

MOBBING KAO OBLIK NASILJA – PRAVNI I SOCIOLOŠKI ASPEKTI

*Doc. dr. sc. Dijana Gracin²⁴⁷
Sveučilište u Zagrebu, Republika Hrvatska*

*Izv. prof. dr. sc. Danijela Lucić
Filozofski fakultet u Zagrebu, Republika Hrvatska*

*Boris Gracin, dr. med. psihijatar, subspecijalist
Služba za mentalno zdravlje i prevenciju ovisnosti
Nastavni zavod za javno zdravstvo “Dr. Andrija Štampar“, Zagreb, Republika Hrvatska*

Sažetak: *Idu li kolege na kavu poslije posla bez da vas zovu? Upadaju li vam često u riječ i omalovažavaju vaše ideje, ponašanje? Zovu vas nadimkom koji ne volite, a šef učestalo vama daje „najdosadnije“ zadatke ili ih uopće ne dobivate? Ako se neko od ovih ponašanja odvija jednom tjedno ili češće kroz duži vremenski period (šest mjeseci ili više) vrlo lako se radi o žrtvi mobbinga, tj. zlostavljanja na radu. Glavni cilj ovoga istraživanja jest pružiti pregled relevantne literature u području zlostavljanja na radu kao obliku nasilja te analizirati njihove pojavne oblike u Republici Hrvatskoj. Empirijska analiza temelji se na sekundarnim izvorima, prvenstveno podacima Državnog zavoda za statistiku u promatranom razdoblju, od 2018. do 2022. godine. Punoljetni počinitelji kaznenih djela analiziraju se u odnosu na spol, vrstu počinjenog kaznenog djela (zlostavljanje na radu, spolno uznemiravanje i zlostavljanje i ponižavanje mlađeg ili podređenog u službi) i izrečene kaznenopravne sankcije. U radu se raspravlja o uočenim trendovima prijavljenih, optuženih i osuđenih počinitelja odabranih kaznenih djela, te shodno tome kritički pristupa analizi blage kaznene politike u Republici Hrvatskoj. Osobito se problematizira primjena uvjetne kazne zatvora. U radu se elaboriraju različiti aspekti ove negativne društvene pojave, a poseban naglasak, pored pravnoga, stavljen je na sociološke aspekte mobbinga. Istraživački rad temelji se na postojećim znanjima o temi, ukazuje na moguće implikacije za budući razvoj i predlažu moguća rješenja de lege ferenda.*

Ključne riječi: *mobbing, nasilje, fenomenologija, sociološki i pravni aspekti, Hrvatska*

UVOD

Rad je temeljno ljudsko pravo ali i potreba, stoga nasilje na radnom mjestu postaje velik i nezanemariv društveni problem. Rad je društveno definiran, odnosno svaka definicija mora biti društveno specifična, ovisno o društvu i o razdoblju o kojem se govori (Haralambos i Holborn, 2002). Fenomen mobbinga sustavno je proučavan, a preciznije je definiran kao interakcija između ponašanja kao što su uznemiravanje i diskriminacija, postupaka kao što su socijalno izoliranje, ponižavanje i kritiziranje pojedinaca te ostalih oblika fizičkog i psihičkog zlostavljanja, koja šteti ljudskom dostojanstvu (Nolfe, Petrella, Blasi, Zontino i Nolfe, 2007). Izloženost nasilju na radnom mjestu nema samo utjecaja na zdravlje i dobrobit žrtava, već je i povezana s organizacijskim posljedicama koje uzrokuju smanjenje radne učinkovitosti i produktivnosti te povećanje stopa izostanaka i fluktuacije zaposlenika. Stoga je poslodavcima u interesu sprječavanje pojave mobbinga i shodno tome smanjenje njegovih potencijalnih negativnih ishoda (Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande i Nielsen, 2016). Zahvaljujući istraživanjima koja su se fokusirala na ispitivanja reakcija organizacija (poslodavaca) na pojavu nasilnog ponašanja, omogućilo se identificiranje

²⁴⁷ Corresponding author : Dijana Gracin, e-pošta: gdijana39@gmail.com

procesa za otkrivanje, „ispravljanje“ i sprječavanje mobbinga. Pomoću toga, stvorene su nužne strategije za stvaranje kvalitetnog radnog okruženja izradom organizacijskih politika i mnogih drugih preventivnih mjera (Gumbus i Meglich, 2012).

U državama sjeverne Europe, Ujedinjenom Kraljevstvu i Australiji, u kojima je zamjetan negativan stav i veći stupanj osjetljivosti prema slučajevima zlorabe moći i kršenja ženskih prava, odnosno u državama s naglašenim individualizmom, radnici će češće posezati za mehanizmima zaštite od mobbinga. Stoga se smatra da kulturne različitosti mogu utjecati na percepciju o nedopuštenim, odnosno zlostavljačkim ponašanjima (Vinković, 2018: 9). Svrha ovoga rada jest dati pregled aktualnih spoznaja o mobbingu kao fenomenu i negativnoj društvenoj pojavi, koristeći dostupnu inozemnu i domaću znanstveno-stručnu literaturu, počevši od razumijevanja pojma mobbinga i njegovog razgraničavanja od drugih pojmova, njegovim pojavnim oblicima i zakonodavnom okviru. Istraživački dio rada bazira se na analizi punoljetnih počinitelja kaznenih djela u odnosu na spol, vrstu počinjenog kaznenog djela, fokusirajući se na najznačajnija – zlostavljanje na radu, spolno uznemiravanje te zlostavljanje i ponižavanje mlađeg ili podređenog u službi, kao i izrečene kaznenopravne sankcije, kroz razdoblje od pet godina. Na temelju dobivenih rezultata zaključuje se o kaznenoj politici u Republici Hrvatskoj.

POJMOVNO ODREĐENJE

Dugogodišnja istraživanja i praćenja mobbinga u inozemnoj i domaćoj literaturi, brojnim studijama, ali i relevantnoj sudskoj praksi, još uvijek nisu rezultirala jedinstvenom i općeprihvaćenom definicijom mobbinga. U dostupnoj literaturi moguće je identificirati niz pojmova koji se koriste gotovo kao sinonimi, iako stručna javnost preciznije diferencira njihove moguće razlike. Češće se spominju termini emocionalno nasilje, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, emocionalno zlostavljanje, mobbing, bullying, psihoteror na radnom mjestu, psihičko zlostavljanje na radu, za koje većina čitatelja već *prima facie* uočava da je riječ o sličnim, ali ne uvijek i istovjetnim ponašanjima (Vinković, 2018:11). Tako Leymann primjerice pod mobbingom podrazumijeva psihološki teror u obliku nasilne i neetične komunikacije koja je usmjerena na sistematičan način od jedne osobe prema jednoj ili više osoba (Leymann, 1990). Takvo se ponašanje najčešće odvija vrlo često, u pravilu svakodnevno, tijekom dužeg razdoblja (najmanje šest mjeseci), stoga uzrokuje značajne psihičke, psihosomatske i socijalne probleme. Ovakva definicija uklanja privremene konflikte te se fokusira na tranzicijsko područje u kojemu psihosocijalno stanje uzrokuje patološka psihijatrijska i/ili psihosomatska stanja. Einarsen, Hoel, Zapf i Cooper (2010) smatraju da se mobbing odnosi na ponašanja kao što su uznemiravanje, vrijeđanje, socijalno isključivanje ili neko drugo negativno ponašanje prema pojedincu ili skupini koje utječe na ispunjavanje radnih zadataka. Isto kao i u prijašnjoj definiciji, uvjet da bi se neko ponašanje moglo nazvati mobbingom je učestalost njegovog odvijanja (tjedno) te ponavljanje tijekom određenog vremena (šest mjeseci). U slučaju da se radi o izoliranom događaju ili ako su dvije strane otprilike jednake "moći", sukob se ne može okarakterizirati kao mobbing. Koić, Mustajbegović i Ivezić (2007) smatraju kako osim psihičkog, zlostavljanje na radnom mjestu može biti fizičko i spolno. Fizičko zlostavljanje odnosi se na svaki fizički napad na pojedinca koji uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje za pojedinca, dok je spolno zlostavljanje svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi kojim se povređuje dostojanstvo pojedinca te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i/ili uvredljivo ponašanje. Mobbing kao višeslojan fenomen neophodno je promatrati kroz fokus različitih područja znanosti. Neke se njegove definicije zasnivaju na zaključcima psihologa i psihijataru, druge su rezultat sudske aktivnosti inozemnih sudova, a pojedine izražavaju stavove pravne znanosti (Vinković, 2018). Potrebno je istaknuti i to kako se različita viđenja mobbinga sadržajno ne moraju u cijelosti podudarati, ali je za pravnu zaštitu nužno identificirati kroz koji se oblik postupka ona može pružiti. Naime, mobbing, koji između ostaloga, obuhvaća fizički nasrtaj, nadržasta granice radnog spora te ulazi u domenu kaznenoga prava. Isti je slučaj i sa situacijama u kojima je neka osoba psihički zlostavljana, ali je pored toga bila i žrtvom seksualnog napada. Stoga treba imati na umu da se u slučajevima mobbinga pravna zaštita može ostvariti kroz odredbe radnog, građanskog i kaznenoga prava.

OBLICI MOBBINGA I MOGUĆI UZROCI

Suvremeno društvo podložno je stalnim promjenama u svijetu rada, kao posljedici tehnološkog napretka, transformacije radnih odnosa i izazova tržišta (Leymann, 1990:171). Spomenute promjene, odnosno psihosocijalni faktori, kao i specifične osobine pojedinca (žrtava i zlostavljača) pogoduju razvoju mobbinga u radnoj sredini (Bošković, 2006). Disfunkcionalna organizacijska struktura koja podrazumijeva loše metode i organizaciju rada, nedjelotvornu upravljačku strukturu, prisutno podcjenjivanje zaposlenih, nedostatak komunikacije, loše upravljanje konfliktima i narušenu ravnotežu u organizaciji (loše rukovođenje, zlouporaba odnosa moći, borba za moć, zavist i sl.) pogoduje mobbingu. Osobine žrtve također mogu biti uzrokom pojave mobbinga, jer su visokointeligentne, moralne, psihološki stabilne osobe, „poštenjačine“, kreativni, talentirani i inventivni zaposlenici, mladi radnici, ali i oni starije dobi, pripadnici manjinskih grupa, invalidi, žene, osobe koje traže bolje uvjete rada i oni koji su ocijenjeni kao višak radne snage najčešće metom zlostavljanja, ali se može raditi i o osobama koje imaju mazohističku crtu osobnosti ili su sklone perfekcionizmu (Kostelić-Martić, 2005: 19–20). Psihičko zlostavljanje na radnom mjestu posljedica je i karakteristika ličnosti zlostavljača, jer je često riječ o narcisoidnim pojedincima, nesposobnim za empatiju, paranoidnim osobama, osobama koje imaju izgrađenu sliku o sebi kao jedinstvenim ličnostima, snažnim osobama koje puno zahtijevaju od podređenih u radnom okruženju, te sociopatima i psihopatima (Kostelić-Martić, 2005).

Rezultati istraživanja navode različite podatke o učestalosti pojedinih vrsta mobbinga. U Europskoj uniji češći je silazni tip, dok drugi pak zaključuju kako je u Hrvatskoj rasprostranjeniji horizontalni oblik (Vandekerckhove i Commers, 200; Koić, Filaković i dr., 2003). Dakle, vodeći računa o pozicijama osoba uključenih u mobbing, razlikujemo okomiti i vodoravni mobbing, odnosno horizontalni i vertikalni. O vertikalnom mobbingu radi se kada nadređena osoba zlostavlja pojedince koji su mu podređeni, dok se horizontalni mobbing odnosi na nepoželjne aktivnosti koje se pojavljuju među pojedincima koji su na jednakoj hijerarhijskoj poziciji u organizaciji (Slavić, 2014; Rittossa i Trbojević Palalić, 2007). Vertikalni mobbing može biti potaknut javljanjem određenih osjećaja kod počinitelja, kao što su ugroženost, ljubomora ili zavist, što ih može potaknuti na ponašanja koja imaju za cilj odstranjenje suradnika s radnoga mjesta. Također, može se javiti situacija u kojoj cijela grupa, zbog različitih unutarnjih problema i napetosti, odabire jednog suradnika na kojemu će iskaliti svoje frustracije (Slavić, 2014). Oba oblika mobbinga mogu prerasti u serijski oblik u kojem pojedinac odabire jednog po jednog suradnika i sve ih uništava. Posljedica takvog ponašanja je sekundarni mobbing koji se javlja u obliku narušenog psihičkog zdravlja zaposlenika zbog neuspješnog nošenja s ponašanjem počinitelja (Rittossa i Trbojević Palalić, 2007). Vojnović (2006) upućuje na postojanje dvije glavne vrste mobbinga, a to su emotivni i strateški. Emotivni mobbing označavao bi ponašanje koje je motivirano negativnim emocijama, kao što su zavist ili strah, zbog čega se odvija na osobnoj razini. Strateški mobbing odnosi se na motivaciju počinitelja (poslodavca ili organizacije) za smanjenjem broja zaposlenih osoba, što upućuje na planiranost takvog ponašanja. Uz opisane, navodi se još jedan oblik mobbinga koji je prepoznat tijekom proučavanja odnosa u državnoj upravi, a ne može se svrstati u navedene kategorije. Takav oblik ponašanja također uključuje strateško planiranje, ali se odnosi na zadržavanje pojedinaca na radnome mjestu. Počinitelj onemogućuje žrtvino premještanje na drugo radno mjesto te sprječava svaki njen pokušaj odlaska ponašanjima kao što su spletkarenje, etiketiranje i kleveta. Neki autori dijele mobbing na ponašanje usmjereno na zaposlenike i ponašanje usmjereno na posao. Ponašanje usmjereno na zaposlenike javlja se u oblicima socijalnog izoliranja, ignoriranja ili raznih verbalnih opaski dok se ponašanje usmjereno na posao odnosi na zadržavanje informacija bitnih za obavljanje radnih zadataka ili pretrpavanjem poslom (Hoel i Cooper, 2001, prema Beswick, Gore i Palferman, 2006). Zapf (1999) proširuje nasilno ponašanje povezano s mobbingom na pet vrsta – zlostavljanje vezano uz rad (promjena radnih zadataka ili njihovo otežavanje), socijalna isključenost (isključenost iz svakodnevne komunikacije ili svakodnevnih događaja), osobni napadi (ismijavanje, vrijeđanje), verbalne prijetnje (kritiziranje, grdnja, ponižavanje pred drugima) i širenje glasina (napad na društvenu reputaciju). Poredoš i Kovač (2005) dijele aktivnosti mobbinga na napade na mogućnost odgovarajućeg komuniciranja (ograničavanje mogućnosti izražavanja, odbijanje neverbalnim kontaktata sa žrtvom), napade na

moćnost održavanje socijalnih odnosa (izoliranje žrtve), napade na osobnu reputaciju (izmišljanje priča o žrtvi i njenom privatnom životu, ogovaranje, ismijavanje), napade na kvalitetu profesionalne situacije (stalne kritike i prigovori, niske ocjene rada, zadaju joj se zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji, zatrpavanje zadacima i određivanje kratkih rokova, stalno mijenjanje radnih zadataka) te napadi na zdravlje (žrtva se prisiljava obavljati zadatke koji narušavaju njeno zdravlje). Einarsen (2016) dijeli mobbing na nasilne aktivnosti povezane s radom i aktivnosti povezane s osobom. One povezane s radom, žrtvi otežavaju obavljanje posla ili im u potpunosti ili djelomično oduzimaju odgovornost. Među nasilnim aktivnostima povezanim s osobom, Einarsen identificira nasilno ponašanje uzrokovano konfliktom te takozvano “predatorsko” nasilno ponašanje. U taj oblik spadaju socijalna isključenost, širenje glasina, kleveta, zanemarivanje mišljenja, zadirkivanje i neželjeni seksualni pristupi. U “predatorskom” nasilnom ponašanju žrtva nije učinila ništa čime bi provokativno izazvala nasilno ponašanje, već se slučajno našla u situaciji u kojoj počinitelj želi pokazati svoju moć. Nasilno ponašanje uzrokovano konfliktom nastaje zbog interpersonalnog sukoba, koji često nastaje kao reakcija na uočenu nepravdu. Matthiesen i Einarsen (2010) definiraju još nekoliko oblika mobbinga, a među njima je žrtveni jarac koji se javlja u situacijama kada su stres i frustracije uzrokovane čimbenikom koji je neodrediv, nepristupačan ili premoćan, pa počinitelj usmjerava svoje nasilno ponašanje prema osobi koja je najmanje moćna. Iako se u objavljenim radovima seksualno uznemiravanje ne spominje kao poseban oblik mobbinga ili ga stručnjaci ne smatraju posebnim oblikom mobbinga (Chirila i Constantin, 2013), Matthiesen i Einarsen (2010) smatraju da se ono može proučavati kao poseban oblik. U takvim slučajevima žrtva je izložena opetovanoj i neželjenoj seksualnoj pažnji suradnika ili nadređenog te često može biti popraćena ostalim oblicima nasilnog ponašanja na radnom mjestu. Može se realizirati na dva osnovna načina, kao zlouporaba moći ili kontrole, odnosno zamjena nečega za nešto, ili kao uspostavljanje neprijateljske seksualizirane atmosfere na radnom mjestu u radnom prostoru (Koić i Apostolovski, 2006). Nasilno ponašanje koje se javlja u obliku humora odnosi se na situacije u kojima skupina zaposlenika usmjerava taj humor na pojedinca koji nije dio te skupine. Takvo se ponašanje može percipirati kao nasilno jer nije uzvraćeno ili kao prikaz nedostatka uzajamnog poštovanja. Također se spominje uhođenje kao jedan od oblika nasilnog ponašanja povezanim s radnim mjestom, a odnosi se na ponašanja kao što su slanje pisama ili darova, telefoniranje ili čekanje ispred kuće ili radnog mjesta te kao takvo žrtvi uzrokuje osjećaj straha za vlastitu sigurnost (Purcell, Pathe i Mullen, 2004). Na radnom mjestu može se javiti nasilno ponašanje prema novim zaposlenicima kao oblik „tradicije dobrodošlice“, a smatrat će se oblikom mobbinga ako takvo ponašanje zastrašuje žrtvu svojom intenzivnošću. Još jedan od oblika mobbinga može se smatrati tzv. sudska zapuštenost, a odnosi se na situacije u kojima se žrtva osjeća zlostavljano od strane sustava (Matthiesen i Einarsen, 2010). Rezultati provedenih istraživanja sugeriraju da pojedini stresori na radnome mjestu, kao što su sukobi uloga, interpersonalni konflikti, organizacijske promjene te loša socijalna klima, potiču razvoj nasilnog ponašanja koje zatim dovodi do pojave cyberbullyinga (Forsell, 2018; Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers i De Witte, 2017, prema Oksanen i sur., 2020). S obzirom na to da se radi o novom području proučavanja, ona istraživanja koja su se bavila *cyberbullyingom* na radnom mjestu, uglavnom su se usredotočila na utvrđivanje njegove prevalencije (Brack i Caltabiano, 2014; Forsell, 2016; Privitera i Campbell, 2009, prema Cowen Forsell, 2018). Unatoč tome, sve je veći broj istraživanja o ovom obliku nasilnog ponašanja na radnom mjestu koja pokazuju negativne posljedice na zdravlje žrtava (Cowen Forsell, 2018). Prema istraživanju Sveučilišta u Bedfordshiru 2019, prema Vasyaev i Shestak, 2020) *cyberbullying* je posljednjih godina češći nego fizičko uznemiravanje. Istraživanja *cyberbullyinga* na radnom mjestu ukazale su na postojanje razlika u pogledu spola (Forsell, 2018) i hijerarhijskog statusa (Forsell, 2016; Gardner i sur., 2016, prema Cowen Forsell, 2018), što se razlikuje od većine istraživanja o nasilnom ponašanju koje se odvija licem u lice. Ovaj oblik nasilnog ponašanja može se provoditi na temelju različitih osnova, kao što su izgled, spol ili seksualna orijentacija te etničke i nacionalne karakteristike (El Haber, 2016, prema Vasyaev i Shestak, 2020). Ti nalazi ukazuju na mogućnost sve većeg korištenja novih strategija nametanja moći kroz digitalnu komunikaciju. Zbog lakše dostupnosti putem e-pošte ili tekstualnih poruka, žrtvu se može kontaktirati izvan radnog mjesta i vremena. Štoviše, digitalne poruke često su spremljene, transparentne i mogu se proslijediti, kako bi se naštetilo žrtvi ili koristilo kao dokaz zlostavljanja. Kao rezultat, o značajki ponavljanja kod *cyberbullyinga* često se

raspravlja jer korisnici mogu više puta pregledati objave na društvenim mrežama (Patchin i Hinduja, 2006; Slonje i Smith, 2008, prema Cowen Forssell, 2018; Coyne i sur., 2017, prema Oksanen i sur., 2020).

Rezultati dosadašnjih istraživanja nedvojbeno su pokazali da se nasilje na radnom mjestu može smatrati iznimnim socijalnim stresorom koji ima potencijal uzrokovati traumu kod žrtava. Većina istraživanja potvrdila je povezanost mobbinga s psihosomatskim, psihološkim i fizičkim simptomima koji se također često javljaju u istraživanjima fokusiranim na ispitivanje stresa. Kao najčešći simptomi spominju se anksioznost, depresija, insomnija i problemi sa spavanjem te razdražljivost (Hansen i sur., 2014, prema Hoel i Vartia, 2018). Pretpostavka je, što je veća učestalost i teži oblik nasilja, to će učinak biti ozbiljniji, iako čak i manje ozbiljno zlostavljanje može imati i ozbiljne negativne učinke. Na temelju rezultata istraživanja mogu se identificirati učinci kao što su stresna reakcija i oštećenje općeg zdravlja, smanjena psihološka dobrobit i veći rizik od psiholoških problema, kognitivni učinci, smanjeno samopouzdanje, smanjeno zadovoljstvo radom, reakcije straha i posttraumatski stresni poremećaj. Finsko istraživanje pokazalo je da su osobe koje su bile izložene viktimizaciji iskusile poteškoće kao što su nesanica, visoke razine anksioznosti, depresije, agresije, melankolije i apatije te nedostatak koncentracije i socijalnu fobiju, što je doprinijelo zaključku da žrtve mobbinga prikazuju simptome koji podsjećaju na posttraumatski stresni poremećaj (Björkqvist, Österman i Hjelt Bäck, 1994, prema Matthiesen i Einarsen, 2010). Slične rezultate je pokazalo i dansko istraživanje u kojem su od 118 ispitanih žrtava, njih 76% iskusili simptome koji su ukazivali na posttraumatski stresni poremećaj (Mikkelsen i Einarsen, 2002, prema Matthiesen i Einarsen, 2010).

PREVENCIJA MOBBINGA

S obzirom na to da se mobbing može proučavati i kao pojavu koja se može spriječiti, moguće je primijeniti prevenciju na primarnoj, sekundarnoj i tercijarnoj razini (Demirag i Ciftci, 2017 prema Kovač 2021). Primarna intervencija može se smatrati kao intervencija prije nego što se dogodi mobbing, gdje su sekundarne intervencije strategije suočavanja žrtava. Nadalje, tercijarne mjere usmjerene su na smanjenje štetnih učinaka nasilja. Strategije suočavanja usmjerene na probleme (poput aktivnog suočavanja, izravnog suočavanja i sl.) mogu se smatrati učinkovitijim načinom suočavanja nego strategije usmjerene na emocije (poput izbjegavanja, potiskivanja i sl.) (Wan den Brande, Baillien, De Witte, Elst i Godderis, 2016, prema Demirag i Ciftci, 2017). U Njemačkoj se, primjerice, žrtve nasilja na radnom mjestu liječe u posebnim klinikama za liječenje od mobbinga u kojima tretman uključuje program intenzivne individualne terapije pružane tijekom nekoliko tjedana u kombinaciji s redovitim grupnim susretima. Evaluacijsko istraživanje ovog oblika tretmana pokazalo je pozitivne ishode, odnosno da je većina korisnika imala korist od liječenja (Hoel i Vartia, 2018). Jedan od ključnih ciljeva preventivnog djelovanja je da uz pomoć i podršku terapeuta, na osnovi vlastitih resursa, žrtve objektivno sagledaju situaciju u kojoj se nalaze, nauče prilagoditi joj se, ali i prihvatiti vlastitu odgovornost i resurse koji će im omogućiti postizanje promjene (Laklija i Janković, 2010 prema Kovač 2021). Demirag i Ciftci (2017) navode kako bi pojedinac koji osjeća psihološko uznemiravanje, trebao procijeniti svoje trenutne okolnosti i poduzeti mjere kao što su izbjegavanje sukoba, obavještanje višeg menadžmenta, ako napad dolazi od nadređenog te sakupljanje dokaza u obliku poruka, bilješki i e-mailova. Potrebno je procijeniti i žrtvu i počinitelja. Od stručnjaka se dakle traži utvrđivanje prisutnosti ili odsutnosti mobbinga, izraženost simptoma, utvrđivanje logičke povezanosti između traumatskog stresora i simptoma, odnosno potvrda uzroka, i procjena stupnja narušavanja kvalitete življenja ispitanika, te eventualno preporuka tretmana. Zbog svega toga je nužna osnovna edukacija o fenomenu mobbinga.

ZAKONODAVNI OKVIR

Europska unija početkom 90-ih godina prošlog stoljeća identificirala je fenomen mobbinga kada se njime počinje baviti znanstvena i stručna javnost, ali i donositelji zakona osobito na području Europe (Laklija i Janković, 2010). Iako ne postoji posebno zakonodavstvo kojim bi se reguliralo

nasilno ponašanje na razini cijele Europske unije, egzistiraju propisi koji čine osnovu za stvaranje konkretnijeg zakonodavstva. Povelja Europske unije o temeljnim pravima i ljudskim slobodama navodi kako je ljudsko dostojanstvo nepovredivo te mora biti poštovano i zaštićeno. Švedska je bila prva država koja je implementirala zakon koji je izričito zabranio nasilje na radnom mjestu. Ovaj je zakon, uveden 1993. godine, zabranio ponavljajuća prijekorna ili izrazito negativna djela koja su na uvredljiv način usmjerena prema pojedinim zaposlenicima te kao takva mogu rezultirati isključenjem pojedinca iz radne sredine. Tako se kod poslodavaca stvorila dužnost brzog istraživanja, posredovanja i suprotstavljanja svim slučajevima pojave nasilja na radnom mjestu, kao i provođenja preventivnih mjera na organizacijskoj razini. Također, potaknulo se zauzimanje nekažnjavajućeg pristupa, odnosno nastojanje rješavanja problema dijalogom i postizanjem konsenzusa, za razliku od sankcioniranja poslodavca (Ornstein, Plevan i Tarasewicz, 2011). Po uzoru na iskustva Švedske, mnoge su europske zemlje slijedile njihov primjer te su transporirale u vlastite zakone koji se bave problematikom mobbinga. Danas u Europi postoji sveobuhvatna mreža europskih i nacionalnih zakona koji se preklapaju te se bave problemom nasilja i stresa na radnome mjestu. Oni proizlaze iz kombinacije zakona Europske unije i nacionalnih zakona koji zabranjuju diskriminaciju i nasilno ponašanje te tako osiguravaju brigu o zdravlju i sigurnosti svojih zaposlenika (Ornstein i sur., 2011). U Francuskoj je pojam mobbinga definiran kao moralno uznemiravanje, a zaštita od te pojave definirana je Kaznenim zakonom, Zakonom o radu te Zakonom o socijalnoj modernizaciji. Kazneni zakon propisuje kaznu zatvora u trajanju od jedne godine i novčanu kaznu od 15 tisuća eura, dok Zakon o radu propisuje kaznu zatvora u trajanju od jedne godine i/ili novčanu kaznu od 750 eura (Ornstein i sur., 2011). Di Martino i sur. (2003) utvrdili su da, osim Belgije, Švedske i Francuske, Nizozemska i Finska imaju zakone protiv mobbinga kojima se radnici štite od doživljene psihološke agresije i nanijete emocionalne štete. Također, u njima se navodi kako je poslodavac kazneno odgovoran za nasilno ponašanje prema žrtvi. Za razliku od navedenog, države kao što su Danska, Luksemburg, Irska i Velika Britanija definiraju odgovornost za psihičko maltretiranje i ozljede na radnom mjestu u kolektivnim ugovorima ili u okviru ostalih postojećih zakona (Laklija i Janković, 2010).

U Republici Hrvatskoj, kao i u većini europskih država, problem mobbinga nije uređen posebnim zakonom, već postoje različiti pravni propisi koji zabranjuju diskriminaciju i uznemiravanje te pružaju zaštitu dostojanstva na radnom mjestu. Ti izvori odnose se na Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Ustav Republike Hrvatske, Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova, Kazneni zakon, Zakon o obveznim odnosima, Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske, te Zakon o zaštiti na radu. U fokusu našega interesa su kaznenopravni aspekti mobbinga.

Kazneni zakon propisuje kaznu zatvora u trajanju do dvije godine za osobe koje na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđaju, ponižavaju, zlostavljaju ili na drugi način uznemiravaju i time narušavaju njegovo zdravlje ili povrjeđuju njegova prava (članak 133. stavak 1. KZ-a). Juras (2016) navodi kako je ovo novo kazneno djelo kojim se inkriminira zlostavljanje na radnom mjestu, odnosno mobbing, a propisano je u skladu s relevantnim međunarodnim instrumentima te po uzoru na belgijski i francuski Kazneni zakon. Također, ističe kako se kazneno djelo razlikuje od prekršaja iz članka 25. Zakona o suzbijanju diskriminacije jer se radi o ponavljajućem ponašanju koje izaziva posljedice te se ne temelji na diskriminacijskim osnovama. Jedan od najvećih problema mobbinga jest sam postupak njegova dokazivanja, što je među ostalim i posljedica nedostataka svjedoka koji strahuju zbog mogućnosti gubitka posla (Papac i Švaco, 2018). Radnje počinitelja mogu se sažeti na četiri glavne aktivnosti, a to su nasilje, zlostavljanje, napastovanje i vrijeđanje. Nasilje se odnosi na upotrebu fizičke sile kojom počinitelj narušava tjelesni integritet žrtve. Ono može biti i psihičko, a manifestira se na način psihološkog zlostavljanja koje može biti i pasivno, a rezultat je osjećaj straha i ugroženosti. Vrijeđanje je oblik aktivnog psihičkog zlostavljanja koje se manifestira namjernim omalovažavanjem časti i ugleda i povredu ljudskog dostojanstva žrtve. Počinitelj iznosi svoju negativnu procjenu vrijednosti druge osobe, a osim toga ga se i psuje, naziva pogrdnim imenima ili mu se na razne druge načine izražava nepoštovanje. Napastovanje se odnosi na ponašanje u odnosu na spol osobe i posljedicu stvaranja zastrašujuće, netrpeljive, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive okoline (Rittossa i Trbojević Palalić, 2007). Isto tako, s ovim treba

dovesti u vezu i to da je Kaznenim zakonom propisana kazna zatvora do jedne godine za osobu koja spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje (članak 156. stavak 1.). U stavku 2. istoga članka opisuje se spolno uznemiravanje kao svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Kako bi postojala mogućnost kažnjavanja poslodavca za kazneno djelo, pravo zaposlenika na slobodu od nasilja, zlostavljanja, napastovanje i vrijeđanja na radnom mjestu mora biti izričito (Papac i Švaco, 2018). Kolektivnim ugovorima za državne službenike i namještenike propisuju se njihova prava na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta. Na taj ih se način štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavaca, nadređenih, suradnika te osoba s kojima redovito dolaze u doticaj radi obavljanja svojih poslova. Uznemiravanje se odnosi na svako ponašanje poslodavca, državnih službenika i namještenika čiji je cilj povreda dostojanstva državnih službenika i namještenika, a uzrokuju strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog službenika i namještenika. Također, uznemiravanjem se smatra i svako diskriminirajuće ponašanje kojim se osoba stavlja u nepovoljniji položaj od drugih službenika ili namještenika, a temelji se na rasi, boji kože, spolu, spolnom opredjeljenju, bračnom stanju, porodičnim obvezama, dobi, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, rođenju, društvenom položaju, članstvu ili nečlanstvu u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama. Spolno uznemiravanje odnosi se na svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Svako namjerno ili nehajno ponašanje za koje se smatra da narušava dostojanstvo osobe odnosi se na ponašanja kao što su ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s namjerom isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šala na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka. Ako dođe do takvog neželjenog ponašanja, državni službenik i namještenik može se obratiti svom nadređenom, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi koja je zadužena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstvu (Juras, 2016). Etički kodeks državnih službenika propisuje prava na zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Prema njemu, u svim državnim tijelima čelnik tijela mora imenovati povjerenika za etiku iz reda državnih službenika, kojemu se mogu podnijeti pritužbe na ponašanje državnih službenika, za koje se smatra da se protive odredbama Etičkog kodeksa. Sukladno tome, povjerenik za etiku provodi postupak ispitivanja osnovanosti pritužbe, a kao drugostupanjsko tijelo u postupku ocjene osnovanosti pritužbe formirano je Etičko povjerenstvo.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA MOBBINGA U HRVATSKOJ

U posljednja dva desetljeća, istraživanja nasilja na radnom mjestu su u porastu, s velikim brojem njih koja su posvećena utvrđivanju incidencije mobbinga. U većini slučajeva, da bi se utvrdila općenita prisutnost problema, ta su istraživanja transverzalna te se fokusiraju na određenu industriju ili zanimanje. Usporedbom rezultata istraživanja provedenih u različitim državama, može se uočiti trend veće izloženosti nasilju na radnom mjestu u javnom sektoru, posebice u zdravstvu i socijalnoj skrbi te obrazovanju (Hoel i Vartia, 2018). Pokazalo se da je diskriminacija na temelju dobi najrasprostranjeniji oblik, praćen diskriminacijom na temelju spola, nacionalnosti i rase. Spolnu diskriminaciju prijavilo je više žena (3%) nego muškaraca (1%), diskriminaciju povezanu s rasom, etničkom pripadnošću, bojom i nacionalnošću prijavilo je 2% radnika. Nadalje, 1% radnika izvijestilo je o diskriminaciji povezanoj s njihovom religijom, invaliditetom ili seksualnom orijentacijom (Eurofound, 2016 prema Kovač, 2021).

Cilj i metoda istraživanja

Ovaj dio rada usmjeren je na empirijsku analizu temeljenu na sekundarnim podacima o registriranim kaznenim djelima državnih odvjetništava i sudova. Sekundarni podaci o prijavljenim, optuženim i osuđenim punoljetnim počiniteljima kaznenih djela za razdoblje od 2018. do 2022. godine prikupljeni su na temelju otvorenih izvora Državnog zavoda za statistiku, a počinitelji se analiziraju u odnosu na spol, vrste počinjenih kaznenih djela i izrečene kaznenopravne sankcije, kako bi se utvrdili trendovi i obrasci kriminala. Obrada i interpretacija podataka predstavlja istraživački rad autora. Metode primijenjene u ovom istraživanju su metoda analize podataka i deskriptivno-komparativna metoda.

Diskusija

Što se tiče istraživanja provedenih u Republici Hrvatskoj, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga u svojim godišnjim izvješćima bilježi broj korisnika usluga pruženih od strane Udruge. Od ukupno obrađenih 356 slučajeva kod kojih je utvrđeno postojanje zlostavljanja, uznemiravanja, šikaniranja, maltretiranja, ponižavanja, spolnog uznemiravanja i diskriminiranja, u 49 slučajeva se radilo o horizontalnom mobbingu, u dva slučaja se radilo o obrnutom vertikalnom mobbingu, a u 305 slučajeva se radilo o vertikalnom mobbingu. Od ukupnog broja prijavitelja Udruzi Mobbing, muškarci čine 290 prijavitelja, a žene 906. Od toga broja osobe s VSS čine 69 prijavitelja, osobe s VŠS čine 292 prijavitelja, SSS ima 718 prijavitelja, a za 117 osoba je podatak nepoznat. Pretežno se radi o prijaviteljima u dobi od 31 do 55 godina (68,7 %), zatim o prijaviteljima starijim od 55 godina (9,9 %) i prijaviteljima u dobi od 18 do 30 godina (2,6 %), dok za preostali broj prijavitelja podatak o dobi nije poznat (Godišnji izvještaj, 2022).

Tablica 1 - Broj prijavljenih punoljetnih osoba (2018.-2022.) (Izvor DZS - obrada autora)

	2018.				2019.				2020.				2021.				2022.			
	Prijavljeni	NN	(Ž)	Odb. prijava	Prijavljeni	NN	(Ž)	Odb. prijava	Prijavljeni	NN	(Ž)	Odb. prijava	Prijavljeni	NN	(Ž)	Odb. prijava	Prijavljeni	NN	(Ž)	Odb. prijava
čl. 133. st. 1.	29	0	14	25	27	0	11	23	30	0	16	29	32	0	8	31	28	1	3	11
čl. 156. st. 1.	34	7	0	16	37	5	1	21	52	9	0	26	54	1	0	32	55	7	6	33
čl. 362. st. 1.	1	0	0	1	8	0	0	8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ukupno	64	7	14	42	72	5	12	52	82	9	16	55	87	1	8	63	83	8	9	44

Na temelju istraživanja autora ovoga rada provedenog u Republici Hrvatskoj u razdoblju od pet godina, od 2018. do 2022. (v. tablicu 1), u odnosu na ukupan broj prijavljenih osoba, može se uočiti da je konstantan broj prijavljenih osoba za kazneno djelo zlostavljanja na radu iz članka 133. KZ-a, dok je broj prijavljenih osoba za kazneno djelo spolnog uznemiravanja iz članka 156. KZ-a u blagom porastu, s tim da je broj počinitelja kaznenog djela zlostavljanja i ponižavanja podređenog ili mlađeg u službi iz članka 362. KZ-a gotovo zanemariv. Ono što posebno izaziva zabrinutost jest činjenica da su sa značajnim udjelom zastupljeni slučajevi u kojima je kaznena prijava odbačena. Tako je za kazneno djelo iz članka 133. KZ-a, u prvoj godini odbačena u 86,2% slučajeva, u 2019., 85,3%, dok se u 2022. godini može uočiti odbačaj kaznene prijave u čak 96,9% slučajeva, te gotovo u istom omjeru od 96,9% u 2021. godini. Jedinu iznimku čini 2022. godina kada je od ukupnog broja prijavljenih počinitelja udio odbačenih prijava bio 39%. Kazneno djelo iz članka 156. KZ-a, kao najzastupljenije prema broju prijavljenih osoba, odbačaj kaznene prijave bilježi se u rasponu od 50-60% slučajeva:

2018. (47,1%), 2019. (56,8%), 2020. (50%), 2021. (9%), 2022. (60%). Promatramo li kazneno djelo iz članka 362. KZ-a, u svim registriranim slučajevima su kaznene prijave odbačene. Analiziramo li udio prijavljenih žena počiniteljica njihov broj je promjenjiv, te se ne može govoriti o trendovima. Rezultati provedenog istraživanja upućuju na to da su prijavljene počiniteljice u znatnoj mjeri zastupljenije kao počiniteljice kaznenog djela zlostavljanja na radu, i to u 48,3% slučajeva u 2018., 40,7% slučajeva u 2019., 53,3% u 2020., te da njihov broj značajno opada u 2021., s udjelom od 25%, a u zadnjoj promatranoj 2022. godini zastupljene su s udjelom od 10,7%. Iz navedenoga se može zaključiti da su u prve tri godine žene zastupljene u gotovo istoj mjeri kao i muškarci prijavljeni počinitelji ovoga kaznenog djela. S druge strane, za spolno uznemiravanje žene su zastupljene do 2% udjela, osim u promatranoj 2022. godini, kada su u broju prijavljenih zastupljene s udjelom od 10,9%

Tablica 2 - Broj optuženih punoljetnih osoba (2018.-2022.) (Izvor DZS - obrada autora)

	2018.				2019.				2020.				2021.				2022.			
	optuženi	(ž)	Oslobađaj uća	Osuđeni	Optuženi	(ž)	Oslobađaj uća	Osuđeni	Optuženi	(ž)	Oslobađaj uća	Osuđeni	Optuženi	(ž)	Oslobađaj uća	Osuđeni	Optuženi	(ž)	Oslobađaj uća	Osuđeni
čl. 133. st. 1.	1	0	0	1	3	2	1	2	5	2	0	1	5	2	1	2	2	1	1	1
čl. 156. st. 1.	9	0	3	4	5	0	1	4	11	0	1	9	16	0	3	10	18	0	1	14
čl. 362. st. 1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ukupno	10	0	3	5	8	2	2	6	16	2	1	10	21	2	4	12	20	1	2	15

Uzme li se u obzir činjenica da je u velikom broju slučajeva kaznena prijava odbačena (> 80% i više – v. tablicu 1), provjeravalo se koliki je udio od ukupnog broja prijavljenih osoba optuženo, i u konačnici osuđeno za počinjena kaznena djela iz uzorka te koje su kaznenopravne sankcije primijenjene. U tablici 2 prikazani su rezultati provedenog istraživanja. Naime, usporedbom podataka prikazanih u tablicama 1 i 2 moguće je zaključiti da od ukupnog broja prijavljenih osoba za zlostavljanje na radu svega mali je udio optuženih osoba. U 2018. bilo je svega 3,4%, u 2019. njih 11%, u 2020. zabilježen je najveći udio od 16,6%, slično u 2021. s udjelom od 15%, a značajan pad s udjelom od 7% zabilježen je u 2022. godini. Za spolno uznemiravanje u 2018. godini svega je bilo 26,5% optuženih.

Značajan pad bilježi se u 2022. sa svega 13,5% optuženih osoba. Od 2020. godine uočen je rast na udio od 21,1%, u 2021. i nastavlja se s udjelom od 29,8%. U zadnjoj promatranoj, 2022. godini, uočava se najveći porast broja optuženih u odnosu na broj prijavljenih osoba – njih 32,7%. U pogledu kaznenog djela iz članka 362. KZ-a značajno je istaknuti podatak da niti jedna osoba nije optužena za ovo kazneno djelo, što iziskuje daljnja istraživanja o uzrocima odbačaja kaznenih prijava, a posljedično i broja optuženih osoba za navedeno kazneno djelo.

Iz navedenoga u tablici 2 vidljivi su podaci o odnosu broja optuženih i osuđenih osoba. U 2018. godini samo je jedna osoba optužena i ujedno je i osuđena za zlostavljanje na radu. U 2019. 67% optuženih je osuđeno, u 2020. i 2021. godini svega je od optuženih osuđeno njih 25%, te u 2022. godini njih 50%.

Za spolno uznemiravanje u 2018. osuđeno je 44% od optuženog broja osoba a oslobađajuća presuda donesena je u 33,3% slučajeva. U 2019. godini uočava se 80% osuđenih osoba u odnosu na ukupan broj optuženih, što je gotovo isto, njih 81,8% u 2020. godini. U 2021. godini uočen je pad broja osuđenih na 62,5%, dok je osuđenih osoba u 2022. godini bilo 78%. Svi osuđeni počinitelji u promatranom petogodišnjem razdoblju bili su muškarci.

Tablica 3 - Broj osuđenih punoljetnih osoba – izrečene sankcije (2018.-2022.) (Izvor DZS - obrada autora)

	2018.				2019.				2020.				2021.				2022.			
	Osuđene (ž)	Zatvor	Zatvor uvjetno	Osuđene	(ž)	Zatvor	Zatvor uvjetno	Osuđene	(ž)	Zatvor	Zatvor uvjetno	Osuđene	(ž)	Zatvor	Zatvor uvjetno	Osuđene	(ž)	Zatvor	Zatvor uvjetno	
čl. 133. st. 1.	1	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	0	1	
čl. 156. st. 1.	4	0	4	4	0	2	2	9	0	1	8	10	0	2	8	14	0	4	10	

Iz analiziranih podataka zaključuje se da je u 2018. godini osuđena svega jedna osoba i to na uvjetnu kaznu zatvora u trajanju od 3 do 12 mjeseci. U 2019. godini u 50% slučajeva izrečena je uvjetna kazna zatvora u trajanju od 3 do 12 mjeseci, a u 50% slučajeva novčana kazna. U 2020. godini izrečena je ista uvjetna zatvorska kazna kao i u prethodnoj 2019. godini. U 2021. prati se trend izricanja kratkotrajne zatvorske kazne u spomenutom trajanju, a u 2022. prati se isti trend kao u 2019. uvjetna kratkotrajna kazna zatvora i novčana kazna. Za kazneno djelo zlostavljanja na radu u 2018. godini u 75% slučajeva izrečena je uvjetna kazna zatvora od 3 do 12 mjeseci, a u 25% slučajeva bezuvjetna kazna zatvora u istom trajanju. U 2019. godini u podjednakom omjeru od 50%, su izricane uvjetna i bezuvjetna kazna zatvora u trajanju od 3 do 12 mjeseci. U 2020. godini u 88,9% slučajeva izrečena je uvjetna kratkotrajna zatvorska kazna (3 do 12 mjeseci), što se može pratiti i u narednoj 2021. godini – u 80% slučajeva je izrečena ista sankcija. Nešto slabiji pad prati se u posljednjoj promatranoj 2022. godini, u kojoj je u 71,4% slučajeva izrečena uvjetna kratkotrajna zatvorska kazna, u trajanju od 3 do 12 mjeseci.

Elaboriranjem izrečenih kaznenopravnih sankcija za kaznena djela iz uzorka zaključuje se da se u pravilu izriče uvjetna kazna zatvora, što je očekivani rezultat s obzirom na zapriječenu kaznu zatvora u trajanju od jedne godine za spolno uznemiravanje, odnosno do dvije godine zatvora za zlostavljanje na radu. Općenito uzevši, s obzirom na težinu posljedica po žrtvu, a i negativne posljedice za poslodavce, zapriječena i izrečena sankcija upućuju na blagu kaznenu politiku u Republici Hrvatskoj te je evidentna nužnost pooštavanja kazni kao i izmjene zakonskog obilježja kaznenog djela, po uzoru na prijedlog izmjena i dopuna Kaznenog zakona koje se odnose na nasilje nad ženama.²⁴⁸

ZAKLJUČAK

Širok je raspon pojmova za opisivanje nasilnog ponašanja na radnom mjestu, ali uglavnom svi termini odnose se na isti fenomen, a to je sustavno negativno ponašanje prema suradniku koje može prouzročiti ozbiljne socijalne, psihološke i psihosomatske probleme kod žrtve. Postoje određene zajedničke karakteristike koje ukazuju na uključenost obrazaca ponavljajućih i dugotrajnih nasilnih verbalnih i neverbalnih interakcija, pomoću kojih se ta ponašanja mogu lakše prepoznati. Postoje brojni oblici mobbinga, no pojava *cyberbullyinga* na radnom mjestu sa svojim zastrašujućim karakteristikama upućuje na stalni razvoj pojave i njeno praćenje svjetskih trendova. Rezultati dosadašnjih istraživanja nedvojbeno su pokazali da se nasilje na radnom mjestu može smatrati iznimnim socijalnim stresorom koji ima potencijal uzrokovati traumu kod žrtava. Kada se radi o zlostavljanju na radu i kaznenom djelu iz članka 133. Kaznenog zakona, općinska državna odvjetništva se vrlo rijetko, u pravilu nikada, ne odlučuju za podizanje optužnice što je vidljivo iz

²⁴⁸ vidjeti prijedlog Kaznenog zakona na <https://www.vlada.hr>

rezultata istraživanja ili su u više od 50 % slučajeva kaznene prijave odbačene. Zabrinjava činjenica da Republika Hrvatske u svoje zakonodavstvo nije preuzela dokumente s razine Europske unije, a i dokumente koje je preuzela nedosljedno provodi u praksi. Tako je primjerice u Republici Hrvatskoj donesen Zakon o suzbijanju diskriminacije prema kojemu teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na poslodavcu, no sudovi se ne pridržavaju tih odredbi. Žrtva mora dokazati da je bila diskriminirana i da je bila spolno uznemiravana odnosno napastovana. Za sudove nije dovoljno da osoba učini vjerojatnim da je bila diskriminirana. Nadalje, ona mora dokazati po kojoj osnovi je bila diskriminirana, dok nejednako postupanje prema zaposleniku u odnosu na ostale zaposlenike, sudovi ne smatraju diskriminiranjem.

Na temelju istraživanja provedenog u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2022. godine s obzirom na broj prijavljenih, optuženih i osuđenih osoba za kaznena djela zlostavljanja na radu (članak 133. KZ-a), spolnog uznemiravanja (članak 156. KZ-a) i kaznenog djela zlostavljanja i ponižavanja podređenog ili mlađeg u službi (članak 362. KZ-a) kao odabrani uzorak, te spol počinitelja i primjenjene kaznenopravne sankcije, može se s dovoljno argumenata zaključiti da je najveći broj prijavljenih osoba bio za spolno uznemiravanje te je riječ o broju koji je u stalnom porastu. Nadalje, stabilan je broj prijavljenih osoba za kazneno djelo zlostavljanja na radu, a broj prijavljenih počinitelja kaznenog djela zlostavljanja i ponižavanja podređenog ili mlađeg u službi gotovo je zanemariv. Posebnu zabrinutost izaziva uočeni udio odbačenih kaznenih prijava. Tako je za kazneno djelo iz članka 133. KZ-a odbačena kaznena prijava u preko 80% slučajeva. Analiza varijable spola ukazuje na to da su u gotovo jednakom omjeru počinitelji kaznenog djela zlostavljanja na radu pripadnici oba spola, dok se kod počinitelja spolnog uznemiravanja u pravilu radi o muškarcima. Najčešće primijenjena kaznenopravna sankcija je uvjetna kazna zatvora u trajanju od tri do dvanaest mjeseci, a u statistički zanemarivom broju slučajeva je izrečena zatvorska kazna u spomenutom trajanju, te novčana kazna, što sve upućuje na blagu i zakonsku i sudsku politiku kažnjavanja u Republici Hrvatskoj. Imajući u vidu posljedice kako za žrtvu, tako i društvo u cjelini, evidentna je potreba pooštavanja kazni kao i izmjene zakonskih obilježja kaznenih djela.

S obzirom na posljedice koje mobbing može izazvati, liječnici niti jedne discipline ne mogu biti pošteđeni susretanja s ljudima koji su žrtve mobbinga. Naročito je teško psihijatru, psihologu ili liječniku medicine rada kada moraju procijeniti stupanj nastalog oštećenja ili invalidnosti zbog mobbinga, odnosno vještačiti posljedice tijekom dugotrajnih, nerjetko i neuspješnih i iscrpljujućih sudskih postupaka. Konačno, budući da se radi o pojavi koju se može prevenirati, nužno je raditi na prevenciji na svim već opisanim razinama, što podrazumijeva multidisciplinarni i sinergijski pristup svih dionika društva.

LITERATURA

- Beswick, J., Gore, J. i Palferman, D. (2006). *Bullying at Work: A Review of the Literature*. Derbyshire: Health and Safety Laboratory
- Bošković, G. (2006). Mobbing u suvremenom društvu, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Rijeka Društvo psihologa primorsko-goranske županije. 14–15
- Chirila, T. i Constantin, T. (2013). Understanding Workplace Bullying Phenomenon Through its Concepts: A Literature Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1175–1179. Preuzeto 31. 1. 2024. s <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.722>
- Cowen Forssell, R. (2018). Gender and Organisational Position: Predicting Victimisation of Cyberbullying Behaviour in Working Life. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2045–2064. Preuzeto 6. 1.2024. s <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424018>
- Demirag, S. i Ciftci, S. (2017). Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing). *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 7(3), 1–4. Preuzeto 15.2.2024.. s <https://www.longdom.org/open-access/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing2161-0487-1000305.pdf>
- Di Martino, V., Hoel, H. i Cooper, C. L. (2003). Preventing Violence and Harassment in the Workplace. Luxembourg: *Publications Office of the European Union*. Preuzeto 2. 2.2024. s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/preventingviolence-and-harassment-in-the-workplace-report>

- Državni zavod za statistiku. Godišnja statistička izvješća maloljetnih počinitelja kaznenih djela – izvješća, optužbe i osuđujuće presude od 2018. do 2022. Preuzeto 5.2. 2022. s <https://www.dzs.hr/>. Obrada podataka – autori rada
- Gumbus, A. i Meglich, P. (2012). Lean and Mean: Workplace Culture and the Prevention of Workplace Bullying. *The Journal of Applied Business and Economics*, 13(5), 11–20. Preuzeto 14.2.2024. s https://digitalcommons.sacredheart.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=wcob_fac
- Godišnji izvještaj (2022). *Mobbing - Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga*. Preuzeto 15.2.2024. s <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2023/03/Godisnji-izvjestaj-2022.-Udruga-mobbing.pdf>.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. i Cooper, C. (2010). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å.B. i Nielsen, M.B. (2016). Climate for Conflict Management, Exposure to Workplace Bullying and Work Engagement: A 71 Moderated Mediation Analysis. *International Journal of Human Resource Management*. 29(3), 1–22. Preuzeto 24.2. 2024. s <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216>
- Europska konvencija za zaštitu temeljnih prava i ljudskih sloboda, Narodne novine-MU, br.8/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10 I 3/17.*
- Etički kodeks državnih službenika, Narodne novine, br.40/11 i 13/12*
- Haralambos, M., Holborn, M. (2002). Sociologija: Teme i perspektive. Zagreb: Golden marketing.
- Hoel, H. i Vartia, M. (2018). *Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU. Brussels: European Parliament.* Preuzeto 5.1.2024. s <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1>
- Juras, D. (2016). Mobing i policija. *Policija i sigurnost*, 25(2), 131–152
- Kazneni zakon Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23 i 36/24*
- Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondraček, S. (2002). Mobbing, *Rad i sigurnost*, 7 (1), 1–20.
- Koić, E., Mustajbegović, J. i Ivezić, S. (2007). Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe. *Medix*, 71, 107–110. Preuzeto 31. 01. 2024. s <https://hrcak.srce.hr/21908>
- Koić, E. i Apostolovski, J. (2006). *Mobing.hr: najčešća pitanja i odgovori* (2. izd.). Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga Grad Zagreb, Gradski ured za rad, zdravstvo i socijalnu skrb. Preuzeto 12. 12.2023. s <https://www.bib.irb.hr/433941>
- Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, Narodne novine, br. 56/22, 127/22 i 58/23 i 128/23*
- Kostelić-Martić, A. (2005). Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, Zagreb. Školska knjiga.
- Kovač, K. (2021). *Mobbing – pregled aktualnih spoznaja*. Zagreb. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet. (diplomski rad)
- Laklija, M. i Janković, J. (2010). Mobbing - osobni, obiteljski i radni problem i njegova prevencija. *Kriminologija i socijalna integracija*, 18, 65–77. Preuzeto 2.2.2024. s <https://hrcak.srce.hr/57984>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 5(2), 119–126. Preuzeto 24.2. 2024. s <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2278952/>
- Matthiesen, S. B. i Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behaviour*. 13(2), 202–248. Preuzeto 21. 12. 2023. s <https://doi.org/10.1108/IJOTB13-02-2010-B004>
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B. i Einarsen, S. (2012). Longitudinal Relationships Between Workplace Bullying and Psychological Distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(1), 38–46. Preuzeto 24. 2. 2024. s https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3178
- Nolfe, G., Petrella, C., Blasi, F., Zontino, G. i Nolfe, G. (2007). Psychopathological Dimensions of Harassment in the Workplace (Mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36(4), 67–85. Preuzeto 4. 02.2024. s <https://doi.org/10.2753/IMH0020-7411360406>
- Oksanen, A., Oksa, R. Savela, N., Kaakinen, M. i Ellonen, N. (2020). Cyberbullying Victimization at Work: Social Media Identity Bubble Approach. *Computers in Human Behavior*, 109, 1–11. Preuzeto 22. 11.2023. s <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106363>
- Ornstein, D., Plevan, B. i Tarasewicz, Y. (2011, prosinac). *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace — A European Perspective*. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace. Preuzeto 22. 2. 2024. s 74 <https://www.internationalaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>
- Papac, F. i Švaco, M. (2018). Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada. *Paragraf: časopis za pravna i društvena pitanja Pravnoga fakulteta Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku*, 2(1), 223–246. Preuzeto 2. 2. 2024. s <https://hrcak.srce.hr/207656>
- Poredoš, D. i Kovač, M. (2005). Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*, 12(2), 333–346. Preuzeto 3. 1. 2024. s <https://hrcak.srce.hr/2020>

- Purcell, R., Pathe, M. i Mullen, P. E. (2004). Stalking: Defining and Prosecuting a New Category of Offending. *International Journal of Law and Psychiatry*, 27(2), 157–169. Preuzeto 4. 1. 2024. s <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2004.01.006>
- Radošević, Ž., Britvić, D. i Tot, B. (2018). Faktorska struktura i deskriptivna obilježja hrvatske verzije revidiranog upitnika negativnih ponašanja (NAQ-R) na radnom mjestu na uzorku policijskih službenika u PU Splitsko-dalmatinskoj. *Kriminologija i socijalna integracija*, 26(1), 1–21. Preuzeto 22. 2. 2024. s <https://hrcak.srce.hr/207532>
- Rittossa, D. i Trbojević Palalić, M. (2007). Kaznenopravni pristup u problematici mobbinga. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*. 28 (2), 1325–1351. Preuzeto 14.2.2024. s <https://hrcak.srce.hr/25233>
- Slavić, A. (2014). Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobing. *Školski vjesnik*. 63 (3), 465–480. Preuzeto 21.2.2024. s <https://hrcak.srce.hr/136085>
- Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br.* 56/90, 135/97, 08/90, 113/00, 124/, 28/01, 41/01, 55/01, 76/19, 85/10, 05/14.
- Vasyaev, A. i Shestak, V. (2020). Cyberbullying i cyber-mobbing: pravna pitanja u praksi zemalja u razvoju. *Informator*, 53(3-4), 140–156. Preuzeto 22. 12. 2023. s <https://hrcak.srce.hr/249843>
- Vandekerckhove, W., Commers R M. S. (2003). Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times, *Journal of Business Ethics*, 45 (1-2), 41–50.
- Vinković, M.(a) (2018). Uloga sindikata u prevenciji mobbinga i diskriminacije na radnom mjestu u: Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta), Zagreb. Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
- Vinković, M.(b) (2018). Mobing – definicija i počeci znanstvene i stručne analize? u: Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu (pravna i medicinska motrišta), Zagreb. Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
- Vojnović, N. (2006). Mobbing u državnoj upravi u: N. Bodiroga-Vukobrat, T. Frančišković, M. Pernar (ur.). *Mobbing (89–105)*. Rijeka: Društvo psihologa Primorskogoranske županije. Preuzeto 21. 2. 2024. s <https://www.bib.irb.hr/874826>
- Zakon o radu, Narodne novine, br.* 51/22 i 46/23
- Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine, br.* 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23
- Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, Narodne novine, br.* 73/13, 75/15, 50/16, 30/18, 125/19, 158/23 i 14/24
- Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br.* 71/04 i 118/14
- Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br.* 85/08 i 112/12
- Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, br.* 82/08 i 69/17
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85. Preuzeto 12. 2. 2024. s <https://doi.org/10.1108/0143772991026866>

MOBBING AS A FORM OF VIOLENCE - LEGAL AND SOCIOLOGICAL ASPECTS

Asst. Prof. dr.. Dijana Gracin²⁴⁹
University of Zagreb, Republic of Croatia

Assoc. Prof. Dr. Danijela Lucić
University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences, Republic of Croatia

Boris Gracin, MD psychiatrist, subspecialist
Service for mental health and addiction prevention
Teaching Institute for Public Health "Dr. Andrija Štampar", Zagreb, Republic of Croatia

Abstract: *Do your colleagues go for a coffee after work without inviting you as well? Do they often interrupt you and disparage your ideas and behavior? Do you dislike being called a nickname and receiving "boring" assignments from your boss or you are not given an assignment whatsoever? If one of these actions occurs once a week or over a longer period of time (six months or longer), it is very likely that you are being a victim of mobbing i.e. abuse at work. The main goal of this research is to provide an overview of the relevant literature in the field of abuse at work as a form of violence and to analyze the various forms it takes in the Republic of Croatia. The empirical study is based on secondary sources, specifically the data from the Croatian Bureau of Statistics for the observed period of 2018-2022. Adult perpetrators of criminal offenses are evaluated based on gender, nature of offense (e.g., abuse at work, sexual harassment, and humiliation of subordinate or junior colleagues), and enforced sanctions. The paper discusses the observed trends of reported, accused and convicted perpetrators of selected criminal acts, and accordingly critically approaches the analysis of lenient criminal policy in the Republic of Croatia. The application of a suspended prison sentence is particularly problematic. The authors elaborate on different facets of this negative social phenomena, with particular attention paid to the sociological aspects of mobbing in addition to the legal issues. Furthermore, this study draws from the body of knowledge already available on the topic, highlights potential implications for future development and offers possible solutions de lege ferenda.*

Keywords: *mobbing, violence, phenomenology, sociological and legal aspects, Croatia.*

²⁴⁹Corresponding author: Dijana Gracin, e-pošta: gdijana39@gmail.com