoriju (psiho)traume sa jasnijim uzrocima nastajanja.

Za kvalifikaciju uzročno posledične veze podrazumeva se saradnja stručnih službi poslodavca (*lice za bezbednost, pravna služba*) i medicine rada, jer se mobing dešava isključivo u radnoj sredini. U praksi je ovo teško ostvarljivo i prepoznatljivo radi snažnog subjektiviteta obe strane tako da je za utvrđivanje uzročno posledične veze zlostavljanja na radu i eventualnih posledica neminovno veštačenje (12-13)

Donošenjem Zakona o sprečavanju zlostavljanja na

radu stvoren je pravni osnov za zaštitu od zlostavljanja na radu kao i za odštetu u vidu nematerijalne štete. Zakon o parničnom postupku omogućava da i pre tužbenog zahteva tužilac odnosno njegov pravni zastupnik sagledaju izgled za uspešnost spora i stručno pravno i medicinski fundiraju tužbu koja mora ukazati na okolnosti u zlostavljanju na radu.

U cilju predstavljanja činjenica sudu za presuđivanje neophodno je dokazivanje uzročno – posledične veze ponašanja koja dovode do narušavanja ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog dovodeći do privremenih duševnih bolova tužioca.

OBRAZCI PONAŠANJA KOJI UKAZUJU NA ZLOSTAVLJANJE NA RADU

Još je Leymann je identifikovao 45 oblika mobing ponašanja koje je klasifikovao u pet različitih kategorija zavisno od prirode ponašanja, pri čemu razlikuje: uticaje na ličnost i načine komunikacije, napade na socijalne relacije, na reputaciju, na profesionalne i životne vrednosti, kao i direktne napade na zdravlje. Navedeni oblici ponašanja ne moraju da se događaju u svakom slučaju zlostavljanja i sa istim intenzitetom.

Ponašanja kojima je radnik izložen mogu se podeliti na:

- napade na mogućnost adekvatnog komuniciranja- naređeni i /ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve, žrtva se prekida u razgovoru, odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom (izbegavaju se pogledi, ne primećuju se znakovi, npr.dizanje ruke itd.)
- napade na mogućnost održavanja socijalnih odnosa- žrtva se izoluje, niko joj se ne obraća, svi se ponašaju kao da žrtva ne postoji, žrtva je premeštene u prostoru daleko od kolega, ne poziva se na zajedničke sastanke, neformalna druženja i slično
- napade na ličnu reputaciju-izmišljaju je priče o žrtvi i njenom privatnom životu, izložena je ogovaranju, ismevanju, negativnim komentarima ličnih karakteristika itd.
- napade na kvalitet profesionalnog rada, stalne kritike i prigovori, vređanja, preterana kontrola, stalna kažnjavanja i niska ocena rada, ne daju joj se radni zadaci i oduzimaju joj se sredstva za rad, npr. telefon, računar (sindrom "praznog stola"), zadaju joj se zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji (zadaci su ili prejednostavni ili preteški i zahtevaju od žrtve sposobnosti koje nema, cilj je naterati žrtvu da pogreši), zatrpava se zadacima i određuju joj se kratki rokovi (sindrom "punog stola"), stalno joj se menjaju radni zadaci
- napade na zdravlje- žrtva se prisiljava da obavi zadatke koji narušavaju njeno zdravlje, ne dopuštaju se godišnji odmori i slobodni dani, preti se fizičkim napadima, seksualno se uznemirava.

Mobing treba razumeti kao proces koji se odvija sve vreme i mobizirajuće aktivnosti mogu biti heterogene.

Leyman razlikuje pet faza u razvoju tog procesa: kon-

flikt, agresivne aktivnosti, uključivanje rukovodstva, zdravstveni problemi, napuštanje posla.

I faza- kao potencijalna osnova mobinga pojavljuje se nerešeni konflikt među saradnicima koji rezultira poremećajima međuljudskih odnosa. Izvorni sukob ubrzo se zaboravlja, a zaostale agresivne težnje usmeravaju prema odabranoj osobi.

II faza- potisnuta agresija eskalira u zlostavljanje. U vrtlogu spletki, poniženja, pretnji, psihičkog zlostavljanja i mučenja žrtva gubi svoje profesionalno i ljudsko dostojanstvo i počinje da se oseća manje vrednom.

III faza- već stigmatizovana i permanentno zlostavljana osoba postaje „vreća za udarce“, „dežurni krivac“ za sve propuste i neuspehe organizacije.

IV faza- karakteriše je očajnička „borba za opstanak“ žrtve, kod koje se tada pojavljuje sindrom izgaranja na poslu, tj. hronični sindrom umora (burn-out), psihosomatski ili depresivni poremećaj.

V faza- nakon višegodišnjeg zlostavljanja, žrtve uglavnom oboljevaju od hroničnih bolesti i poremećaja, napuštaju posao ili čak posežu za suicidalnim izlazom.

OSOBINE LIČNOSTI ZLOSTAVLJAČA I ŽRTVE

Ličnost zlostavljača je centralno mesto u razumevanju mobinga. Takva se osoba može opisati ako ona koja ima „potrebu za preteranom kontrolom, neurotičnost, podlost i želju za moć“. Pretpostavlja se da aktivnosti zlostavljača potiču od osećaja menja vrednosti i od potrebe da se preterano ističe vlastita ličnost, od prepotencije i neiskrenosti. Autori smatraju da ove osobe mobingom rešavaju vlastite manjkavosti/ nekompetentnosti. Strah i nesigurnost, vezane za vlastitu reputaciju i poziciju, dovode do potrebe da se ponižavaju i devalviraju druge. Zlostavljanje i počinje zbog osećaja slabosti i bezvrednosti, što se kompenzuje korišćenjem moći. Zlostavljači žele da „postignu uspeh“, ne zahvaljujući vlastitim sposobnostima i naporima, već eliminacijom boljeg.

Postoje četiri moguća profila zlostavljača:

Željan pažnje (*preteranom ljubaznošću nastoji da održi autoritet, emocionalno nezreo, selektivno ljubazan, iskoristi saradnike, sklon samosažaljevanju...*)

Imitator (*profesionalno manje kompetentan, manipulativan i iritabilan, često preti saradnicima, glumi odanost nadređenima ali ih odbacuje nakon što ih iskoristi...*)

Guru (*uspešan na uskom polju stručnosti, emocionalno hladan, ponekad preterano uredan i opsesivno organizovan, svoje greške pripisuje drugima...*)

Psihopata ili sociopata (*agresivan i arogantan prema žrtvama, ne priznaje zakone i moralne norme, sklon kriminalnim aktivnostima, ne pokazuje empatiju, sažaljenje i krivicu...*)

Može se uočiti da su zlostavljači su najčešće osobe s poremećajem ličnosti. To su manje sposobne, ali moćne osobe bez kapaciteta za ljubav, radost, igru, kreativnost, davanje i deljenje. Njima se lako pridružuju slabi drugi u

strahu da ne postanu žrtve, identifikuju se s agresorom, odnosno staju na njegovu stranu. Mobingom prikrivaju nemogućnost u nekoj drugoj sferi svog života (najčešće privatnog, tj. u braku ili porodici), formirajući oko sebe grupu u kojoj dokazuju svoju moć i važnost na račun žrtve. Često se zlostavljači zapravo osećaju inferiorno (*iza svake prepotencije stoji neka impotencija*). Na taj način sebi osiguravaju dominantniju poziciju ili sklanjaju onog ko im stoji na putu uspeha. Često to čine iz straha da neće biti cenjeni ili da će sami postati žrtve. Neki zlostavljači to rade svesno, s namerom da naškode drugome ili da ga prisile da napusti radnu sredinu. To čine kada se, na primer, osećaju ugroženo (npr. zbog karijere, u situacijama kada postoji višak radne snage). Ali, mobing-ponašanje često započinje nesvesno (npr. grube ili vulgarne šale kojim vređaju žrtvu jer ne znaju drugačije ponašanje). Osim toga, u teškim vremenima nekih organizacija izabere se „žrtveno jagnje“ zbog unutrašnjih problema i napetosti, te na njemu svi dokazuju da su „snažniji i sposobniji“.

Ličnost žrtve. Ljudi postaju žrtve bez obzira na to šta su, koliko su stari, posvećeni poslu, lojalni, kreativni, iskustveni, koliko inicijative pokazuju i koliko su spremni na timski rad. Ipak, češće od drugih su sledeće žrtve mobinga:

Osobe koje uočavaju ili prijavljuju nepravilnosti na poslu.

Osobe koje traže više samostalnosti, bolje uslove rada ili nagradu za svoj rad.

- Tek zaposleni ili oni pred penzijom.
- Telesni invalidi ili bolesni.
- Pripadnici manjinskih grupa (*religijska, etnička, polna pripadnost, ekscentrične osobe*)

Pretpostavlja se da su upravo kreativne osobe češće izložene mobingu zato što su nosioci novih ideja, koje treba da dođe do promena. Žrtva je često izabrana i zbog toga što predstavlja pretnju za neku više pozicioniranu osobu. Zatim, žrtva se često samo nalazi u zlostavljačevoj blizini; to je osoba kojom se lako može manipulirati; osoba čija je karijera u usponu i zavisi od dobre volje nadređene osobe (zlostavljača); osoba koja ne zna kome da se obrati za pomoć.

Žrtve mobinga imaju nekoliko mogućnosti:

- da ostanu u takvom okruženju i podnose zlostavljanje, sa svim mogućim posledicama,
- da se emocionalno izoluju, distanciraju posao od privatnog života, ulože energiju u aktivnosti izvan radnog mesta
- da promene posao i pobegnu u drugačije, zdravije okruženje
- da preduzmu legalne aktivnosti (tužba) radi ostvarenja vlastitih prava

Detekcija mobizirajućih aktivnosti prema Pravilniku o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu

Sastavni deo veštačenja je opšteklinički pregled osobe koja se smatra zlostavljanom na radu koji se sastoji iz anamnestičkog dela i fizikalnog nalaza po organskim siste-

mima sa antropometrijskim karakteristikama, psihičkim i telesnim tegobama, ličnom i porodičnom anamnezom, radnom anamnezom, psihičkim statusom. Akcent je na ukazivanju aktivnosti za koje osoba koja smatra da je zlostavljana navodi kao mobizirajuće dostavljanjem materijalnih dokaza.

Mobizirajuće aktivnosti podrazumevaju sve aktivnosti koje su usmerene na diskreditaciju žrtve sa ciljem ona samostalno zatraži raskid radnog odnosa. Veoma je široka paleta ovih aktivnosti i ona je obuhvaćena Pravilnikom kojim su predstavljene osnovne odrednice koje prepoznaju ponašanje lica koje se tereti (*ili više njih*) zlostavljanja na radu.

Međutim, u svakodnevnom radu se tek uočava „kreativnost“ lica koja se terete za zlostavljanje u stvaranju do sada nepoznatih mobizirajućih aktivnosti koje imaju za cilj da naruše psihofizičko stanje odabrane žrtve, da promeni svoje ponašanje, emocionalnost i oboli. Namera autora je ukazati na stalno „obogaćivanje“ ovih aktivnosti i potrebu „Registra mobizirajućih aktivnosti“ u skladu sa Pravilnikom.

Na mobizirajuće aktivnosti ukazuje se pri pregledu oštećenog, odnosno anamnestičkom delu i intervjuom kod poslodavca. Evidentiraju se aktuelne mobizirajuće aktivnosti i prepoznavanje u segmentima Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu. U ovom pristupu obrađeno je (*do sada*) sedam poglavlja sa ukupno 70 navedenih mobizirajućih aktivnosti (*Registar mobizirajućih aktivnosti*)

- zlostavljanje ili seksualno uznemiravanje (1 do 8)

- nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja (od 8 do 14)
- narušavanje dobrih međuljudskih odnosa (od 15 do 22)
- narušavanje ličnog ugleda zaposlenog (od 23 do 34)
- narušavanje profesionalnog integriteta (od 35 do 62)
- narušavanje zdravlja zaposlenog (od 63 do 70)
- U identifikaciji mobizirajućih aktivnosti neophodna je prethodna edukacija:
- lica koje obavlja ispitivanje
- osobe koja se smatra zlostavljanom na radu
- lica koje se tereti za zlostavljanje.

Identifikacija se mora posmatrati u svetlu dobrog (*dobre prakse*) rukovođenja i opravdanosti zadavanja radnih zadataka, odnosno međusobnog komuniciranja (14).

Pravilnik je dao osnovne aktivnosti do sada prepoznate u praksi sa mogućnošću proširivanje liste. Sigurno je da će se ona proširivati javljanjem novih aktivnosti u zlostavljanju na radu što će omogućavati kvalitetniji i objektivniji pristup u sprečavanju i minimiziranju ove profesionalne štetnosti, te nije ni jedna rubrika zaključena, već je otvorena za nadogradnju (*“nema kraja”*).

Intenzitet i frekvencija mobizirajućih aktivnosti (»količina mobinga«)

Nakon detekcije mobizirajućih aktivnosti elaborira se njihov intenzitet koji podrazumeva nivo „psihološkog otiska“ na zdravlje žrtve i ceni se individualno vodeći računa o psihološkim karakteristikama kao što je emocionalnost, intelektualne funkcije, nagonsko voljne osobine, verska ubeđenja, a sve u smislu predavljanja oštećenja zdravlja

Evidencija dokazanih mobizirajućih aktivnosti prema Pravilniku o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (*primer*)

Tabela 1

Mobizirajuće aktivnosti	Ne/Da sa opisom	Datum i vreme/ svedoci	Frekvencija i intenzitet
1	2	3	4
18. zaposleni se neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se prekida komunikacija sa njim,	opisano ponašanje osobe koja se tereti za zlostavljanje na radu u dužem vremenskom periodu ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja osobe koja se smatra zlostavljanom i koje je kod nje izazvalo strah i stvorilo neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje, pogoršalo njene uslove rada i dovelo do toga da se izoluje...	Datum i vreme (puno ime svedoka)	Broj epizoda dešavanja na radu po Pravilniku pomnožen sa procenom intenziteta na osobu koja se smatra zlostavljanom
	veći deo učitelja počeo da izbegava komunikaciju sa osobom koja se smatra zlostavljanom, formiranje neprijateljskog okruženja	Datum i vreme (puno ime svedoka)	Broj epizoda dešavanja na radu po Pravilniku pomnožen sa procenom intenziteta na osobu koja se smatra zlostavljanom

i izražava se u verbalno numeričkoj skali od 1 do 10 u zavisnosti od intenziteta „psihološkog otiska“.

Ukazujemo da nije isti psihološki efekat banalno ponižavajuće oslovljavanje u prolazu i razgovor zaposlenog i poslodavca ili predstavnika poslodavca bez prisustva svedoka kada se pominje krsna slava, majka, otac, žena, dete, brat, sestra, te susreti “bliske vrste” i sl.

Frekvencija mobizirajućih aktivnosti se određuje navođenjem aktivnosti koje moraju biti proverljive i dokazane svedocima, pisanim materijalom, fotografijom, video ili audio zapisom, izjavom, svim zakonom dozvoljenim sredstvima.

Proizvod intenziteta i frekvencije mobizirajućih aktivnosti definisan je »količinom mobinga«

Evidentirane vrednosti su rezultat doživljavanja osobe koja se smatra zlostavljansom na radu i kritičke procene veštaka i ukazuju u Registru segmente gde je najizraženija »količina mobinga“ Tabela 2.

Predstavljen je, kao primer, samo isečak iz segmenta koji se odnosi na narušavanje dobrih međuljudskih odnosa („zaposleni se neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se prekida komunikacija sa njim“), zatim opis, datum, vreme dešavanja koje mogu da potvrde svedoci (*ili materijalni dokazi*). Intenzitet je stepenovan u desetostepenoj skali koristeći iskustva psihijatra i psihologa u kvalifikaciji straha, psihičkog bola i patnji u ovom periodu, a frekvencija epizodama dešavanja na radu

Obrađeno je sedam segmenata mobizirajućih aktivnosti sa određenim brojem radnji koje su najčešće u praksi i rezultat su dosadašnjeg iskustva u vanskim (*medijacija*) i sudskim postupcima i unose se u informatički program.

Rezultati ukazuju na segment koji najviše »pogađa« lice koje se tereti za zlostavljanje na radu, odnosno segment gde je »količina mobinga« najviša. U praksi je to obično jedan segment (*rede više*). Ostali segmenti deluju u manjoj meri, ali ipak doprinose zlostavljanju na radu.

Upoređene su vrednosti lica koje se smatra zlostavljanim i procena veštaka u okviru »indeksa istinitosti“ +/- 3% (71,59% / 72,65% = 1,06%).

Struktura “količine mobinga”

(primer)

Tabela 2.

Segmenti mobizirajućih aktivnosti	Tužilac%	Veštak%
1. seksualno zlostavljanje	0.00	0.00
2. nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja	4.21	4.15
3. narušavanje dobrih međuljudskih odnosa	71.59	72.65
4. narušavanje ličnog ugleda zaposlenog	19.89	19.37
5. narušavanje profesionalnog integriteta	3.23	3.01
6. narušavanje zdravlja zaposlenog	1.08	0.81
7. seksualno uznemiravanje	0.00	0.00
Svega	100.00	100.00

Nađena vrednost količina mobinga je **72,65%** kao **vođeća** (*dakle, najveća vrednost od sedam posmatranih segmenata mobizirajućih aktivnosti je u narušavanju dobrih međuljudskih odnosa*) koji dovodi do privremenog psihičkog bola. Vrednost se može grafički izraziti.

Na dobijenu količinu mobinga mogu se primeniti, po oceni veštaka, sledeći dodaci radi psiho vulnerabilnosti.

Dodaci	vrednost
žena (negovanje dece, kupanje, hranjenje dece, dojenje, materinski kontakt)	do 5%
osoba ispod 18 godina	do 5%
osoba preko 60 godina	do 5%

VREME ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Vreme zlostavljanja na radu mora biti proverljivo i dokazuje se prvom i poslednjom mobizirajućom aktivnošću u tužbenom zahtevu. Veštak uzima i naknadne mobizirajuće aktivnosti koje su se desile (*i mogu se dokazati*) posle tužbenog zahteva i izjašnjava se u svom Nalazu i mišljenju sa tačnim datumom obavljenog veštačenja. U praksi je realnost da, iako je sudski postupak označen kao hitan, on traje i do dve godine. Ako se ne provedu privremene mere onemogućavanja približavanja strana u sporu, žrtva trpi posledice mobizirajućih aktivnosti do okončanja sudskog postupka, što može biti predmet dopunskog veštačenja.

Količina mobinga i trajanje mobizirajućih aktivnosti (“rizik količine mobinga”)

Naredna faza veštačenja odnosi se na određivanje količine mobinga i trajanje i naziva se rizik količine mobinga i posmatra se u navedenih segmentima.

Može se definisati i kao količina mobinga za vreme zlostavljanja na radu u segmentima. Rezultati ukazuju gde se „dešava“ zlostavljanje: da li je to seksualno uznemiravanje, da li je to nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja ili narušavanje dobrih međuljudskih odnosa, odnosno narušavanje ličnog ugleda zaposlenog, ili narušavanje pro-

fesionalnog integriteta i dr. Dobija se svojevrsna struktura zlostavljanja na radu. Uzima se najviša vrednost segmenta i ona čini dominantan rizik količine mobinga, dok ostale vrednosti čine komplementarne rizike.

Što je češće zlostavljanje na radu i što je duže, to je i veći rizik oštećenja zdravlja osobe koja se smatra zlostavljanim na radu. On se u većini slučajeva kompenzuje bez posledica po zdravlje, ali može biti povišen kada može dovesti do oštećenja zdravlja i može da bude visok i sa visokom pouzdanošću dovodi do oštećenja zdravlja.

Primer: Uzima se najveći rizik količine mobinga (*kod narušavanja dobrih međuljudskih odnosa 72,65%*). Nađeno je trajanje mobizirajućih aktivnosti od 6 meseci = 0,498 godine (*1 mesec = 0,083 godine, 1 godina /12 meseci*)

Rizik količine mobinga je, dakle, $72,65 \times 0,498 = 36,18\%$ što spada, po predloženim kriterijumima, u grupu sa povišenim rizikom, Tabela 3. A.

Ostali rizici količine mobinga su niži i nisu povišeni (*ili visoki*), ali doprinose svojom vrednošću na vodeći rizik količine mobinga.

Ove vrednosti se posmatraju u akumulaciji mobizirajućih aktivnosti i to je jedan pojam (*kvantifikovan uticaj, očekuju se zdravstvene posledice*). Međutim, treba posmatrati značaj i same identifikacije mobizirajuće aktivnosti (*kvalitativni uticaj, štetni događaj se stvarno desio, bez zdravstvenih posledica je, i ima pravnu kvalifikaciju*).

Ukazuje se na neophodnost multidisciplinarnog pristupa radi sveobuhvatnog posmatranja integriteta ličnosti.

Rizik količine mobinga i procena duševnih bolova

Vrednost rizika količine mobinga je, za sada, podeljena u tri kategorije u zavisnosti od njegove visine i predstavljen kao leki, srednji i teški stepen, Tabeli 1. Određivanje rizika količine mobinga može da bude indikativno za procenu duševnih bolova.

Po nalogu suda veštači se duševnu bol koja je izazvala nematerijalnu štetu (*nastale štete kod pojedinca*, odnosno utvrđivanje prisutnosti ili odsustva mobizirajućih aktivnosti, izraženost simptoma, utvrđivanje logičke povezanosti između traumatskog stresa i simptoma, odnosno potvrde uzroka, proceniti u kom stepenu simptomi narušavaju socijalno i radno funkcioniranje, odnosno kvalitet življenja ispitanika, a sve u cilju predstavljanja činjenica sudu za presuđivanje.

Izloženost psihološkom pritisku predstavlja za oštećenog kriznu situaciju koja njega izaziva određene psihičke smetnje koje remete individualnu ravnotežu. Bitno obeležje reaktivnog stanja je osećaj ugroženosti i postojanje uske povezanosti sa događajima koji su uslovlili navedene. Važno je ustanoviti da li su kod oštećenog ranije evidentirane psihičke smetnje. Situacija u radnoj sredini dovela je u neravnopravan položaj oštećenog u odnosu na ostale radnike koji se mogu distancirati od njega dovodeći do nesigurnosti i subjektivnog osećaja da mu je uskraćeno pravo da obavlja svoj posao.

Kod zlostavljanja duševni bolovi su primarni, nastaju zbog povrede ugleda, časti i prava ličnosti u dokazanom

šikaniranju. Naknada za povredu ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti dosuđuje se ako se omalovaži neko lice u toj meri da to činjenje predstavlja i duševni bol zbog povrede ugleda i časti, a izvršeno je nešto neistinito, uvredljivo izneto u neposrednom kontaktu između štetnika i oštećenog. Oštećeni mora da dokaže da je zbog protivpravnog ponašanja (*mobizirajuće aktivnosti*) štetnika pretrpeo duševni bol, a samim tim i moralnu štetu zbog koje ima pravo na novčanu naknadu u smislu člana 200 ZOO nezavisno od toga što će oštećeni dobiti satisfakciju na sudu.

Posledice zlostavljanja su značajne, kako na individualno zdravlje i emocionalno blagostanje pogođene osobe, tako i na njenu porodicu, prijatelje i druge veze. Zlostavljanje na radnom mestu žrtve doživljavaju kao nasilje na profesionalni integritet i mišljenje o sebi. Javlja se osećanje konfuzije, izolacije i paranoje, zbunjenosti, straha, stida, ljutnje, krivice, anksioznosti i nekompetentnosti. Snažna anksioznost se odražava na sve aspekte života. Većina ljudi oseća pad samopoštovanja. Osećaju se isključeno, ogoljeno i ekstremno ranjivo. Stalni emocionalni napadi se vremenom odražavaju na zdravlje, izgled i stanje uma.

Intenzitet i vrsta privremenih duševnih bolova zavisi od intenziteta mobinga, dužine trajanja i karakteristika žrtve (*crta ličnosti*).

Postavljanje tačne dijagnoze je vrlo teško, pogotovo kada dijagnoza nosi mogućnost sekundarne dobiti (zahtevi za odštetu i sl.). Zbog toga je neophodan multidisciplinarni pristup.

Pitanje intenziteta privremenih duševnih bolova je i inače jako složeno. Oni bi indirektno mogli da se određuju na osnovu objektivizovanog rizika količine mobinga. Subjektivna komponenta bi mogla da se proceni na osnovu medicinske dokumentacije. Upoređivanjem objektivno utvrđenih podataka i individualne reakcije na mobizirajuće aktivnosti moglo bi da ukaže na intenzitet privremenih duševnih bolova koje je mobingovani pretrpeo.

U momentima verbalnog sukoba dolazi kod oštećenog do reaktivnih smetnji koje definišu **duševne bolove** zbog povrede ugleda i **časti** koji mogu biti u momentu „bliskog susreta“ i nekoliko dana nakon teškog stepena. Imajući u vidu stresogene faktore iz radne sredine i psihološki pritisak kojem može biti oštećeni izložen u dužem vremenskom periodu mogu se očekivati neurotske smetnje iz kruga anksiozno depresivnih smetnji reaktivnog karaktera, situaciono uslovljenih sa znacima povišene napetosti, poremećaja sna, pada vitalnih dinamizama, osećajem teskobe i bespomoćnosti za vreme trajanja stresne situacije koji može biti različitog stepena.

Postojeće smetnje definišu privremene duševne bolove koji su uobičajeno u početku teškog stepena. Angažovanjem dopunskih kognitivnih potencijala afektivni naboj slabi i nakon toga duševni bolovi tokom vremena postaje blaži nestajanjem krizne situacije.

Privremeni duševni bolovi se dele po intenzitetu na bolove slabog, srednjeg i teškog stepena.

Iskustvo navodi da je neophodan multidisciplinarni pristup i kritičko usaglašavanje, jer se radi o povredi ugleda, časti i prava ličnosti koje dovode do različitog intenziteta duševnih bolova.

Procena duševnih bolova (kriterijumi)

Tabela 3.

Vrednost rizika količine mobinga	duševni bolovi
do 20,80 (lak)	Lakog stepena
od 20,81 do 62,40 (srednji)	Srednjeg stepena
preko 62,41 (težak)	Teškog stepena

Ukazivanje na uzročno – posledičnu vezu u periodu mobizirajućih aktivnosti i oštećenja zdravlja

Vrednost rizika količine mobinga ukazuje na mogućnost oštećenja zdravlja, odnosno postojanje veze između mobizirajućih aktivnosti i evidentiranih psihosomatskih, somatskih obolenja i psihičkih smetnji kod osobe koja se smatra zlostavljanom na radu i određuje se ekspertskim pristupom i multidisciplinarno.

Kriterijumi „rizika količine mobinga” i mogućnost oštećenja zdravlja

Tabela 5.

A	B
vrednost i kriterijum	mogućnost oštećenja zdravlja
do 20,80 postoji, minimalan	nije mogao da dovede do bitnijeg oštećenja zdravlja
od 20,81 do 62,40 povišen	mogao je da dovede do oštećenja zdravlja
preko 62,41 visok	mogao je sa visokom pouzdanošću da dovede do oštećenja zdravlja

U ovom primeru „rizik količine mobinga“ **može** da dovede do nastanka obolenja Disordines neurotici ali koje se **može** dovesti u uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu sa mobizirajućim akcijama. (ocena mobizirajućih aktivnosti, opservacije, intervju, primena baterije testova,

Rizik, obolenje i uzročno – posledična, vremenska i prostorna veza (primer)

Tabela 6.

Datum	Obolenje	uzročno – posledična, vremenska i prostorna veza
Navesti unutar 6 meseci	Disordines neurotici ali. (neurotski poremećaji)	može se dovesti u uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu sa mobizirajućim akcijama
Navesti unutar 6 meseci	Furunculus (čir na koži)	ne može se dovesti u uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu sa mobizirajućim akcijama

inventara psihopatoloških tendencija i projekivnih tehnika, vremena ekspozicije, etiologije obolenja, uvid u sudske spise, drugu dokumentaciju u spisima, zatim nađeni rizik oštećenja zdravlja količinom mobinga, osobine ličnosti, ranija psihotrauma, frustracije u nastanku ili oštećenju zdravlja).

Mora se istaći da je veliki broj psihosomatskih obolenja koja se dovode u vezu sa mobizirajućim aktivnostima (stresom), te je iz ovoga razloga neophodna saradnja mnogih specijalnosti radi donošenja objektivnog mišljenja (15).

Umanjenje životne aktivnosti osobe koja se smatra zlostavljanom na radu

U periodu mobizirajućih aktivnosti i nakon njega može doći do oštećenja zdravlja u vidu navedenih obolenja koja dovode do umanjena životnih aktivnosti u vidu morfoloških i/ili funkcionalnih poremećaja koji onemogućavaju ili znatnije ograničavaju sposobnost za obavljanje svakodnevnih, uobičajenih radnje radi zadovoljenja osnovnih životnih potreba i pribavljanja posebnih životnih radosti (16-18).

Nematerijalna šteta po osnovu umanjene životne aktivnosti nastaje zbog duševnih bolova, patnji i straha zbog evidentnog i trajnog oštećenja zdravlja koju trpi osoba usled nemogućnosti da adekvatno podmiri osnovne životne potrebe, kao i da obavlja aktivnosti koje su za oštećenog imala moralnu, neimovinsku vrednost.

Ceni se oštećenja zdravlja pre i posle zlostavljanja na radu u svim segmentima životne aktivnosti. Stanje se cene uspostavljanjem definitivnosti nakon obavljenih svih vidova lečenja i obavljanje rehabilitacije. Prethodno stanje se ceni sa eventualnim prethodnim postojećim oštećenjem zdravlja od uticaja na umanjene životne sposobnosti (ne startuje se od 10 na skali, već manje ako je bilo ovakvih stanja).

Životne aktivnosti se posmatraju pre svega u izvodljivosti, odnosno da li se mogu ili ne obavljati. Zatim se ceni blaži, umereni, značajan nedostatak funkcije. Procena je bodovana sa 2 boda. Prvo se ubeleže parni brojevi, a kasnije nakon potpunijeg uvida u funkcionalnost neparni brojevi čime se želelo dobiti na preciznosti.

I zadovoljavajuće funkcije.....	9-10
II blaži nedostatak funkcije.....	7-8
III umereni nedostatak funkcije	5 -6 bodovi
IV značajan nedostatak funkcije.....	3-4
V ekstremni nedostatak funkcije.....	0-2

Na ovom principu se određuje se određuje životna aktivnost za ostale segmente navedene u Tabeli 7. Segmen-

ti se sastoje od aspekata zavisno od životne aktivnosti i predstavljeni su odgovarajućim setom pitanja Posledice zlostavljanja na radu se reflektuju i na psihu i somu, te je informatički program morao da obuhvati ličnost kao integritet u različitim životnim aktivnostima.

Umanjenje životne aktivnosti (tabelarni prikaz)

Tabela 7.

Br.	Segmenti životne aktivnosti	Ispitivano lice	Intaktnost	Veštak
1	Samozbrinjavanje	8,00	8,00	8,00
2	Motilitet	5,87	8,00	6,27
3	Kontrola sfinktera	8,00	8,00	8,00
4	Konzumacija hrane i pića	8,00	8,00	8,00
5	San	7,20	8,00	7,20
6	Higijena tela	8,00	8,00	8,00
7	Oblačenje i obuvanje	5,20	5,20	5,20
8	Priprema hrane	5,20	5,20	5,20
9	Održavanje obuće i odeće	5,20	5,20	5,20
10	Kupovina	4,94	5,20	4,81
11	Održavanje stana / kuće	4,81	5,20	4,81
12	Porodični odnosi	5,03	5,20	4,85
13	Obrazovanje	4,94	5,20	4,81
14	Hobi	4,68	5,20	4,29
15	Socijalizacija	4,16	5,20	4,68
16	Drugi aspekti	4,16	5,20	4,16
	Preostala životna aktivnost	93,38	100,00	93,48
	Umanjenje životne aktivnosti	6,62	0,00	6,52

Predstavljen je primer umanjenje životne aktivnosti tužioca 6,52%.

Radi verodostojnosti koristi se **indeks istinitosti** u dijapazonu +/- 3% i ako se vrednosti tužioca i veštaka nalaze u ovim granicama uzima se vrednost veštaka kao validna (*proverljiva, činjenična*). Ako je razlika veća uključuje se kontrolno lice (*ili više*) koje se odabira iz neposrednog životnog miljea tužioca.

Oduzimanjem umanjenja životne aktivnosti od intaktnosti dobijaju se vrednosti koje predstavljaju distribuciju umanjenja životne aktivnosti po segmentima.

Rezultati umanjenja životne aktivnosti se mogu iskazati grafički radi brže orijentacije.

Duševni bol, patnje i strah radi umanjenja životne aktivnosti (*oštećenje zdravlja*)

Dobijanje vrednosti umanjenja životne aktivnosti je solidna osnova za procenu duševnog bola, duševnih patnji i straha.

Veštačenja na ove okolnosti obavlja psiholog i neuropsihijatar.

Psihološka eksploracija se dobija je uvidom u:

- priloženu dokumentaciju
- primenu intervjua
- adekvatnu bateriju testova ličnosti
- psihopatološke tendencije
- intelektualne sposobnosti
- projektivne tehnike

Izveštaj psihijatra sadrži procenu duševnih patnji, bolova, straha uvidom u

- Pregled dostupne medicinske dokumentacije
- Konstatacije obolenja kod tužioca u navedenom periodu
- Tok lečenja
- Postojanje stresogenih reakcija koje nisu vezane za radni proces
- Pregled tužioca, potreba za farmakološkom podrškom
- Uočenom dominantnom simptomatologijom
- Konstataciju da u psihičkom statusu nisu (ili jesu) registrovani znaci privremenog ili trajnog duševnog poremećaja u smislu psihičkog poremećaja.
- Postojanje gubitka (narušenosti) profesionalnog ugleda i povređenosti ličnog integriteta i dostojanstva.
- Trajanje stresnih situacija koje je tužilac doživljavao na radnom mestu i kvalifikacija.
- Postojanje promena u tužiocem životu - na emocionalnom, socijalnom i moralnom planu,
- Postojanje ometanja u planiranom socijalnom i profesionalnom funkcionisanju
- Kvalitet tegoba, trajanje, prognoza afektivnog nagona
- Odnos odbrambenih mehanizama tužioca, intenziteta stresogenih aktivnosti i vremena njegovog delovanja.
- Uticaj verbalnog sukoba, reaktivnih smetnji koje definišu duševne patnje zbog psihotraume i njihovo trajanje
- Procenu intenziteta duševnih bolova po desetostepenoj skali
- Procenu intenziteta duševnih patnji
- Procenu intenziteta straha i trajanja

SADRŽAJ NALAZA I MIŠLJENJA

U nalazu i mišljenju se razmatranjem činjenica utvrđuje veza između uzroka i posledica i daje decidan odgovor na pitanja suda, a u cilju kvalitetnog presuđivanja.

Verifikacija dominantne psihosomatske simptomatologije u periodu dokazanog zlostavljanja.

Na osnovu pregleda i uvida u dostupnu medicinsku dokumentaciju (*nalaze*) verifikuju se obolenja tužioca u navedenom periodu i stepen njihovog pogoršanja zbog izloženosti dugotrajnom stresu tokom trajanja mobinga, kao faktoru rizika za nastanak i pogoršanje toka hroničnih nezaraznih oboljenja.

- Utvrđivanje dominantnih mobizirajućih aktivnosti u skladu sa Pravilnikom, njihove frekvencije i "psihološkog otiska" na tužioca ("*količina mobinga*")
- Utvrđivanje vremena zlostavljanja na radu i količine mobinga ("*rizik količine mobinga*")

- Utvrđivanje privremenih duševnih bolova i stepenovanje njihovog intenziteta na osnovu rizika količine mobinga zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti, kao i eventualnog pogoršanja toka hroničnih nezaznih bolesti oštećenog zbog izloženosti prolongiranom stresu.
- Ukazivanje na uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu oštećenja zdravlja ekspertskim pristupom (*ocena mobizirajućih aktivnosti, vremena trajanja, etiologije nađenih obolenja, nastanka ili oštećenja zdravlja*).
- Umanjenje životne aktivnosti u nakon perioda zlostavljanja se procentualno iskazuje.
- Vreme i intenzitet duševnih patnji u periodu i nakon zlostavljanja.
- Vreme i intenzitet duševnih bolova
- Vreme i intenzitet straha

UMESTO ZAKLJUČKA

Postoji mnogo više slučajeva zlostavljanja na radu nego što je evidentirano. Zaposleni se nerado odlučuju na utuženje iz razloga dokazivanja zlostavljanja jer u odsudnom momentu zataje »pouzdati svedoci«.

Prikazani način rada omogućuje objektivniji i proverljiviji pristup u elaboriranju radnji neophodnih za ukazivanje na mobing po Pravilniku; na frekvenciju javljanja, psihološki otisak na zaposlenog (19), na period zlostavljanja na radu (*količina i rizik količine mobinga*)

Zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti utvrđuje se postojanje privremenog duševnog bola, a njegov intenzitet na osnovu stepena rizika količine mobinga i služi za presuđivanje i potraživanje nematerijalne štete.

Ukazivanjem na uzročno – posledičnu, vremensku i prostornu vezu zbog oštećenja zdravlja stvaraju se uslovi za umanjeње životne aktivnosti nakon perioda zlostavljanja i procenu vremena i intenziteta duševnih bolova, duševnih patnji i straha nakon zlostavljanja što čini osnov za presuđivanje i potraživanje nematerijalne štete.

Zahvaljujemo se:

Akademiku Prof. dr Pavlović Tomislavu Univerzitet u Nišu, Prof. dr Tatjani Ivković- Lazar članu Akademije nauka Srpskog lekarskog društva, Prof. dr Mirjani Živković University of San Diego, Prof. dr Perin Branislavu Univerzitet u Novom Sadu, Dr Snežani Popov subspecijalisti sudske psihologije, Nikolić Mirjani specijalisti zdravstvene psihologije, dipl. informatičarima Velikić Blagoju Ivanov Đorđu, Ignjačev Kseniji, Đorđić Predragu, adv. Velikina Gordani, adv. Travica Branislavu, sudiji Stamenković Suzani i mnogim oštećenim zbog zlostavljanja na radu koji su dali svoj doprinos izradi ovog metodološkog postupka.

LITERATURA:

De Pasqual, B. (2002). *Mobbing: Il ruolo dell'azienda – il caso Solvay*. Atti del corso di formazione "Violenza morale sul lavoro (mobbing)" del 18 maggio 2002. Milano: Clinica del lavoro.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000). Third European Survey on Working Condi-

tions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Fichtenberg, CM., Glantz, SA. (2000). *Association of the California Tobacco Control Program with declines in cigarette consumption and mortality from heart disease*. N Engl J Med; 343:1772-7. www.cdc.gov.

Filipović, D. (2011). *Sudskomedicinsko veštačenje radne sposobnosti*, Beograd: Sudskomedicinsko veštačenje u medicine rada, 39-50.

Govedarica, V. (2011). *Sudskomedicinsko veštačenje bolesti u vezi s radom*, Beograd: Sudskomedicinsko veštačenje u medicine rada, 51-9.

Ivanov, Z., Ivanov, M., Govedarica, V., Popov, S., Nikolić, M. (2013). *Sudskomedicinsko veštačenje mobinga*, Vrnjačka banja: XIII Simposium veštaka medicine rada.

Ivanov, Z., Ivanov, M. (2015). *Mobizirajuće aktivnosti – značaj karakteristika u veštačenju Mobinga*, Beograd: Svet rada, 2:204-19.

Ivanov, Z., Ivanov, M. (1987). *Očekivani efekti sniženja bolovanja uvođenjem autonomnih radnih grupa (ARG)*, Beograd: Zaštita radnika na radu, 44-45.

Ivanov, Z., Ivanov, M. (2011). *Prepoznavanje i sprečavanje zlostavljanja na radu*, Novi Sad: Prometej-USEE, 52-126.

Ivanov, Z. (1997). *Uključivanje radnika sa III kategorijom invalidnosti u proizvodni proces*, Novi Sad: Bilten Srpskog lekarskog društva DLV 1-2, 68-77.

Jokić-Begić, N., Kostelić-Martić, A., Nemčić-Moro, I. (2003). "Mobbing" – moralna zlostavljanja na radnom mjestu, Socijalna psihijatrija, 31, (1): 25-33.

Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu (kako prepoznati mobing, kako se obraniti i kako ga spriječiti)*. Zagreb: Školska knjiga.

Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. The European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184.

Leymann, H., i Gustafsson, A. (1996). *How ill does one become of victimization at work?* The European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 230-250.

Pavlović, M. (2006). *Umanjenje i gubitak radne sposobnosti-opšti principi*, Beograd: Svet rada, 3:241- 52.

Peruničić, B. (2007). *Medicinsko veštačenje na zahtev suda*, Beograd: Svet rada, 144-61.

Popović, M. (2004). *Psihičke patnje – Duševni bol u forenzičkoj psihijatriji*, Beograd: Svet rada, 1: 482-86.

Tešanović, D., Ivanov, Z., Ivanov, M. (1986). *Alkoholiziranost na radnim mestima od posebnog značaja u informacionom sistemu*, Istraživački projekat, Sarajevo: Zavod za alkoholizam i toksikomanije.

Vidaković, A. (2011). *Sudskomedicinsko veštačenje u slučaju psihičke traume*, Beograd: Sudskomedicinsko veštačenje u medicine rada, 61-87.

Expertise in Mobbing

Zoran Ivanov¹, Milena Ivanov¹, Okiljević Zora²

¹prim. mr. sci Occupational Medicine Specialist, „Vojvodina“ Association of Expert Witnesses Novi Sad, dr.zoran.ivanov@gmail.com

¹prim. mr. sci Occupational Medicine Specialist, „Vojvodina“ Association of Expert Witnesses Novi Sad, dr.zoran.ivanov@gmail.com

²prim. Occupational Medicine Specialist, Institute for Workers' Health Protection "Serbian Railways" Belgrade, "Signal" Novi Sad, Serbia, zookiljevic@gmail.com

Rezime: Summary: Mobbing is an English coins and translated as psychological abuse, psychological abuse, psychological terror, moral harassment. The professional journals are also used other names that relate to this concept so that the English speaking world encounter the term bullying. In American literature, the present work terms abuse or employee abuse. On Serbian language area uses the term zlostavljanje at work. Harassment at work is carried out systematic activities that are difficult to prove in the proceedings. These activities are constantly „mutating“ unerringly finding the path to the victims in order to humiliate, ridicule, destabilize and eventually force them to leave the job.

The health consequences of abuse in the workplace („mobingovanje“) are becoming increasingly common reason for addressing patients' general practitioners, the Ombudsman and lawyers. The wider education about the causes of the occurrence and consequences of mobbing demistikovala to this phenomenon, facilitate their identification and realistic consideration and pointed out the possibilities for early recognition, mitigate or eliminate these negative phenomena. Psychological support and a feeling abused person to have one to turn to and ask for help to a great extent to facilitate the resolution of these issues.

A method of protecting against abuse by the employer is a prerequisite of judicial protection, unless specified ex lege exception when an actor abuses indicated responsible person in the legal entity or employer, being a physical person.

In the event that the mediation process has failed, and the person believes that he abused, may submit a claim to the Basic Court of territorial jurisdiction. In this dispute, the employee should make it probable that the abuse was committed, while on the employer to prove that there was behavior that represents abuse.

When abuse is the primary mental pain, are due povrede reputation, honor and rights in proven harassment. Compensation for injury to reputation, honor, freedom or rights of personality awards if to belittle a person to the extent that it represents the commission and distress due to the violation of honor and reputation, and made something untrue, offensive forth in direct contact between the pest and damaged. The injured party must prove that because of the unlawful conduct (mobizirajuće activities) pests suffers distress, and therefore moral damage for which he is entitled to monetary compensation.

Assessment of intensity of emotional pain is složeno. Oni would indirectly be able to determine on the basis of objektivizovanog „risk amount mobbing“ and serves as the basis for the determination of moral damages for injury to reputation, honor and dignity.

The focus of this phenomenon is usually shifted to the consequences or morbidity persons who are considered harassment that are diagnosed as: F45.0 Somatization disorder (Disord somatisationalis) F60.3 emotionally unstable personality disorder (Disord personae emotionalis instabilis), behavioral syndromes associated with physiological disturbances and physical factors (Syndromae morum cum disordinibus physiologicis et factoribus Physicis associatae.)

In addition to the code indicating the nature of the disease should be referred to the cause from the environment to obtain additional information for analysis (more) obolenja. Nailazi in external causes of morbidity and mortality (V01-Y98) code scene and activity code stratifying labeling Activity injured person at the time when the event occurred; („In the course of paid work“) as well as „other external causes of injury (W00 - X59) in the head,“ violence „(X85-Y09) stating Y07 („other bad practices „as mental cruelty, physical abuse, sexual abuse, torture). Specify these procedures are of „foreign official authority“ Y07.3 or „by other designated person“ Y07.8. This would mobbing was decisive set (eg, F60.3 / Y07.8) compared Z56.2 - the threat of losing their jobs, Z.56.3 - stress due to work overload, Z56.4 - disagreement with the employer and colleagues pointing directly the primary cause of diseases.

There are many more cases of abuse at work than recorded. Employees are reluctant to charge in the court on the grounds of evidence of abuse because at the crucial moment fail „reliable witnesses“.

Due to the injury to reputation, honor and dignity of a person is determined by the existence of temporary mental pain and its intensity based on the degree of risk germinal mobbing and used for judging and claiming non-pecuniary damage.

Pointing to the cause - and effect, temporal and spatial relationship sickness creates conditions for the reduction of life activities after a period of ill-treatment and assessment of the time and intensity of emotional pain, mental suffering and fear after abuse which forms the basis for claims adjudication and non-pecuniary damage

Key words: mobbing, mobbing expertise