

Kako se u Hrvatskoj boriti protiv mobbinga: 'Nakon rodiljnog dopusta vratila se na posao, a šefovi su joj uzeli ured i sva sredstva za rad'

Dio žrtava zlostavljanja na poslu ne prepozna što im se događa, neki to otkriju prekasno...



Problem mobbinga danas je sve veći. Zlostavljanje radnika na poslu uzima se zdravo za gotovo jer se zaposlenici boje za svoje radno mjesto. Telegram je otvorio prostor žrtvama mobbinga koje su se ohrabrile i ispričale nam svoja iskustva. Pitali smo i stručnjake – što žrtve zlostavljanja mogu napraviti da bi se izborile za sebe i svoje obitelji koje vrlo često osjećaju posljedice ovakvog ponašanja

Mobbing, ili jednostavnije rečeno – zlostavljanje na radnom mjestu, specifičan je oblik ponašanja kojim jedna ili više osoba sistematski psihički **zlostavlja** i ponižava drugu osobu, ugrožava njezin ugled, ljudsko dostojanstvo i integritet, a s ciljem eliminacije s radnog mjesta, udaljenja s rada ili s jednostavnim ciljem maltretiranja žrtve, ponižavanja žrtve i/ili izživljavanja nad žrtvom.

Ovo je prvi u serijalu tekstova na tu važnu temu koja je malo zastupljena u javnom prostoru, a zakonodavstvo je gotovo niti ne prepoznaje. Veliki broj radnika je osjetio na svojoj koži kako je raditi u uvjetima u kojima ih netko zlostavlja na radnom mjestu. Riječ je o nepoželjnom ponašanju koje na žrtvi može ostaviti ozbiljne posljedice – psihološke, emocionalne i profesionalne.

“Prepoznavanje i razumijevanje mobbinga prvi je korak prema borbi protiv njega. Važno je podići svijest i educirati radnike o njihovim pravima i načinima zaštite na radnom mjestu”, upozoravaju u Udruzi za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga u Zagrebu. Njima se godišnje javi oko 2000 stranaka, a većina ih se javlja upravo zbog mobbinga.

Nakon roditeljskog dopusta bez radnog mjesta

“Jedan od novijih primjera je radnica koja se na radno mjesto vratila nakon roditeljskog dopusta. Dočekala ju je situacija u kojoj joj se ne daju poslovi njezinog radnog mjesta, izmještena je iz dotadašnjeg ureda u prostoriju koja ni na koji način ne zadovoljava uvjete za rad i potpuno je dislocirana od odjela kojem je pripadala. Oduzeta su joj skoro sva sredstva za rad, a oko nje se stvorila priča da je neradnica kojoj je ‘roditeljski dopust dobro došao za nerad’, bila je i žrtva stalnih ogovaranja i ismijavanja”, otkriva za Telegram mag.iur. **Suzana Blanuša**, pravna savjetnica iz udruge.

“Pokušala je u više navrata razgovarati s nadređenom osobom, no uvijek je razgovor završio verbalnim napadom na nju, uvredama, iznošenjem neistina, prigovorima na nju kao radnicu i osobu. U naše savjetovalište se javila nakon što je takva situacija trajala osam mjeseci. U međuvremenu je potražila i liječničku pomoć. Zbog straha od gubitka radnog mjesta i pogoršanja situacije odlučila je – ne podnijeti pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i ‘izdržati’”, dodaje Blanuša.

Izdvaja i primjer radnice koja je bila žrtva mobbinga. Nadređena osoba ju je verbalno napadala, psovala, ismijavala, neopravdano i učestalo kritizirala njezin rad i njezino ponašanje, prijetila **otkazom** i da će “završiti na ulici”.

Kolege nisu htjele svjedočiti u njenu korist

“Radnica je podnijela pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika imenovanim osobama za zaštitu dostojanstva radnika. Kao dokaz navedenih radnji predložila je saslušanje troje kolega s kojima je dijelila ured i koji su bili prisutni u većini prijavljenih događaja. Niti jedan kolega, iako su joj prvo pružili potporu i potaknuli da podnese pritužbu, nije htio istinito iskazivati, već su rekli kako nemaju saznanja da su se takve situacije dogodile”, opisuje Blanuša.

Ističe da je važno naglasiti kako nisu svi primjeri iz prakse takvi. “Imamo porast uspješnog rješavanja i pozitivnih primjera, gdje su osobe za zaštitu dostojanstva radnika i poslodavci pravilno i potpuno proveli postupak ispitivanja podnesene pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika i okončali postupak u korist i radnika i same firme”, navodi.

“To su u pravilu poslodavci koji ulažu u educiranost radnika o tome što je mobbing, što je diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, koji ulažu u educiranost imenovanih osoba za zaštitu dostojanstva radnika i koji mobbing prepoznaju kao veliki problem i voljni su raditi na rješavanju istog i zaštititi kolektiv. Sve veći broj poslodavaca upravo preko Udruge mobbing održava edukacije svojih radnika o navedenom”, dodaje Blanuša i naglašava da ima i pozitivnih primjera.

Šef naredio da ne reagiraju na pritužbu radnika

“Radnik koji je bio žrtva mobbinga od strane šefa, radio je u privatnom sektoru i jednoj od podružnica velikog poslodavca. Podnio je pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika pa saznao kako je šef imenovanoj osobi za zaštitu dostojanstva radnika naredio da po pritužbi ne postupa i da se neće ništa poduzimati. Radnik je bio u sve lošijem zdravstvenom (psihičkom) stanju pa se u suradnji s Udrugom mobbing obratio upravi društva koji su isti dan (!) kada su zaprimili dopis reagirali, kontaktirali radnika i udrugu i odlučili ispitati situaciju. Slučaj se završio pozitivno, u korist naše stranke, a zlostavljač je adekvatno kažnjen. Mobbing se nije nastavio”, navodi Blanuša.

Iz udruge poručuju da pravičan tretman podrazumijeva suočavanje zlostavljača s odgovarajućim sankcijama i mjerama koje mogu biti opomena, suspenzija, smanjenje plaće ili čak otkaz, ovisno o specifičnostima slučaja. “Neki poslodavci, odnosno osobe imenovane za zaštitu dostojanstva radnika, počeli su ih primjenjivati u svojim odlukama/rješenjima”, naglašava Blanuša.

Savjetovalište Udruge mobbing bilježi značajan porast radnika koji se odlučuju nakon pravnog savjetovanja zauzeti za sebe, zaštititi svoje dostojanstvo i svoja prava pa se tako sve veći broj stranaka odlučuje i na pokretanje sudskih postupaka, a spremni su ići i do Europskog suda za ljudska prava.

‘Mnogi zaposlenici nisu informirani o svojim pravima’

“Mnogi zaposlenici nisu dovoljno informirani o svojim pravima ili procedurama prijave mobbinga. Ne znaju kome se obratiti ili kako započeti postupak. Ne vjeruju da će institucije, poput inspekcije rada ili sindikata adekvatno reagirati na njihove prijave. Smatraju da njihovi problemi neće biti ozbiljno shvaćeni ili da neće biti poduzete odgovarajuće mjere”, navodi pravna savjetnica.

“Osobe koje doživljavaju mobbing često su pod velikim psihološkim pritiskom i stresom, što može utjecati na njihovu sposobnost da se bore protiv zlostavljanja. Stres i anksioznost mogu paralizirati osobu i učiniti je manje spremnom za poduzimanje koraka protiv mobbinga”, dodaje Blanuša.

Neki radnici ipak odlučuju odustati od borbe. Razlog tome najviše je, smatra, strah od gubitka radnog mjesta, strah od osвете, manjak ili potpuni nedostatak dokaza jer se mobbing vrlo često događa “u četiri oka”. Također, razlog su i svjedoci koje je strah svjedočiti u postupku pred poslodavcem ili u sudskom postupku, nedostatak razumijevanja poslodavaca za rješavanje problema mobbinga i dugotrajnost sudskih postupaka.

Pravni savjetnici daju upute što radnici mogu poduzeti

“Svaki slučaj mobbinga je jedinstven i može rezultirati različitim ishodima ovisno o specifičnim okolnostima i reakciji poslodavaca. Važno je da poslodavci imaju jasne politike i postupke za rješavanje takvih slučajeva kako bi zaštitili svoje zaposlenike i očuvali radnu atmosferu s visokim standardom poštovanja i sigurnosti”, navodi.

Udruga mobbing ove godine navršava 20 godina svog rada i postojanja. Kao registrirani pružatelj besplatne primarne pravne pomoći, udruga nudi podršku radnicima koji se suočavaju s mobbingom i diskriminacijom na radnom mjestu.

“Radnici nam se mogu obratiti putem e-maila, telefona ili osobnim dolaskom. Nakon što saslušamo njihove probleme, naši pravni savjetnici pružaju konkretne pravne upute i savjete o tome što mogu poduzeti i kako se zaštititi. Stranke pratimo u postupcima koje pokreću, pomažemo u sastavljanju pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika te izrađujemo zahtjeve za zaštitu prava radnika, ovisno o specifičnom problemu”, navode u udruzi.

Dijelu radnika moraju reći da nisu žrtve mobbinga

Registrirana su institucija za medijaciju te je moguće da ih radnici, ali i poslodavci angažiraju u postupku mirnog rješavanja sporova.

“Iskustvo naše udruge u izravnom radu sa strankama je zaista veliko. Naravno da postoji dio stranaka koje nam se obraćaju i kojima nakon razgovora moramo reći da nije došlo do kršenja njihovih prava i/ili da nisu žrtve mobbinga, ali velikom broju naših stranaka, nažalost, moramo objasniti da ono što im se događa je mobbing i što mogu poduzeti radi svoje zaštite”, ističe Blanuša.

Njihova iskustva s poslodavcima su različita, neovisno o tome je li riječ o javnom ili privatnom sektoru. “Naravno da postoje pozitivna iskustva i volja poslodavaca da riješe problem mobbinga, ali postoje i oni koji ne prepoznaju mobbing kao područje njihovog interesa. Naša udruga ima različita iskustva s poslodavcima. Neki poslodavci aktivno traže edukacije o mobbingu, dok drugi nemaju niti imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, već samo imenuju osobe za prijavu nepravilnosti”, dodaje.

Prijave zlostavljanja je važno razmotriti i reagirati

Ključna razlika kod njih je u tome što osoba za zaštitu dostojanstva prima prijave koje se odnose na povrede dostojanstva na radu, dok osoba za prijavu nepravilnosti prijavljuje nepravilnosti u poslovanju ili upravljanju.

“Važno je da tvrtke i organizacije ozbiljno pristupaju prijavama zlostavljanja te da primjenjuju odgovarajuće i proporcionalne mjere kako bi se osiguralo pravedno i sigurno radno okruženje za sve zaposlenike. Stavovi poslodavaca i njihova educiranost o mobbingu izravno utječu i na rješavanje problema naših stranaka”, zaključuje Blanuša.

Ostale tekstove na ovu temu možete pročitati [OVDJE](#).

Više informacija o Udruzi za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga možete pronaći [OVDJE](#).

Tekst je objavljen uz financijsku potporu Agencije za elektroničke medije temeljem Programa ugovaranja novinarskih radova u elektroničkim publikacijama.

[mobbing, mobbing na poslu, radno mjesto,](#)
[zlostavljanje, žrtva,](#)

Vijesti

Vijesti
Politika&Kriminal
Komentari
Biznis&Tech
Velike priče
Život
Kultura

Najnovije

Rat u Ukrajini
Koronavirus
Hrvatska
Zagreb
Split
Rijeka
Osijek

Magazin

Telesport
Super1
PitanjeZdravlja
OpenSpace

Pratite nas

Facebook
YouTube
Instagram
TikTok
Twitter
WhatsApp
RSS

Plus

Pretplata
Pošaljite nam vijest
Impressum
Oglašavanje
Kontakt
Uvjeti korištenja
Pravila privatnosti

Sva prava pridržana © 2024 Telegram Media Grupa d.o.o.