

Žrtve kriminaliteta i rata: međunarodni i domaći kontekst

TEMIDA
Mart 2012, str. 131-144
ISSN: 1450-6637
DOI: 10.2298/TEM1201131C
Pregledni rad

Stres i psihička trauma na radnom mestu i pravo za nadoknadu nematerijalne štete

MILANKO ČABARKAPA*

Mnoge zemlje nastoje da putem zakona i drugih propisa povećaju bezbednost i zaštite zdravlje zaposlenih, ali u tome još uvek u potpunosti ne uspevaju, naročito kada je u pitanju mentalno zdravlje na radnom mestu. U ovom radu se analizira problem stresa i psihičke traume u radnom okruženju kod nas, pri čemu se posebna pažnja obraća na zakonsku regulativu i probleme nadoknade nematerijalne štete u sudskom postupku.

Na osnovu praktičnog iskustva i analize zakonskih rešenja u našoj zemlji, postavljaju se pitanja da li se traumatska stresna reakcija, koja se dogodila na poslu, može tretirati kao povreda na radu i da li se posledice hroničnog stresa i psihičke traume, nastale na radnom mestu, mogu uklopiti u pojam bolesti u vezi sa radom. Shodno savremenim saznanjima o traumatskom stresu, ima osnova da se ekstremni stres i psihička trauma na radnom mestu posmatraju kao nematerijalna šteta, koju treba kompenzovati saglasno opštim pravilima odštetnog prava.

Ključne reči: stres, psihička trauma, nematerijalna šteta.

Uvod

U savremenom svetu sve je više propisa i zakonskih rešenja kojima se jačaju i razvijaju demokratski odnosi, političke slobode, individualna i kolektivna prava, uključujući i ona zakonska rešenja i druge mere kojima se povećava bezbednost, štiti zdravlje i unapređuje kvalitet života i rada zaposlenih. Takve tendencije su prisutne i u našoj zemlji, posebno u okviru njene Evropske orijentacije i aktivnog uključivanja u procese globalizacije. Usvajanje novih zakona i propisa, koji se tiču zaposlenih u skladu sa Evropskim standardima,

* Dr Milanko Čabarkapa je vanredni profesor na Filozofskom fakultetu u Beogradu, E-mail: milanko.cabarkapa@gmail.com

predstavlja dobar okvir za veću bezbednost, humanizaciju rada i podizanje ukupne produktivnosti. Ali, uprkos pozitivnim trendovima u tom pogledu, još uvek su prisutne negativne posledice savremenog rada koji se odvija u sve složenijem društvenom okruženju. Tako još uvek postoji veliki broj poslova na kojima su prisutni povećani rizici za zdravlje i bezbednost zaposlenih, pri čemu je na savremenim poslovima, gde dominira psiho-socijalna komponenta rada, posebno izražen rizik od narušavanja mentalnog zdravlja.

Danas se sve više govori o stresu na radu koji ugrožava psiho-fizičko zdravlje i radnu produktivnost zaposlenih (Bosma i sar, 1998; Mihailović, 2008; Cox i sar., 2000), tako da se u ovoj analizi fokusiramo na taj problem, sa posebnim osvrtom na traumatski stres koji se može pojaviti u radnom okruženju. Preciznije rečeno, fokus našeg interesovanja nije opšta rasprava o stresu na radu, već analiza one vrste stresa za koji postoji teorijsko-metodološka i praktična osnova da se prizna kao povreda na radu, ili uzrok bolesti u vezi sa radom, kao i vrsta žrtava koje su tome izložene, uključujući i probleme koji se javljaju u postupku sudsko-medicinskog veštačenja i dokazivanja prava za nadoknadu nematerijalne štete.

Nije nepoznato da se mnogi zaposleni, u određenim industrijskim i uslužnim delatnostima, mogu suočiti sa ekstremnim stresom i traumatskim iskustvima tokom obavljanja svog posla. Ono što je manje poznato jeste kako se poslodavci suočavaju sa tom vrstom traume na radnom mestu i kako zakon reguliše položaj i tretman žrtve, sa osnovnom namerom da se zaštite individualna prava, bezbednost i zdravlje zaposlenih. U rešavanju ovih problema postoje određene razlike između pojedinih zemalja (prvenstveno Engleske, Sjedinjenih Država, Kanade i Australije u odnosu na Evropske zemlje), ali su danas te razlike sve manje izražene, jer je od strane većine zemalja prihvaćena jedna važna odlika Engleskog precendentnog prava koje naglasak stavlja na dužnosti poslodavca u pogledu obezbeđivanja zaštite prava radnika (Leighton, 1999). Zbog toga je važno imati u vidu razvoj istraživanja u oblasti traumatskog stresa i analizirati kako se zakon u pojedinim zemljama primenjuje na zaposlene prilikom traumatskih iskustava na radnom mestu. U vezi sa tim, kao poseban problem sa psihološkog i etičkog aspekta, može se postaviti i pitanje kakav je uticaj zakona i pravnih procedura na psihološku dobrobit traumatizovanih osoba. Pri tome, ne treba zanemariti još uvek postojeće teškoće izazvane neuspehom istraživača da obezbede jasne i pouzdane kriterijume za diferencijalnu dijagnostiku i ukupni tretman psihičke traume ili da ponude valjan priručnik i jasna pravila advokatima i poslodavcima, u pogledu najefek-

tivnijeg i najpogodnijeg načina u tretmanu i pružanju podrške zaposlenima tokom traumatskih incidenata, iako određeni pokušaji u tom pogledu kod nas postoje (Čabarkapa, Samardžić, 2007; Svičević i sar., 2010).

U sudsko-medicinskoj praksi vrlo često se nameće pitanje da li se traumatska stresna reakcija, koja se dogodila u prostornoj i uzročnoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je radnik osiguran, može tretirati kao povreda na radu i biti osnov za nadoknadu nematerijalne štete, prema postojećem Zakonu o obligacionim odnosima¹ i Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srbije². Isto tako, stručnjaci iz oblasti radnog prava, medicine rada i psihologije rada, sve češće postavljaju pitanje da li se posledice hroničnog stresa i psihičke traume, nastale na radnom mestu mogu, uklopiti u pojam bolesti u vezi sa radom (BUR), za koje se smatra da nastaju dugotrajnim delovanjem većeg broja zajedničkih faktora rizika iz sfere radnog, fizičkog i socijalnog okruženja, kao i endogenih faktora rizika.

Polaznu osnovu za praktično rešavanje navedenih pitanja predstavlja Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu³, u kome se kaže da je „poslodavac dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi s radom“. Iako je u ovoj odredbi jasno naglašena uloga poslodavca u pogledu prevencije povreda na radu, ovde se, kao ni u drugim zakonskim propisima, jasno ne precizira vrsta povreda, gde bi se mogla uključiti i psihička trauma kao povreda na radu, jer nije mali broj stručnjaka koji smatraju da intenzivan profesionalni stres, a posebno psihička trauma na radnom mestu, značajno utiču na psihofizičko stanje i mentalno zdravlje pojedinca, izazivajući u nekim slučajevima intenzivnu i dugotrajnu psihičku patnju i bol, tako da može biti osnov za nadoknadu nematerijalne štete, koju treba kompenzovati saglasno opštim pravilima odštetnog prava (Tehrani, 2004; Svičević, Kovačević, Kolundžić, 2010; Čabarkapa, 2008).

¹ Zakon o obligacionim odnosima, Sl. list SFRJ, br. 29/78, Sl. list SRJ, br. 31/93 i Sl. list SCG, br. 1/03.

² Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srbije, Sl. glasnik RS, br. 5/09, 107/09, 101/10.

³ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Sl. Glasnik RS, br.101/05.

Uzroci, epidemiologija i žrtve psihičke traume na radnom mestu

Ekološki validne stope profesionalnog psihotraumatizma, odnosno, broj zaposlenih koji su umešani u traumatske incidente na radu, teško je pouzdano proceniti. Razlog tome je što postoje značajne razlike u stepenu izraženosti stresa po pojedinim zanimanjima, zatim neadekvatna statistička evidencija, kao i činjenica da se traumatski događaji, od strane poslodavaca, vrlo često prikrivaju. Od Evropskih zemalja jedino je Finska sprovela veliki broj studija koje se odnose na incidencu traume na radu (Heiskanen, 1991). Pregledom literature o traumi na radnom mestu (Tehrani, 2004; Carrol, 1990; Rick i sar., 1998), može se izdvojiti osam najvećih grupa zanimanja koje su pogođene traumatskim događajima: vojnici, prevoznici, zaposleni u hitnim službama, finansijama, zdravstvu, rafinerijama nafte i gasnoj industriji, nuklearnoj industriji i "drugim industrijama" koje su praćene povećanim rizikom od pojave havarijskih situacija i stresnih događaja. Dok su stres i psihičke traume najviše izučavane i dosta detaljno opisane kod vojnika i pripadnika hitnih službi (vatrogasci, policija, hitna medicinska služba), psihičke potrebe industrijskih radnika, koji se suočavaju sa drugim oblicima traume, manje su prepoznate i izučavane (Tehrani, 2004; Cooper, 1998).

Na sreću, u savremenom radnom okruženju ekstremne stresne situacije i teške nesreće se ne događaju tako često ili pogađaju relativno manji broj zaposlenih u određenim zanimanjima. Nasuprot tome, psiho-socijalni stres vezan za interpersonalne konflikte i druge manje traumatske situacije, dešava se sve učestalije i pogađa veliki broj zaposlenih, ali se na to manje obraća pažnja. Jedan od razloga za to je kulturološke prirode, gde je u organizacionom kontekstu i kod menadžmenta vrlo često prisutan stav „sve je to deo posla” i da „ne treba na to obraćati pažnju”, tako da se veliki broj takvih događaja i manjih nezgoda na poslu i ne prijavljuje. Na taj način su zaposleni pojedinci vrlo često bili oštećeni i postajali žrtve organizacione ili menadžerske politike neodgovornosti, pritisaka i pretnji. Zbog toga je postojala potreba da se ova pitanja pravno regulišu, što je i učinjeno u našoj zemlji donošenjem Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu⁴, sa ciljem da se doprinese bezbednosti i poštovanju prava potencijalnih žrtava.

Radno mesto, ili posao koji pojedinac obavlja, više se ne posmatra samo kao izvor profita za poslodavca i mogućnost zarade za zaposlene, već i kao dru-

⁴ Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu: Sl. glasnik RS, br. 36/10.

štvena i organizaciona sredina koja treba da omogući očuvanje zdravlja i bezbednosti na radu, poveća zadovoljstvo i podigne nivo ukupnog kvaliteta života zaposlenih. Nažalost, uprkos zakonskim rešenjima i pozitivnim očekivanjima u tom pogledu, još uvek su prisutni brojni operativni, interpersonalni i kriminalni događaji i situacije koje izazivaju povećan nivo stresa i psihičke traume, što se negativno odražava na mentalno zdravlje i radnu sposobnost zaposlenih.

U novije vreme su sve učestalije situacije gde se na radnom mestu dešavaju različiti kriminalni akti i agresivno ponašanje, kao što su: pretnje oružjem, pljačka, ucena, kidnapovanje, nasilni napadi i fizičke pretnje. Takve situacije nose visok stepen stresa, straha i psihičke traume, sa mogućim ozbiljnim posledicama na mentalno zdravlje zaposlenih. U tom pogledu su neka radna mesta pod većim rizikom od drugih. Tako se navodi da je u SAD-u glavni uzrok traumatskog stresa na poslu ubistvo na radnom mestu (Tehrani, 2004). Procenjuje se da su pod najvećim rizikom taksisti, sudski izvršioc, radnici na benzinskim pumpama i radnici obezbeđenja. Kod nas ne postoje pouzdani i sistematizovani podaci o tome, ali bi se, na osnovu povremenih medijskih i policijskih izveštaja, moglo zaključiti da postoji slična tendencija kao i u drugim zemljama, s tim što prethodnoj listi možemo dodati poštare, vozače, blagajnike, menjače novca, prodavce dragocenosti, trgovce, novinare i sudije.

Neka istraživanja (Foy,1994; Tehrani, 2000) pokazuju i da veliki broj medicinskih radnika pati od traumatskog stresa i nedijagnostikovanog PTSP-a, kao i oko 85% policajaca koji su bili uključeni u traumatski događaj. Najtraumatičniji događaji sa kojima se suočavaju pripadnici ovih službi na radnom mestu su: suočavanje sa mrtvim ili teško povređenim, požari na višespratnicama, saobraćajne i druge nesreće sa puno žrtava, kao i suočavanje sa mogućnošću sopstvene smrti, povređivanja i sakaćenja. Može se pretpostaviti da bi posledice stresa i psihičke traume bile još izraženije, da se pripadnici ovih službi, koje prve pružaju pomoć u nesrećama, ne podvrgavaju posebnom programu selekcije i obučavanja za takve događaje. Osim toga, kontakt radnika hitnih službi (lekara, policajaca, vatrogasaca) sa žrtvama je relativno kratak, što smanjuje emotivno vezivanje za primarne žrtve i nastanak sekundarnog stresa i traume. Sekundarnoj traumi više je izloženo osoblje koje se bavi lečenjem i negovanjem, kao što su medicinske sestre, lekari, bolničari, psihoterapeuti i savetodavci, koji su duže vreme u kontaktu sa žrtvama, tako da mogu razviti psihološku i emocionalnu vezanost za njih.

Dakle, kad je reč o traumatskom stresu, koji se javlja u organizacionom kontekstu, možemo govoriti o primarnim ili neposrednim žrtvama i sekundar-

nim ili posrednim žrtvama, odnosno o primarnoj i sekundarnoj traumatizaciji. Primarna psihička trauma je opisana i priznata kao posebna dijagnostička kategorija u vidu post-traumatskog stresnog poremećaja (PTSP), koji se navodi u Priručniku mentalnih poremećaja DSM-IV (APA - Američka psihijatrijska asocijacija, 1996). Pored primarne traume, u literaturi se pominje i sekundarni stresni traumatski sindrom koji Figley (1993) opisuje kao ponašanje i emocionalno reagovanje koje se javlja kao prirodna posledica svesti o traumatskom događaju kome je bio izložen neko drugi, ali se stres javlja kao rezultat pomažanja ili želje da se pomogne osobi koja pati.

Prema tome, kad je reč o traumatskim stresnim događajima na radnom mestu, mogu se razlikovati tri grupe žrtava koje su podložne post-traumatskom stresnom poremećaju:

- Primarne žrtve – neposredno izloženi traumati,
- Spasioci i negovatelji – posredno izloženi traumati,
- Svedoci – kolege na poslu i druge značajne i blisko vezane osobe.

U situaciji kada se dogodi trauma na radnom mestu, najvažnije je pružiti pomoć primarnim žrtvama, ali se ne smeju zanemariti ni drugi sekundarni oblici traumatizacije. Veoma je malo istraživanja koja su sprovedena na temu psihičke traume koju doživljavaju kolege primarne žrtve i drugi svedoci traumatskog događaja. Način na koji poslodavac komunicira i podržava ne samo primarne žrtve, već i neposredne svedoke traumatskog događaja, kao i bliske kolege ili članove porodice, ima veliki uticaj na tok oporavka ovih zaposlenih i moral radnog tima.

Za procenu rizika na radnom mestu važno je da poslodavci, pored ostalog, identifikuju domet i ozbiljnost traumatskih događaja koji se mogu javiti, a još važnije, da procene kako ovi incidenti mogu uticati na potencijalne žrtve. Zakonska rešenja i propisi o bezbednosti i zdravlju na radu polaze od toga da se na mnogim radnim mestima traumatizirajući događaji mogu predvideti sa određenom verovatnoćom, tako da poslodavci imaju pravnu odgovornost i propisanu obavezu da izrade akt o proceni rizika, obezbede adekvatnu brigu, trening i podršku za svoje zaposlene. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu u našoj zemlji obavezuje poslodavce da izvrše procenu rizika na svim radnim mestima, uključujući i procenu rizika vezanog za psiho-fiziološke i psiho-socijalne izvore stresa. Međutim, posmatrano sa psihološkog nivoa, problem organizacionog stresa i psihičke traume na radnom mestu u domaćem zakonodavstvu nije dovoljno jasno prepoznat, definisan i metodološki razrađen na

način koji bi obezbedio nesmetano rešavanje ovih problema u praksi. Zbog toga se dešava da se oštećeni radnici i njihovi advokati, koji ih zastupaju pred sudovima, često suočavaju sa ozbiljnim preprekama i teškoćama da ostvare svoja prava po osnovu nematerijalne štete, koja je predviđena Zakonom o obligacionim odnosima.

Zakonski tretman stresa i psihičke traume na radnom mestu

Priznavanje psihološkog oštećenja, kao posledice pretrpljenog traumatskog stresa i straha, koje pruža validnu osnovu za odgovarajuću kompenzaciju nematerijalne štete, teklo je dosta sporo, ne samo kod nas već i u svetu. Još na početku dvadesetog veka, kada su se pitanja o uzrocima reaktivnih mentalnih poremećaja počela ozbiljnije postavljati, uključujući i psihičke poremećaje u vezi sa vršenjem posla, polazni odgovor na tvrdnje o psihološkim oštećenjima, izazvanim strahom i stresom, bio je poricanje odgovornosti na sudu. Tek posle 2. Svetskog rata, a naročito posle Vijetnamskog rata, kada su psiholozi i psihijatri prikupili dovoljno dokaza o delovanju psiholoških faktora na mentalno zdravlje vojnika, advokati i sudije su počeli da priznaju posledice traumatskog stresa, koje su se ispoljavale u vidu duševnog bola, patnje, depresije ili u vidu danas priznatog PTSP-a, kao mentalnog poremećaja koji je izazvan psihološkim delovanjem nekog spoljašnjeg opasnog ili ugrožavajućeg događaja. Ovo priznavanje predstavljalo je značajnu prekretnicu za psihologiju i pravo (Pitman, i sar., 1996), tako da se počela obraćati pažnja, ne samo na vojnike i ratne veterane, već i na psihičke traume u industriji, a kasnije i na drugim poslovima i radnim mestima. Pravno priznavanje ove psihološke dijagnoze doprinelo je priznavanju značaja stresa na radu i povećanju tačnosti metoda za procenu, kojima će se izvršiti diferencijalna dijagnostika i postaviti što objektivnija dijagnoza mentalnog poremećaja, izazvanog faktorima koji potiču iz radnog ili profesionalnog okruženja (Raifman, 1983). Međutim, kad je reč o stresu i psihičkoj traumi na radu, mnogi istraživači upozoravaju da još uvek moramo zadržati oprez i tragati za što preciznijim i pouzdanijim metodama i kriterijumima za procenu i diferencijalnu dijagnostiku, jer i mnogi drugi faktori osim traumatskog događaja mogu uticati na posledice, uključujući čak i nedostatak poverenja između žrtve i procenjivača, pa čak i sekundarni stres izazvan samim procesom procene (Fowlie, Alexander, 1992).

Zbog toga se u praksi javljaju brojni problemi prilikom sudskih parnica ili pri veštačenju nematerijalne štete, jer ni jedan drugi psihološki poremećaj ili mentalna bolest nije toliko podložna zakonskom regulisanju kao što je psihička trauma ili PTSP. Za razliku od mnogih drugih mentalnih poremećaja za ovu vrstu poremećaja precizno se navodi uzrok, a to je traumatski događaj, sa kojim se vrlo često povezuje i nečija odgovornost ili dužnost brige, a samim tim i krivica ako ta dužnost nije ispunjena. Na osnovu iskustva odavno je poznato da ljudska bića reaguju strahom, užasom i distresom na traumatske događaje u svakodnevnom životu, što može imati ozbiljne posledice na mentalno zdravlje. Međutim, koncept traumatskog stresa i njegovih posledica na radnom mestu je relativno nov fenomen, koji je tek sa priznanjem od strane zakona u novije vreme zadobio ozbiljniju pažnju i tretman, kroz razvijanje i određivanje odgovarajućih zakonskih procedura, organizacionih pravila, stručnih regulativa i kriterijuma, sa ciljem zaštite zaposlenih od povređivanja i štete, uključujući i nematerijalnu štetu pod kojom se podrazumeva *nanošenje drugome fizičkog ili psihičkog bola ili straha* (ZOO, čl.155). Iako se u navedenoj odredbi nematerijalne štete izričito ne pominje stres i trauma, već strah i psihički bol, u praksi se vrlo često podrazumeva da su to posledice pretrpljenog intenzivnog stresa i psihičke traume za koje se može utvrditi nečija odgovornost (Svičević, Kovačević, Kolundžić, 2010). Ali, bez obzira na nedovoljno jasne i nepotpune zakonske definicije, višeznačnost i preklapanje navedenih pojmova, svakako da je jedan od ciljeva ove zakonske regulative usmeren na preventivno delovanje i smanjenje incidence traumatskih događaja koji nisu izazvani višom silom ili slučajem, već delovanjem drugih ljudi.

Kad je reč o primeni ove zakonske odredbe na zaposlene, kao pravni osnov za utvrđivanje uzroka i posledica traume jeste dodeljivanje *dužnosti brige i odgovornosti* poslodavcima u pogledu zaštite svojih zaposlenih od predvidljivih opasnosti i negativnih posledica. Ako se traumatski događaj na radnom mestu desi, a zaposleni pri tome bude oštećen, prvo se utvrđuje da li postoji osnov štete, tj. da li je štetna posledica nastala zbog delimičnog ili potpunog propusta poslodavca, odnosno nemara u vršenju svoje dužnosti, brige i odgovornosti. Kada je uzrok štete dokazan i pripisan poslodavcu, zakon propisuje kako će poslodavac biti kažnjen, a sud ili neki drugi organ odlučuju o tome šta je adekvatna materijalna nadoknada, koja se u ovom slučaju daje kao kompenzacija zaposlenima za pretrpljeni strah, bol, stres, traumatu ili neke druge štetne posledice koje mogu biti rezultat traumatskog iskustva.

Odgovornost za protivpravno postupanje (krivica) i nemar (propust da se učini propisano) postojala je vekovima, ali sve do devetnaestog veka nije bila bazirana na konceptu *dužnosti brige*. Danas je ovaj koncept proširen i ugrađen u zakone kojima se štite zaposleni od nanošenja štete bilo koje vrste od strane poslodavca. Prema našem Zakonu o obligacionim odnosima šteta postoji kada je zbog ljudskih radnji i propuštanja došlo do povrede nekog subjektivnog građanskog prava. Uopšteno posmatrano, šteta može biti pričinjena od strane samog oštećenog – kada nema odgovornosti ili delovanjem drugog lica – kada postoji odgovornost za pričinjenu štetu. Kao osnov ili uzrok štete navodi se protivpravna radnja (krivica), povećanje rizika (propust, nemar) i narušavanje principa pravičnosti (pravde).

Kad je reč o nematerijalnoj (neimovinskoj) šteti, vrlo često se postavlja teorijsko pitanje – da li nematerijalnoj šteti prethodi odgovarajuće neimovinsko pravo koje treba da bude povređeno, kako bi se onda, saglasno pravnim normama, mogla vršiti nadoknada štete. U pravnoj nauci se dugo smatralo da subjektivnih prava nema izvan onih koja su predviđena zakonom ili ugovorom stranaka, ali ljudska ličnost je toliko suptilna i složena, a njeno ispoljavanje mnogobrojno i raznovrsno, da ni najbolji sistem subjektivnih prava ne bi bio u stanju da pokrije sve slučajeve neimovinske štete. (Antić, 2009: 463). Prema našem ZOO priznaje se neimovinska šteta za nanošenje fizičkih bolova, duševnih bolova i pretrpljeni strah. Kao što je već ranije istaknuto, stres i psihička trauma se izričito ne pominju u zakonskim odredbama, ali je teorijsko-metodološki i praktično potvrđeno da se bar traumatski stres (ako ne drugi, blaži oblici stresa) jasno može povezati sa pratećim duševnim bolovima i strahom, ili se može posmatrati kao posebna vrsta povrede na radu, tako da u takvim slučajevima postoji zakonsko opravdanje za nadoknadu nematerijalne štete i po ovom osnovu.

Da bi se uspešno vodio sudski postupak, zahtev o pravu na materijalnu nadoknadu po osnovu pretrpljene nematerijalne štete na poslu, teorijski i praktično mora proći kroz nekoliko koraka. Prvo se mora utvrditi da li je tuženi (štetnik) imao odgovornost i dužnost brige prema tužitelju (oštećenom). Takva obaveza i dužnost brige za zaposlene kod nas je, pre svega, predviđena Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu, iako ni u ovim zakonskim rešenjima nije sve dovoljno jasno definisano kad je reč o strahu i stresu na radnom mestu. Drugi korak u postupku dokazivanja krivice podrazumeva da se dokaže da je tuženi bio objektivni i neposredni uzrok tužiteljeve štete koja se osnovano

mogla predvideti. Konačno, kao treći korak u procesu dokazivanja štete, treba utvrditi da li je tužitelj zaista pretrpeo neku štetu i u čemu se sastoji ta šteta. Kad je reč o sudskoj praksi, u našim uslovima, najčešće se postupa obrnutim redom u odnosu na prethodno navedene korake – prvo se polazi od utvrđivanja postojanja štete, zatim se utvrđuje krivica, tj. odgovornost štetnika ili njegovu protivpravno postupanje, a na kraju se dokazuje kauzalna povezanost između ta dva elementa. Da bi se sudski procesi učinili efikasnijim, prihvaćeno je moderno pravilo da uzročnost štete uvek dokazuje oštećeni zaposleni, dok krivicu, odnosno njeno odsustvo, dokazuje štetnik ili poslodavac.

U postupku dokazivanja i veštačenja nematerijalne štete od strane naših sudova, vrlo često se angažuju sudski veštaci (psiholozi, psihijatri ili drugi stručnjaci) koji treba da pomognu sudu u proceni vrste i intenziteta straha ili duševnog bola koji je pretrpio oštećeni, dok se stres i psihička trauma u zakonskim odredbama i ne pominju. Međutim, u stručnim krugovima sve više prevladava mišljenje da su stres i psihička trauma skoro uvek praćeni određenim intenzitetom straha i emocionalne patnje, koja može imati akutni ili hronični karakter, što znači da bi se mogla posmatrati kao posebna vrsta povrede na radu, ili kao faktor koji doprinosi oboljenjima u vezi sa radom, tako da bi to predstavljalo pravnu osnovu da se i u takvim slučajevima može tražiti odgovarajuća nadoknada nematerijalne štete (Svičević i sar., 2010; Čabarkapa, Samardžić, 2007). Pošto postojeći zakoni, ni odgovarajuće stručne službe (medicina rada, psihologija rada), nisu dovoljno jasno i precizno razrešili sva pitanja koja se tiču vrste i intenziteta straha, duševnog bola, stresa i psihičke traume, kao ni njihovog uticaja na mentalno zdravlje i radnu sposobnost, vrlo često se u praksi dešava da od lične veštine i snalažljivosti sudskih veštaka i advokata zavisi odluka suda u pogledu ostvarivanja prava na nadoknadu nematerijalne štete.

Još uvek u našim uslovima nije do kraja razrešeno pitanje da li se psihička trauma na radnom mestu može smatrati povredom na radu, u smislu odredbi Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Ali bez obzira na to, dužnost brige i odgovornosti koju poslodavac treba da ima prema zaposlenima, ugrađena je u nacionalno i Evropsko zakonodavstvo, što pruža pravni osnov da se ekstreman stres i psihička trauma na radnom mestu mogu dovesti u vezu sa pravom na nadoknadu nematerijalne štete. Takav osnov pruža i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu gde se posebno definišu dužnosti poslodavaca koje se odnose na zaštitu zdravlja, pitanja bezbednosti i brigu za dobrobit zaposlenih. Zakonski dokumenti o upravljanju zdravljem i bezbednošću na radu zahtevaju od poslodavaca da procene sve rizike po zdravlje i bezbednost

svog osoblja, uključujući i psiho-socijalne faktore stresa, sa ciljem da se uklone postojeće opasnosti po zdravlje i bezbednost koje su identifikovane u proceni rizika i da se preduzmu odgovarajuće preventivne i zaštitne mere.

Jedna od obaveza i dužnosti brige poslodavca prema zaposlenima bazirana je na opštem pravnom i moralnom principu da će poslodavac biti opažen i zakonski tretiran kao nemaran i neodgovoran, ako nisu preduzeti koraci za eliminisanje rizika koji je poznat ili bi trebalo da bude poznat (Walden, 1994). Osetljivost poslodavaca na tvrdnje o odgovornosti i nemaru zavisi od napora koje su preduzeli kako bi se smanjili ili uklonili svi rizici koji su osnovano mogli biti predviđeni. Savremeno pravo i pravni propisi postavljaju specifične zahteve pred poslodavce, kako bi obezbedili i održali bezbedno radno okruženje, što podrazumeva da budu u toku i sa trenutnim znanjima i istraživanjima u oblasti stresa, a posebno traumatskog stresa. Nažalost, uputstva i informacije koje su dostupne poslodavcima, kako bi se adekvatno suočili sa traumom na radnom mestu, kako u većini zemalja tako i kod nas, još uvek su oskudne, a često i beskorisne.

Poseban problem, koji se pojavljuje u praksi sudskog veštačenja stresa i psihičke traume, tiče se sekundarne ili naknadne traumatizacije (retraumatizacije) tokom sprovođenja pravne procedure, koja može imati negativan uticaj na psihološku dobrobit žrtava traume, zbog čega se sve češće preporučuje izbegavanje sudskih procesa i rešavanje problema kroz proces medijacije, što znači da i ovu oblast treba pravno urediti. Isto tako postoje stručna sporenja oko metoda i koristi psihološkog debriefinga i savetovanja u traumi, jer se pokazalo da se ne postižu očekivani rezultati. Zbog toga poslodavci nisu uvek sigurni da li da obezbede psihološko savetovanje ili debriefing, kao deo programa post-traumatske brige za zaposlene ili da preduzmu neke druge postupke i metode pomoći i podrške žrtvama traume, kako bi smanjili svoju pravnu odgovornost i ranjivost.

Imajući u vidu da efekat sudskog procesa na pojedinca, koji pati od post-traumatskog stresa, može izazvati retraumatizaciju, dodatno oštećenje i pogoršanje mentalnog zdravlja, potrebno je ustanoviti nova pravila i procedure koje treba da pomognu u smanjenju distresa kod traumatizovanih pojedinaca, uzrokovanog postupcima pravnog sistema. Ta pravila bi trebalo da povećaju kontakt i saradnju odgovarajućih stručnih službi i nadležnih tela još pre započinjanja sudske procedure, da osiguraju bolju razmenu informacija i ohrabre ranu nagodbu, bez potrebe za započinjanjem sudskog spora.

Zaključci

Savremeno pravo i pravni propisi postavljaju specifične zahteve pred poslodavce kako bi obezbedili i održali bezbedno radno okruženje. Iako u tom pogledu postoji značajan napredak, mnoge radne organizacije često ne prepoznaju ili podcenjuju rizik izazvan stresnim i traumatskim događajima, koji mogu biti praćeni intenzivnim strahom i duševnom patnjom, što zaposlenima koji su preživeli takve događaje daje pravni osnov za nadoknadu nematerijalne štete, koja može postati predmet sudskog spora.

Poslodavac koji zanemari ili prekrši pravni i moralni princip brige i odgovornosti za zaposlene, najčešće je opažen i zakonski tretiran kao nemaran i neodgovoran, što zavisi od napora i mera koje su preduzete kako bi se smanjili ili uklonili svi rizici koji su poznati, ili koji bi na osnovu dostupnih saznanja trebalo da budu poznati. Ali, i pored dobrih zakonskih rešenja, kako u većini zemalja u svetu tako i kod nas, najveći problem za radne organizacije predstavlja to što se suočavaju sa nedostatkom jasnih metodoloških i operativnih pravila i uputstava kako bi se adekvatno suočile sa traumom na radnom mestu, odnosno, koje su procedure i intervencije efektivne i adekvatne u pružanju podrške žrtvama stresa i traume.

Odgovornost za procenjivanje i upravljanje rizikom od dešavanja traumatskih incidenata je deo suštinske organizacione brige za zaposlene, kao i potreba da se obezbedi adekvatan trening i podrška za zaposlene koji obavljaju posao izložen riziku od traume. Ono što je takođe potrebno stručno-metodološki i operativno razrešiti jeste kako podržati traumatizovane zaposlene nakon traumatskog događaja, ili kako izbeći skupe i dugotrajne sudske spore koristeći postupak medijacije, sa ciljem da se zaposleni što pre stabilizuje i vrati redovnoj radnoj aktivnosti. Za sada kod nas u tom pogledu ne postoje adekvatna rešenja, jer se istraživači još uvek spore oko posledica stresa i psihičke traume, kao i oko efektivnosti post-traumatskog tretmana, uključujući psihološki debriefing i savetovanje. Sve dok se pravno i stručno-metodološki ne razreše ova sporna pitanja, potrebno je da se radne organizacije dosledno pridržavaju postojećih zakonskih rešenja, ali i da istovremeno razvijaju, prate i evaluiraju što bolje programe zaštite za svoje zaposlene u slučajevima prekomernog izlaganja stresu i psihičkoj traumi na radnom mestu.

Literatura

- Antić, O. (2009) *Obligaciono pravo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- APA – Američka psihijatrijska asocijacija (1996) *Dijagnostički i statistički priručnik za duševne poremećaje DSM-IV*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., Marmot, M. (1998) Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, 1, str. 68–74.
- Carrol, L.M. (1990) *Post-traumatic Stress Disorder: Assesment, Diferential diagnosis And Forensic Evaluation*. Saragota: Professional Resource Exchange.
- Cooper, C. (Ed.). (1998) *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press.
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzáles, E. (2000) *Research on work-related stress*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Čabarkapa, M., Samardžić, R. (2007) Definicija, rizične grupe i kriterijumi za dijagnozu i procenu stresa i PTSP-a kao osnova za ocenu radne sposobnosti. *Svet rada*, 2, str. 192-202.
- Figley, C.R. (1993) Compassion Stress and the Family Therapist. *Family Therapy News*, str. 1-8.
- Fowlie, D., Alexander D. (1992) Collective action following major dissaster. *Journal of Forensic Psychiatry*, 2, str. 321-329.
- Foy, D.W. (1994) *Liječenje posttraumatskog stresnog poremećaja*. Jastrebarsko: Naklada slap.
- Heiskanen, M. (1991) *Accidents and Violence 1988*. Finland: Central Statistics Office of Finland, National Research Institute of Legal Policy.
- Leighton, P. (1999) Violence at Work: The Legal Framework. U: P.Leather, C.Brady, C. Lawrence, D.Beale, T. Cox (ur.) *Work related Violence – Assessment and Intervention*. London: Routledge, str. 19-33.
- Mihailović, D. (2008) *Menadžerski stres*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Pitman, R.K., Sparr, L.F., Saunders, L.S., McFarlane, A.C. (1996) Legal issues in post-traumatic stress disorder. U: B. van der Colk, A.C. McFarlane, L.Weisaeth (ur.) *Traumatic Stress*. New York: Guilford Press, str. 378-389.
- Raifman, L.J. (1983) Problems of diagnosis and legal causation in court-room use of post-traumatic stress disorder. *Behavioural science and the Law*, 1, str. 115-131.
- Rick, J., Perryman, S., Young, K., Guppy, A., Hillage, J. (1998) *Workplace trauma and its management – Review of Literature*. Suffolk: HSE Books.

Svičević, R., Kovačević, V., Kolundžić, D. (2010). *Veštačenje nematerijalne štete*. Beograd: Poslovni biro.

Tehrani, N. (2000) Managing traumatic stress in the workplace. *Employee Health Bulletin, IRS Review*, 713, str. 12-16.

Tehrani, N. (2004) *Workplace trauma*. New York: Brunner-Routledge.

Walden, R. (1994) Violence against employees: a legal perspective. *Health and Safety Information Bulletin*, 218, str. 6-11.

Zakon o obligacionim odnosima, Sl. list SFRJ, br. 29/78, Sl. list SRJ, br. 31/93 i Sl. list SCG, br. 1/03.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srbije, Sl. glasnik RS, br. 5/09, 107/09, 101/10.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Sl. Glasnik RS, br.101/05.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Sl. glasnik RS, br. 36/10.

MILANKO ČABARKAPA

Stress and psychological trauma in workplace and the right to compensation for non-material damage

Many countries today are making efforts through legal measures, security enhancements and health protection to improve living and working conditions and to neutralise especially growing risks of mental health impairment in the workplace.

In this paper, we are focused on the problem of traumatic stress in the working environment, giving special attention to the legislation and problems of compensation of non-material damage in court. Based on practical experience and analysis of legal provisions in our country, the questions whether the traumatic stress reaction, which occurred at work can be treated as an injury in the workplace and whether the effects of chronic stress and psychological trauma in the workplace, can fit into the concept of "work-related illnesses" are raised. According to recent findings about traumatic stress, there is a reasonable basis for the belief that extreme stress and psychological trauma in the workplace could be considered as non-material damage, which should be compensated in accordance with the basic regulations of the Law of Compensation.

Keywords: stress, psychological trauma, non-material damage.