

Izuzetnost i poslovna etika, diskriminacija na radnom mestu

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 16 | Nivo: Tehnički fakultet, Čačak

UVODNA RAZMATRANJA

Trajno, uvredljivo, nasilno, zastrašujuće, povređujuće ponašanje, zloupotreba moći, nefer kažnjavanje, sankcionisanje – žrtva se oseća uznemireno, zaplašeno, poniženo, njeno samopouzdanje je potkopano, podriiveno, izražena patnja. Mobing je kompulzivna potreba za premeštanjem agresije. Projekcija sopstvene neadekvatnosti na druge kroz kontrolu i potčinjavanje, ponižavanje (kriticizam, isključivanje, izolacija). Mober ne prihvata odgovornost (negacija, optuživanje žrtve, doživljaj da je on/ona ustvari žrtva). Mnogo više od povremenih konflikata ili svađa između pretpostavljenog i radnika ili između radnika. Mober ima svesnu nameru da naškodi radniku i na kraju da ga prisili na napuštanje radne sredine! Ne završi se svaki mobing u ovom krajnjem stadijumu, postoje različiti stepeni mobiranja.

Slični fenomeni – šta sve podseća na mobing, a nije mobing:

Povremeni ili čak učestali konflikti u radnoj sredini

Komunikacija sa teškim ljudima

MOBING

Mobing je široko rasprostranjena pojava, najčešće na radnom mestu ili u školama, a posledice se odražavaju na socijalno okruženje, radnu sredinu i pojedinca. U mobingu obično nema fizičkog napada, ali psihičko maltretiranje često dovodi do narušenog zdravlja žrtve mobinga.

Pod mobingom na radnom mestu se podrazumeva sistematično šikaniranje, diskriminacija ili neprijateljski odnos radnika međusobno ili od strane pretpostavljenih. Ponašanje koje povređuje opšta lična prava i/ili druga zaštićena prava kao što su čast ili zdravlje pogođenih i koje traje, nadograđuje se ili proizlazi iz prethodnog, čak i ako nema smišljenog plana, smatra se mobingom i samim tim nije dozvoljeno.

Poslodavac je dužan da zaštiti pravo ličnosti i ostala prava zaposlenog. On je dužan da organizuje svoje poslovne i radne strukture tako da svoje zaposlene zaštiti od svake vrste mobinga. Naravno, i njemu samom je zabranjeno da mobuje zaposlene. Ukoliko poslodavac ne preduzme odgovarajuće mere za sprečavanje mobinga, zaposleni pod određenim uslovima ima pravo čak i da prekine posao (Leistungsverweigerungsrecht) bez gubitka prava na novčanu naknadu.

Opšti kriterijumi za određivanje mobinga nisu propisani. Preduslov je da se radi o ponašanju koje traje mada ne postoji kriterijum koji određuje koliko vremena treba da prođe da bi se mobing i pravno definisao. Pojedinačne konfliktno situacije između kolega ili poslodavca i zaposlenog iz radne svakodnevice ne spadaju u mobing. Merodavne su okolnosti svakog pojedinačnog slučaja koje se sagledavaju u celini. Novi Zakon o ravnopravnom postupanju (Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG), donesen u avgustu prošle godine donosi olakšice oko dokazivanja mobinga na radnom mestu i ostvarivanja prava ukoliko se mobing sprovodi po osnovu :

- rase ili porekla,
- religije ili pogleda na svet,

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com