

Tregues

Hyrje	2
1. Mobbing-u: prejardhja e termes, pershkrimi i fenomenit dhe percaktimi i pjesemarresve te nderlikuar	3
2. Fenomenologjia e mobbing-ut: tipologjite, parametrat identifikues, kategorite e veprimeve dhe modeli i ecurise se fazave vazhduese	6
3. Pasojat e mobbing-ut mbi individin, mbi ndermartjen dhe mbi shoqerine. Thirrjet e Bashkimit Evropian dhe pergjigjet e Italise	11
4. Punemarresit e huaj dhe format e keqtrajtimit lidhur me statusin e tyre juridik: tipologji te reja mobbing-u?	14
5. Qendra e Degjimit Mobbing e CCdL–UIL Trieste	17
6. Sygjerime praktike per tu mbrojtur nga mobbing-u	19

Shkurtime, sqarime dhe keshilla

Ne tekst jane perdorur shkurtimet dhe sqarimet e metejshme:

BE = Bashkimi Evropian;

D.L. = Dekret Legjislativ;

KKKP = Kontrata Kolektive Kombetare e Punes;

ShShK = Sherbimi i Shendetit Kombetar;

l.e.q./l.q.= leja e qendrimit/leje qendrimi;

i huaj = qytetar jo anetar i Bashkimit Evropian.

Kujdes: per arsye thjeshtesie, ne tekst eshte perdorur gjinia mashkullore edhe per te caktuar gjinine femeroren.

Projekti dhe teksti jane hartuar nga Gerarda Urciuoli (CCdL-UIL Trieste)
Perktheu Armanda Bejko

Citime

Per hartimin e kapitullit 3. u perdoren aktet e kongresit “*Promovimi i mireqenies organizuese dhe zhvillimi i veprimeve te kundershimit te rreziqeve psiko-sociale*”, i organizuar ne 2005 nga Universiteti i Verones dhe ne vecaner referata e Prof. Luciano Romeo i *Qendres se analizave te rreziqeve dhe te patologjive psiko-sociale me prejardhje pune.*

Tekst i azhornuar me date 10 qershor 2010

Hyrje

Iniciativa per hartimin e ketij teksti te shkurter lind nga nevoja per te ofruar nje udhezues sa me te qarte, te detajuar dhe ne te njejten kohe te permbledhur mbi fenomenin e mobbing-ut, duke e analizuar edhe nga nje pikepamje sistemike. Veshtiresite e individit/punemarresit ne “sistemin ndermarrje” modern, ne fakt, kane pasoja jo vetem mbi personin por edhe mbi ndermarrjen ku fenomeni verifikohet, mbi familjen e tij dhe kontekstin social.

Nder faktoret qe sot percaktojne zhvillimin e mobbing-ut ne tregun e punes italian ekziston nje element shume i rendesishem lidhur me transformimin e punes. Prej me teper se dhjete vitesh, ne fakt, elementet e garancise dhe mbrojtjes se punes kane filluar – sipas ligjeve - te ulen ne menyre domethenese; kjo ndodh jo vetem persa i perket te ashtuquajturit “vend pune fiks”, por me gjeresisht persa i perket punes ne kuptim te gjere. Nese mendojme qe 86% i vendeve te punes te krijuar ne 2008 ne Itali ishin atipike, part-time apo te pasigurta, mund te kuptojme perse ne kete Shtet eshte ngritur domosdoshmerisht risku i keqtrajttimeve ne rrethin e punes.

Gjithashtu, perbrenda skenarit te pershkruar me siper, teksti nenvizon sesi ne kontekstin italian mobbing-u intereson edhe punemarresit e huaj edhe nepermjet menyrash keqtrajtimi qe u referohen disave prej nevojave te tyre – te dala ne siperfaqe gjate viteve te fundit –, te cilat jane te lidhura me kontraten e punes.

Pra qellimi i ketij udhezuesi eshte te pajise punemarresit e huaj me disa masa njohurie per t’i mundesuar qe:

- te njohin mobbing-un ne te gjitha aspektet e tij;
- te kuptojne nese jane viktima mobbing-u;
- te kuptojne nese, sipas statusit te tyre te vecante juridik, jane viktima formash specifike te reja mobbing-u;
- te mbrohen nga mobbing-u.

Se fundi nje keshille te rendesishme. Pas publikimit te ketij udhezuesi mund te verifikohen ndryshime domethenese persa i perket normave mbi mobbing-un dhe migrimin, edhe ne menyre te tille qe te bejne jo me aktuale sa eshte shkruar ne kete tekst.

Per kete arsye, ftojme lexuesit qe te azhurnohen nepermjet burimeve me te thjeshta per t’u gjetur. Nder to, ju kujtojme faqen web te UIL (<http://www.uil.it>) ku mund te gjeni zona tematike te posacme, te cilat azhurnohen here pas here.

1. Mobbing-u: prejardhja e termes, pershkrimi i fenomenit dhe percaktimi i pjesemarresve te nderlikuar

Fenomeni i mobbing-ut nuk eshte i ri, as i vone; dikush ka gjetur gjurme edhe ne ngjarje historike te largeta. Por, nese leme menjane referimet historike, i ri eshte kujdesi qe i kushtohet ketij fenomenit dhe kerkimi i nje metodologjie shkencore qe te mundesoje pershkrimin e mobbing-ut, duke e dalluar nga veshtiresite ne pune.

Terma mobbing, rrjedh nga gjuha angleze dhe ne vecaner ne folja “*to mob*”, domethene *sulmoj, mesyj, rrethoj*. Fenomeni i sulmit kolektiv u studiua ne fillim ne fushen e botes se kafsheve nga babai i etologjise moderne, austriaku Konrad Lorenz, i cili ka pershkruar dhe percaktuar kete sjellje si referim i disa specieve shpendesh, te cilet i pergjigjen rrezikut te pushtimit te territorit te tyre duke sulmuar ne grup furacakun (zakonisht shpend grabitqar), duke u munduar ta frikesojne armikun e ta zmbarsin.

Veprimi i sulmit ne grup (ose i “mobbing-ut”), sipas verejtjes qe beri Lorenz, kishte nje vlere pozitive, madje ishte mbrojtje e territorit dhe grupit te perkatesise. Qe mjeku suedez Peter Paul Hainemann ai qe me vone e adoptoi per te percaktuar nje forme sjellje shkaterruese dhe keqtrajtuese, te mbajtur ne fushen e shkolles nga nje grup nxenesish drejt nje shokut te tyre, te cilen sot e dallojme si “*bullying*”.

Ne fund qe psikologu i punes me origjine gjermane, Heinz Leymann, i cili filloi te kryente studimet e tija ne Suedi ne vitet pas 1980, ai qe importoi termen mobbing ne rrethin e punes, duke percaktuar me te veprimtarine e terrorit psikologjik qe praktikohet kunder nje ose me shume personave nepermjet nje sere iniciativash keqtrajtuese dhe persekutuese.

Qortimi i rende ne nivelin etiko-moral te nje sjellje te tille u ka dhene mundesine shume shteteve qe te fillojne te kene nje rregullim legjislativ mbi kete fenomen. Nder keto shtete, Suedia ka qene e para. Ky eshte perkufizimi i mobbing-ut i dhene nga Enti suedez per Shendetin dhe Sigurine, qe ka miratuar disa dispozita ne fuqi qe prej 31 marsit 1994: “*Veprime te perseritura te qortueshme ose qartesisht armiqesore kundrejt punemarresish individuale, ne menyre ofenduese, te cilat kane si pasojte largimin e ketyre punemarresve nga shoqeria qe vepron ne vendet e punes*”.

Ne shtetin skandinav mobbing-u eshte shpallur sjellje e paligjshme, denohet penalisht dhe pasojat e tij quhen semundje profesionale. Studime te posacme mbi kete teme, madje, kane treguar sesi mobbing-u mund te shkaktojte deme psiqike ose psiko-fizike te perhereshme, per te cilat mund te kerkohet nje demshperblim per invaliditet profesional.

Mobbing-u filloi te studiohej ne Itali per te paren here nga psikologu i punes gjerman, Harald Ege, specialist ne marredheniet industriale dhe te punes sidhe nxenes i Leymann, i cili ka ndertuar nje model teorik me te pershtatshem per realitetin kulturor italian. Percaktimi, i gjere dhe i detajuar qe i dha ne 2001 eshte: *“Mobbing-u eshte lufte ne vendin e punes ne te cilen, nepermjet dhunes psikologjike, fizike e/ose morale, nje ose me shume viktima detyrohen te plotesojne deshiren e nje ose me shume agresoreve. Kjo dhune shprehet nepermjet sulmeve te shpeshta dhe te qendrueshme qe kane si qellim te demtojne shendetin, kanalet e komunikimit, fluksin e informacioneve, namin e/ose profesionalitetin e viktimes. Pasojat psikofizike te nje sjellje te tille jane te pashmangshme per te mobbizuarin”*.

Pra mobbing-u, rrealitet i ambjentit te punes, prek nje sere pjesemarresish te cilet i perkufizojme ne vijim.

Mobber-et potenciale – domethene individet pergjegjes per veprime mobbing-u kunder punemarresve – mund te jene:

1. persona;
2. sisteme organizuese;

Ne rastin *sub 1.*, behet fjale per individe te cilet:

- privilegjojne marredheniet me mbivleresim te lidhjeve hierarkike;
- kane sjellje “komande” kundrejt personave qe konsiderohen “me poshte” hierarkisht;
- ne rast konflikti u japin me shume vlere hierarkive sesa objektivititetin te permbajtjeve dhe jane me teper te interesuar per te ndjekur karrieren, sipas imazhit e pushtetit, sesa permbajtjeve te punes.

Ne rastin *sub 2.*, behet fjale per ambjente pune te cilet:

- nuk vleresojne bilancin e kompetencave profesionale te punemarresve;
- nuk favorizojne zgjedhjet e preferencat personale ne kontekstet profesionale;
- marrin pak procedura transparence mbi organizimin dhe punen;
- mundesojne pak ballafaqimin dhe shume konfliktet e fuqise;
- jane pak te strukturuar, duke mundesuar role e funksione te turbullta.

Te mobbizuarit potenciale – domethene punemarresit viktimas veprimesh mobbing-u - jane persona:

- me nderlikim te larte ne aktivitetin e punes se kryer;
- me aftesi inovuese dhe krijuese;
- me fe, etni, orientime seksuale dhe menyre jetese te ndryshme;
- me aftesi te kufizuara, te moshuara, qe konsiderohen te panevojshme;

- qe shfrytezojne leje pune, studimesh dhe sindikale, periudha largimi nga puna per arsye semundje ose shtatezanie, me kontrata part-time, etj.

Se fundi, *spektoret e mobbing-ut* potenciale – pra persona qe shohin veprime keqtrajtuese te sipermarra nga mobber-et kundrejt punemarresve – mund te klasifikohen ne 3 kategori:

- *bashkpunetoret* (“*side-mobber*”). Ndhimojne konkretisht mobber-et me mbeshtetjen dhe aleancen e tyre (te ashtuquajturit “te pafajshmit e rremte”);
- *indiferentet*. Favorizojne zgjatjen e mobbing-ut duke mos marre pjese kunder veprimeve te mobber-ve (te ashtuquajturit “doreheqesat”);
- *kundershtuesit*. Mundohen te ndihmojne viktimen dhe te zgjidhin situatat e konfliktit te krijuara ne vendin e punes (te ashtuquajturit “diplomatet”).

2. Fenomenologjia e mobbing-ut: tipologjite, parametrat identifikues, kategorite e veprimeve dhe modeli i ecurise se fazave vazhduese

Ekzistojne te pakten 5 tipologji te ndryshme mobbing-u, te ndara e te percaktuara ndaj tyre. Megjithate ne rrealitet, kufiri mes njerese e tjetres tipologji nuk eshte gjithnje aq i qarte, ne menyre te tille sa shpesh njera perfundon tek te tjerat.

Sipas teorise ka:

- a. *mobbing nga siper*, kur keqtrajtuesi gjendet ne pozite me te larte sesa viktima (per shembull nje drejtor, nje kre reparti, nje kre zyre, nje kolege me detyre ose vjetersi pune me te madhe). Ky lloj mobbing-u permbledh sjellje dhe veprime qe kane te bejne me shperdorimin e detyres domethene me sjelljen e tepert, arbitrare ose te paligjshme te pushtetit qe rrjedh nga nje pozite profesionale;
- b. *mobbing nga poshte*, kur autoriteti i nje kreu vihete ne diskutim nga nje ose me shume punemarresa te nenshtuar, ne nje lloj kryengritje profesionale te gjeneralizuar dhe viktima gjendet ne kondite izolimi total dhe shkaterrues. Me teper, pasi numri i kundershuesve eshte i larte, munda i tij per t'u mbrojtur rezulton i veshtire;
- c. *mobbing strategjik ("bossing")*, kur nje ndermarrje perdor keqtrajtimi ne menyre strategjike per te favorizuar largimin e punemarresve qe jane ne nje fare menyre te paduhur. Munda te behet fjale per individe qe bejne pjese ne administrimin e meparshem ose te vene ne nje repart qe duhet mbyllur, per individe qe jane bere teper te kushtueshem ose qe nuk i pershtaten me kerkesave te organizimit. Ndodh shpesh ne ndermarrjet qe kane pasur ristrukturime, bashkime ose ndryshime, te cilat kane shkaktuar nje teperi personeli qe eshte veshtire te pushohet nga puna. Mobbing-u transformohet atehere ne nje politike konkrete te ndermarrjes duke marre karakter normaliteti dhe domosdoshmerie;
- d. *mobbing mes punemarresish te barabarte (horizontal)*, kur keqtrajtimi vjen nga kolege te te njejtit nivel me qellimin per te merzitur nje person ose per t'i ndaluar karrieren, per shembull per arsye inati e rivaliteti;
- e. *mobbing dopio*, kur familja nuk e mban dot me te sikletin e familjarit te saj te keqtrajtuar dhe, pas nje faze te pare mirekuptimi, i heq mbeshtetjen e saj. Kjo do te thote qe familja mbyllet ne vetete per instiktin e mbijeteses dhe kalon ne nje pozite mbrojtjeje. Viktima behet nje kerccenim per integritetin dhe shendetin e gjendjes

familjare, e cila fillon te mendoje vetem te mbroje vetveten dhe pjesetaret e tjeret te grupit. Behet fjale, natyrisht, per nje proces jovetedijes; asnje familjar nuk do marre kurre vesh qe ka ndaluar te ndihmoje te dashurin e tij. Viktima humb mbeshtetjen ku mund te shfryhej qe perfaqesohej nga familja e saj dhe ngel faktikisht i rrethuar.

Sipas Harald Ege, secila prej 5 tipologjive te mesiperme identifikohet duhurisht ne baze te 7 parametrave te domosdoshem te cilet duhet te bashkeekzistojne me njeri tjetrin ne menyre qe te arrihet te behet nje diagnoze korrekte dhe te mund te flitet per mobbing real. Keto parametra jane:

1. *ambjenti i punes*. Mobbing-u eshte nje fenomen specifik ne ambjentin e punes. Konflikti duhet te ndodhe ne nje kontekst pune;
2. *shpeshesia*. Veprimet armiqesore duhet te ndodhin te pakten disa here ne muaj. Rast i vecante eshte ai i pershkruar nga Ege si “gure ne pellg” qe ndodh kur nje veprim i vetem (per shembull nje ulje detyre e rende ose transferimi ne nje zyre ose repart tjetër, larg shtepise ose i veshtire per t’u arritur) ka pasoja te zgjatura, afatgjata, qe kane reflektim ditor mbi personin qe i peson. Ne kete rast specifik veprimi kryesor duhet te ndiqet nga te pakten 2 veprime mbeshtetjeje (nder ato te meposhtmet ne *sub 4.*) me karakter te ndryshem, te bera nga individe te tjere prej atyre qe jane pergjegjes te veprimit kryesor dhe qe perseriten te pakten disa here ne muaj;
3. *zgjatja*. Konflikti duhet te zgjase te pakten 6 muaj, por eshte e mundur te zgjase edhe nje kohe me te shkurter (te pakten 3 muaj gjithsesi). Ne kete rast te dyte behet fjale per “*quick mobbing*”, rastesi ne te cilen eshte e domosdoshme qe sulmet te jene ditore dhe veprimet e ndermarra kunder punonjesit te bejne pjese ne te pakten 2 prej 5 kategorive te parashikuara nga “*LIPT Ege*” (Leymann Inventory of Psychological Terrorism, kuiz per te diagnostikuar mobbing-un, i ripunuar ne 2002 nga Ege per t’a pershtatur ne realitetin italian duke u nisur nga cka kishte hartuar me pare Leymann) dhe te percaktuara ne *sub 4.*;
4. *tipi i veprimeve*. Leymann percaktonte 45 tipe veprimesh armiqesore, te ndara ne 5 kategori te ndryshme (sulme kunder kontakteve njerezore dhe mundesise per te komunikuar; izolim sistematik; ndryshim detyre pune; sulme ndaj namit; dhune e/o kercenim per dhune). Mund te flitet ne menyre korrekte per mobbing nese punemarresi peson veprime qe bejne pjese ne te pakten 2 nga 5 kategorite e “*LIPT Ege*”;

5. *disniveli mes protagonisteve*. Keqtrajtuesi, pavaresisht pozita hierarkike qe mund te kete ne krahasim me viktimen, ka vetevleresim te madh, eshte agresiv dhe i forte psikologjikisht. Eshte gjithmone prezent ne vendin e punes dhe eshte i perkrahur nga bashkepunonjesit e tij. (side-mobber) ose sepse keta kane frike se behen te mobbizuar ne te ardhmen ose sepse kane frike se humbasin vendin e punes. Ka gjithmone frike te ulet ne kryerje detyre ose, edhe ai, te humbase vendin e tij te punes;
6. *ecuria e fazave vazhduese*. Mobbing-u nuk eshte qendruar. Lind nga nje situatë konflikti dhe tensioni te pergjithshem per arsye te ndryshme brenda organizimit te ndermarrjes, ose te jashtme si kriza, instabiliteti politik, etj. Ne kete faze nuk mund te behet fjale akoma per mobbing, i cili ama mund te filloje nga kjo pike. Konflikti eshte ndaj nje personi per brenda ndermarrjes ose ndaj nje grupi personash, dhe vetem ne nje faze te metejshme viktimat fillojne te ndiejne nje egersim te marredhenieve me te tjeret dhe prandaj fillojne te ndiejne nje siklet gjithmone e me te madh;
7. *qellimi persekutues*. Keqtrajtuesi duhet te kete ndermend te persekutoje ne menyre specifike “ate person te caktuar” e cila per kete motiv keqtrajtohet. Per te kuptuar nese jemi para nje rasti mobbing-u duhet pyetur vetja nese mobber-et potenciale do silleshin ne te njejten menyre me ndonje punemarres tjetere qe eshte ne te njejten pozite te viktimes. Nese pergjigja eshte pozitive atehere nuk behet fjale per mobbing.

Persa i perket 5 kategorive specifike te veprimeve mobbizuese te parashikuara nga “*LIPT Ege*” dhe te caktuara ne *sub 4.*, ju propozojme me poshte nje percaktim me te detajuar te ketyre veprimeve keqtrajtuese. Ato mund te shfaqen si:

- *sulme ndaj kontakteve njerezore dhe mundesise per te komunikuar*. Personi nderpritet vazhdimisht ndersa flet ose qortohet, i bertitet, merr kritika te vazhdueshme persa i perket punes ose jetes private, kercenohet me goje ose ne menyre anonime ne telefon;
- *izolim sistematik*. Askush nuk flet me personin, i cili spostohet ne nje vend pune te izoluar nga te tjeret, personat e tjere ne ambientin e punes sillen sikur ai te mos ekzistojte, u jepet urdher te mos i flasin;
- *ndryshim i detyrave te punes*. Personit nuk i jepet asnje pune per te bere ose i jepen pune te kota, pune qe jane shume nen aftesite e veta ose perbusese ose gjithmone te ndryshme;
- *sulme ndaj namit*. Flitet prapa shpatullave te personit ose qarkullojne llafe mbi te, perqeshet para te tjereve, i behet presion qe te vizitohet

nga nje psikiater, imitohet ne gjeste ose ne te folur, tallet mbi origjinen;

- *dhune e/ose kercenim per dhune*. Personi detyrohet te beje pune qe demtojne shendetin e tij, kercenohet me dhune fizike, per shembull me te shtyra ose me shuplaka, peson dhune fizike me te rende, domethene i behen demtime shtepise ose vendit te punes se tij.

Se fundi, persa i perket parametrin ne *sub. 6.*, Ege ben nje klasifikim te persekutimit psikologjik, duke perkufizuar zhvillimin e tij sipas modelit te ashtuquajtur “model me 6 faza” qe parashikon:

- *fazen paraprake ose konditen zero*. Tregu i punes italian karakterizohet strukturalisht nga nje grade e larte konfliktualiteti qe konceptohet si normalitet dhe ne te cilin vetem disa ambjente pune nuk bejne pjese. Si pasoje e kesaj, pasi ne kontekstet e punes italiane ky nivel konflikti “fiziologjik” eshte normalisht prezent dhe pranohet nga te gjithet pa u konsideruar si i rrezikshem, nuk mund te konsiderohet si pika e nisjes te mobbing-ut, edhe pse perfaqeson terren pjellor per zhvillimin e tij. Eshte nje konflikt i gjeneralizuar ku te gjithet jane kunder te gjithëve pa identifikuar nje viktime te caktuar. Ne nje kontekst te tille, mungon akoma vullneti per te shkaterruar pasi ekziston vetem deshira per t’u ngjitur siper te tjereve;
- *fazen I (konflikt i synuar)*. Eshte faza e pare e mobbing-ut ku percaktohet nje viktime kundrejt te ciles drejtohet konfliktualiteti i pergjithshem. Konflikti nuk eshte me i fshehte dhe nuk kufizohet me vetem ne pune por fillon te ndikojte edhe tek sfera private e personit;
- *fazen II (fillimi i mobbing-ut)*. Sulmet nga ana e keqtrajtesit nuk shkaktojne akoma simptoma ose semundje te tipit psiko-trupor por vetem nje ndjenje sikleti dhe shqetesimi ne ate qe e peson. Personi ndjen nje lloj ashpersimi tek marredheniet me koleget ndaj fillon te pyese veten per kete ndryshim;
- *fazen III (shfaqja e simptomave te pare psiko-trupore)*. Kjo faze eshte teper delikate pasi gjendet mes fillimit te mobbing-ut dhe shfaqjes se tij ne dukje. Personi fillon te tregojte shqetesime shendetesore dhe kjo situatë mund te zgjase gjate kohes;
- *fazen IV (gabime dhe shperdorime te administrimit)*. Eshte faza ne te cilin mobbing-u behet publik dhe favorizohet edhe nga gabime vleresimi nga ana e zyrave ose sherbimeve te caktuar per administrimin e personelit;
- *fazen V (keqesim serioz i shendetit psiko-fizik)*. Personi fillon te vuaje nga forma depresioni pak a shume te renda, te kuruara me

psiko-barna, te cilet rezultojne te jene kura qetesuese pasi problemi ne pune mbetet, madje keqesohet;

- *fazen VI (perjashtim nga tregu i punes)*. Eshte rezultati i fundit i mobbing-ut, domethene dalja e personit nga vendi i punes, qe shfaqet nepermjet doreheqjes me dashje nga puna, pushimi nga puna ose kerkesa e pensionit paraprak.

3. Pasojat e mobbing-ut mbi individin, mbi ndermarrjen dhe mbi shoqerine. Thirrjet e Bashkimit Evropian dhe pergjigjet e Italise

Mobbing-u, si permendem ne hyrje, prodhon pasoja sistematike pasi ka pasoja ne shkalle te gjera mbi sistemet sociale.

Me ne detaje, pasojat e mobbing reflektojne:

- mbi *personin*, i cili vazhdimisht poshterohet, ofendohet, izolohet edhe nenqesht edhe persa i perket fushes private. Puna e tij nenvleresohet, kritikohet vazhdimisht ose edhe sabotohet, humb kuptimin dhe mjetet per ta kryer (e ashtuquajtura “sindrome e tavolines se boshatisur”). Pozita e tij deklarohet dhe aftesite e tij vihen ne dyshim. Ndaj tij se fundi kryhen vazhdimisht veprime ndeshkimore, speshhere justfikuese nepermjet nje perdorimi te tepert vizitash fiskale ose per pershtatesi, kontestimesh disiplinuese, transferimesh te detyruara ne seli te largeta, refuzimesh per leje e/ose pushime dhe transferime te kerkuara. Kushtet e mobbing-ut per personin jane te tipit shendetesor (vizita mjekesore e/ose diagnostika, ilace, mbeshtetje te tipit psikologjik), jo-shendetesore (shpenzime gjyqi) dhe jo te drejtperdrejta (ulja e fitimeve, rritja e diteve te mungeses nga puna, nenkualifikimi dhe eventualisht humbja e vendit te punes);
- mbi *ndermarrjen*, e cila peson nje demtim te rendesishem dhe qe statikisht, peson nje ulje te rendesishme te prodhimtarinese ne ato reparte ku dikush eshte viktime keqtrajtimi. Me kalimin e kohes, mobbing-u eshte ne grade te shkaktoje deme te perhershme ne ndermarrjet qe e tolerojne dhe te cilat e praktikojne normalisht dhe aktivisht. Terrori psikologjik ndoshta nuk demton produktin final por keqeson kualitetin e jetes se punemarresve dhe rezulton nje administrim i keq i burimeve njerezore, gje qe krijon rritje te kostove. Kostot e mobbing-ut per ndermarrjet konkretizohen ne peshen ekonomike lidhur me procedurat e parregullta drejt punonjesit te keqtrajtuar (si per shembull transferime, nderprirje e vendime te marra ne menyre te padrejte), ne shpenzimet e gjyqit (per te perballuar denoncime ose padi te ngritura nga punemarresi i keqtrajtuar), ne uljen e fitimeve (lidhur me renien e motivimit te punemarresit dhe sjelleve te keqtrajtuesit, i cili pjese te kohes qe duhet te perdore per te punuar e perdor per te molestuar koleget), ne humbjen e burimeve njerezore (per shkak te doreheqjes nga puna te

elementeve prodhues e kompetente) dhe se fundi ne kostot e rritura te formimit (lidhur me nevojën për të punësuar personel që duhet të zëvendësojë ato të pushuarin). Edhe pse mund të duket që këto kosto janë jo edhe aq domethënëse, ato mund të incidojnë në mënyrë të rëndësishme mbi buxhetet vjetore;

- mbi *shoqerine* dhe me në detaje mbi taksapaguesit. Duhet konsideruar në fakt kostot që mobbing-u ka mbi ShShK dhe mbi Entet për sigurime shoqërore, mbi humbjen e punëmarresve produktive potencialisht, mbi hyrjen serish të këtyre në tregun e punës dhe mbi problematikat dhe perzierjen e njerezve të familjes dhe të subjekteve të tjera. Në detaje, mbi ShShK kanë pasojat kosto lidhur me shpenzimet e ilaceve, të analizave diagnostike, e ndërhyrjeve të Ndiqjes së Shpejte dhe të shtrimeve në spital, ndërsa në ngarkim të Enteve për sigurimet shoqërore është pjesëmarrja në shpenzimet për mungesat lidhur me sëmundjet që janë shfaqur në të njëjtën kohë e/osi si pasojë e mobbing-ut. Në 2005, në Itali cmohet një shifer rastesh mobbing-u baraz me 417.975. Gjithashtu, - gjithnjë në bazë të një cmuarje – në të njëjtin vit kosto i pergjithshëm i perballuar nga shoqëria për çdo punëmarres të mobbizzuar është baraz me € 1.894,00. Duke e shumezuar shifrën e rasteve të cmuara me koston njesore të vlerësuar për çdo punëmarres të mobbizzuar Italisë i ka kushtuar rreth 792 milione euro. Mobbing-u është pra një risk edhe për arkat e Shtetit pasi shkakton sëmundje profesionale, gjë që përkeqësohet në një kosto për shëndetësinë publike.

Përsa i përket kontekstit evropian, në të njëjtin nivel të Italisë, pasiguria e punës në rritje, në kuadrin e pergjithshëm të transformimit të tregut të punës, përben një nga pasojat kryesore të rritjes së ngacmimeve psiko-fizike në vendin e punës. Megjithatë, dimensionin e këtij fenomeni ka ndryshime të rëndësishme ndër shtetet e BE-së. Kjo ndodhë pasi ka diferencë kulturore, diferencë mes sistemeve juridike të konteksteve kombëtare të ndryshme dhe sepse në disa prej tyre vetëm raste të paketa deklarohen e denonohen ndërsa në të tjera ndjeshmeria kundrejt fenomenit është më e madhe.

Komisioni Evropian ka ftuar shtetet anetare të analizojnë dhe nëse rasti e kërkon, të kompletajnë legjislacionin e tyre në këto lende duke e pershtatur me nevojshmerinë për të kundërshtuar mobbing-un dhe ngacmimet seksuale në vendin e punës si dhe të verifikojnë dhe uniformojnë perkufizimet e mundshme të ndryshme të rastit në fjalë mobbing. KE gjithashtu u ka bërë thirrje paleve sociale të shteteve anetare të ndryshme që të hartojnë mes tyre dhe në nivel komunitar strategji të pershtateshme për të luftuar mobbing-un dhe dhunen në vendin e punës, duke bërë gjithashtu një sërë shkëmbimesh

mbi ekseperienat per kete teme sipas parimit *praktika te mira*. Me ane te Resolutes 2001/2339 mbi ngacmimet psiko-fizike ne vendin e punes, Parlamenti Evropian u mundua gjithashtu te nenvizojte rendesine e ketij fenomeni duke ftuar shtetet e BE-se te pajisen me masat e duhura per te perballuar kete fenomen.

Italia fatkeqesisht eshte nder vendet e fundit ne luften kunder mobbing ne kontekstin BE: ne kete moment faktikisht, mungon nje ligj i posacem mbi kete lende qe te perkufizojte nga ana juridike kete fenomen dhe ndonese ne rast kontradikte mund te mbahen si referim ligjet e te drejtes kushtetuese te se drejtes se punes ose te se drejtes penale, ndihet mangesia e nje sistemi legjislativ i cili te konsiderojte sjelljet e mobbing si pjese e nje strategjije keqtrajtimi.

4. Punemarresit e huaj dhe format e keqtrajtimit lidhur me statusin e tyre juridik: tipologji te reja mobbing-u?

Ne tregun e punes italian qe po ndryshon me shpejtesi te madhe fizionomine e tij, duke u karakterizuar edhe per pranine gjithmone e me te madhe te punemarresve te huaj, duket e rendesishme te pyesesh nese kjo vecori (vecanerisht e dallueshme ne disa fusha te ekonomise), influencon edhe mbi veprimet specifike qe mund te tregojne ekzistencen e fenomenit mobbing dhe me ne detaje, mbi “menyren” e se berit mobbing.

Legjislacioni mbi imigrimin ne fuqi ne Itali, i ashtuquajtur “Bossi-Fini” (D.L. 25 korrik 1998, nr. 286 dhe modifikimet e integrimet e metejshme) u aplikohet vetem shtetasve te vendeve jo anetare te BE-se dhe atyre pashtetesi dhe – sic eshte e ditur – parashikon per te huajt mundesine per te hyre ne Itali e jetuar ketu per arsye pune. Ne kete proces, gjithsesi, nuk jane te maftueshme vetem vullneti dhe aftesite profesionale te te huajit por duhet te marre pjese punedhenesi i ardhshem, i cili duket vendimtar per konkluzionin e tij pozitiv.

Kjo do te thote qe per te mundur e te punuar ne Itali, i huaji, pervec detyrimit te tregoje qe eshte i afte per tregun e punes italian dhe qe mund te permbushe kushtet qe KKKP parashikon di detyrimet e punemarresit, duhet te munde te permbushe kushtet minimale administrative te ligjit “Bossi-Fini”, per te qendruar ne menyre ligjore dhe per te konfirmuar te drejten e tij per qendrim ne Itali: per te mundesuar dicka te tille i huaji ka nevojte te disponije vazhdimisht me nje kontrate pune qe i ofrohet nga nje punedhenes.

Punemarresi i huaj, ndryshe nga c’ndodh per nje punemarres shtetas i nje vendi anetar te BE-se, duket sikur gjendet ne nje pozite dy here te dobet, ne krahasim me punedhenesin e tij. Faktikisht, pervec faktit qe ai eshte – baraz me cdo punemarres tjetër – pala e dobet e nje kontrate pune, ai eshte poaq i dobet perpara punedhenesit te tij, pasi nga ky i fundit mund te varet rregullsia e qendrimit te tij ne Itali. Pra, qendron ne formen e dyte te dobesise mundesia per punemarresin e huaj per te pesuar raste specifike keqtrajtimi.

Me hollsisht, ligji “Bossi-Fini” i jep punedhenesit ne menyre jo-direkte nje fuqi vendimtare mbi rregullsine e qendrimit te nepunesit te tij te huaj, ashtu sic nenvizohet ne situatat e meposhtme:

1. gjate nenshkrimt te kontrates se qendrimit (contratto di soggiorno) punedhenesi duhet t’i vere punemarresit te huaj ne dispozicion nje banese qe te jete e pershtateshme per banim, pasi kjo eshte kusht

paraprak per te qe te marre l.e.q. per arsye pune nen varesi dhe cdo shtyrje te saj;

2. gjithmone persa i perket nenshkrimin te kontrates se qendrimin (contratto di soggiorno) punedhenesi duhet t'i garantoje Shtetit qe do e paguaje punemarresin e huaj te pakten me te njejten shume te cekut social (€ 5.349,89, vlere e 2010), kusht paraprak per te qe te marre l.e.q. per arsye pune nen varesi dhe cdo shtyrje te saj;
3. ne rast kerkese per shtyrje te l.q. per arsye pune nen varesi, punemaresi i huaj duhet te bashkengjise nje deklarate mbi aktualitetin e marredhenies se tij te punes te leshuar nga punedhenesi, kusht paraprak per shtyrje;
4. ne rast kerkese per shtyrje te l.q. per arsye pune nen varesi ne fushen e punes shtepiake ose asistence personash punemaresi i huaj duhet te bashkengjise ricevutat qe vertetojne derdhjen tremujoreshe nga ana e punedhenesit te shumave lidhur me kontributat e sigurimeve shoqerore, kusht paraprak per shtyrje;
5. ne rast leshimi ose shtyrje te cfaredolloj tipi l.q. i huaji duhet te bashkengjise kopie te "komunikimit te leshimit te baneses" (sipas ligjit 18 maj 1978, nr. 191) e bere me pare ne kuesturen kompetente per ate territor nga ana e titullarit te baneses (shpeshhere punedhenesi) ku ai jeton, kusht paraprak per shtyrje;
6. ne rast leje per bashkim familje punemarresi i huaj qe qendron ne Itali duhet te bashkengjise nje dokument vertetues me te ardhurat e vitit te meparshem te atij ne te cilin deshiron te kerkoje bashkim familjar te cilat duhet te jene proporzionale me numrin e familjareve qe deshiron te bashkohet ne Itali. Ky dokumet duhet te leshohet nga punedhenesi, kusht paraprak qe te marre lejen ne objekt.

Ne situatat e siperme nuk eshte e rralle te verifikohen sjellje jo korrekte, keqtrajtuese, ose akoma me keq shantazhi te bera nga punedhenesat kundrejt punemarresve te tyre te huaj, qe vene shpesh te huajt ne konditen e veshtire per te pranuar situata jashte ligjit e/ose demtuese per te drejtat e tyre per te mos pare endrrat e tyre te shkojne ne tym nepermjet kompromisionit te leshimit ose te rinovimit te l.q. te tyre ose mundesise te jetojne te bashkuar me njerzitet e tyre te familjes. Nder me te shpeshtat mund te shihen:

- dhenia punemarresit te huaj e nje page me te ulet sesa ajo e parashikuar ne KKKP;
- kerkesa punonjesit te huaj te punesuar ne fushen shtepiake ose asistence personash te paguaje nga xhepi i tij shumat e derdhjeve tremujore lidhur me kontributat e sigurimeve shoqerore;

- kërkesa punonjesit të huaj të punojë disa ore në të zeze përveç atyre që deklarohen zyrtarisht;
- kërçenime për pushim nga puna;
- detyrimi për të huajin të punojë me masë ose në ambiente që nuk zbatojnë normativat mbi sigurinë në punë.

Nepermjet situatave të përshkruara më sipër duhet të pyesim veten nëse jemi përpara një “menyre” të re të venies në praktikë sjellje të cilat mund të përmbajnë mobbing të vertete.

5. Qendra e Degjimit Mobbing e CCdL–UIL Trieste

Krahina Autonome Friuli Venezia Giulia, me ane te Ligjit Krahinor nr. 7 te 8 prillit 2005, ka promovuar realizimin e projekteve kunder ngacmimeve morale e psiko-fizike ne vendin e punes nepermjet Qendrave te Degjimit te akredituara. Ne kete fushe Camera Confederale del Lavoro-UIL Trieste ka nisur nga viti 2007 projektin “*Mobbing? No grazie!*” me synimet e meposhtme:

- per te favorizuar kulturen e te informuarit mbi kete fenomen;
- per te zbatuar veprime parandalimi;
- per te ofruar perkrahje per punonjesit ne veshtiresi;
- per te bashkepunuar tek monitorimi i ketij fenomeni.

CCdL-UIL Trieste me nje fjale i ka dhene jete ne seline e saj nje Qendre Degjimi me ane te se ciles garantohet ne anonimi totale nje sherbim per keshillime e mbeshtetje komplet falas per perdoruesit. Ky sherbim u ofron punonjesve, te cilet mendojne se jane te prekur nga veprime diskriminuese ose keqtrajtuese te zgjatur ne kohe, mundesine te flasin me nje grup specialistesh te perbere nga profesionistet e meposhtem:

- counsellor;
- mjek pune;
- mjek ligjor;
- psikoterapeut;
- avokat i specializuar ne drejtesine e punes.

Fazat e udhes se keshillimit ne Qendren e Degjimit jane si vijojne:

1. mikpritja e personit, degjimi dhe dekodifikimi i kerkeses, kuptimi i nevojës, grumbullimi i dokumentacioneve, nese ekzistojne, mbi ngacmimet e supozuara per te cilat perdoruesi qahet, percaktimi i pergjigjeve te mundshme;
2. ballafaqimi me referentin sindikal te kategorise per te verifikuar zbatimin e normave te parashikuara nga ligjet dhe nga KKKP;
3. takime individuale me specialistet ne rast se perdoruesi ndjen nevojën per to;
4. mbledhje kolegjiale i grupit te specialisteve per te thelluar secilin nga rastet e mirepritura, paraqitje e mendimeve te secilit nga specialistet, ballafaqim mbi veprimet per te bere me tej, si per shembull, thellime te tipit normativ, mjekesor, psikologjik;
5. kthimi personit i rezultateve te keshillimit te bere. Aty ku nuk jane gjetur te dhena objektive per ta klasifikuar shqetesimin ne rangun e mobbing-ut, i ofrohet perdoruesit nje udhe shoqerimi duke i dhene

per vetembrojtje me goje e me sjellje, me qellimin qe ballafaqimi me keqtrajtuesin te kthehet ne nje nivel simetrie te marredhenieve.

Keto jane, se fundi, informacionet kryesore per te kontaktuar dhe per te pasur akses tek sherbimi:

Qendra e Degjimit Mobbing

selia CCdL-UIL Trieste

Rruga Ugo Polonio, 5 (kati i pare, dhoma nr. 10)

34125 – Trieste

telefon e fax: 040 660994 (me sherbim sekretarie telefonike aktiv 24 ore mbi 24)

info@benesserelavoro.it

www.benesserelavoro.it

6. Sygjerime praktike per tu mbrojtur nga mobbing-u

Kur duhet te mendojme se gjendemi ne rrezik mobbing-u? Shpesh ndodh atehere kur eshte teper vone, pasi rasti i mobbing-ut i shpallur dallohet vetem nepermjet nje studimi klinik e juridik te pasojave te tij, kur me nje fjale eshte e mundur te provohet lidhja mes semundjes dhe sjelljes keqtrajtuese te atij qe e ka shkaktuar. Per kete arsye eshte e rendesishme te dallohen simptomat ne kohen e duhur, duke filluar t'i behen vetes pyetje si me poshte:

1. u kane transferuar papritur ne nje dhome te vetmuar, te mbushur plot me njerez ose ne dhomen e fundit te korridorit vetem?
2. Kur hyni ne nje dhome qe nuk eshte zyra juaj, te folurat e njerezve nderpriten ne cast?
3. Ju kane lene ne padituri per te reja te rendesishme per kryerjen e duhur te detyres tuaj?
4. Degjoni llafe te keqija ose te rremta mbi ju?
5. Ju jepen papritur detyra me te uleta sesa pozita juaj ose te huaja e te largeta ne krahasim me kompetencat tuaja?
6. Nese reagoni kundrejt disa sjelljeve te pakendshme, si ato me siper, ftesa per te mos u ankuar teper shoqerohet nga ndonje koment i tipit: "ke familje dhe sot per sot nuk eshte e lehte te gjesh pune"?
7. Ndihehi teper te kontrolluar (kontroll oraresh, telefonatash, fotokopiesh, etj.)?
8. Ju qortojne vazhdimisht per gjera te vogla?
9. Zhduken ose thyhen papritur dhe nuk zevendesohen mjetet e punes (kompjuterat, telefonat, etj.)?
10. Nuk u jepet pergjigje kerkesave tuaja, me goje dhe me shkrim?
11. Drejtoret ose koleget tuaj ju provokojne per t'u bere te reagoni ne menyre agresive?
12. Ju perjashtojne vazhdimisht nga festa ne ndermarrje ose aktivitete te tjera shoqerore?
13. Te gjitha propozimet qe parashtroni ne lidhje me punen qe kryeni u refuzohen e/ose nenqeshen?

Ne te gjitha rastet e mesiperme eshte mire te filloni te mendoheni me tej pasi mund te behet fjale per fillimin e nje rasti mobbing-u.

Se fundi, nje dekalog me keshilla praktike per t'i rezistuar mobbing-ut pa e lejuar t'iu perfshije:

1. kini durim;
2. mos ia leshoni veten ligeshtimit dhe depresionit;
3. mos mendoni te hiqni dore nga puna;

4. mos mendoni se vetem ju vuani nga ai;
5. organizohuni per t'i rezistuar;
6. mblidhni dokumentacionet mbi keqtrajtimet e pesuara;
7. kerkoni aleate;
8. denoncojeni mobbing-un;
9. regjistrohuni tek nje shoqate kunder mobbing-ut;
10. zgjidhni rrugen ligjore.