

MOBING¹⁰

Vesna Rodić¹¹

Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka

Sažetak

Cilj istraživanja je pronalazak uzroka i razmatranje pojavnih oblika mobinga, pravnih aspekata, uz osvrt na socijalno-psihološke i ekonomske posljedice mobinga. Kroz poređenje nacionalnih zakonodavstava u zemljama Evropske unije i Republike Srbije utvrđuju se nedostaci pravne zaštite na radu po pitanju mobinga u Bosni i Hercegovini. Glavni cilj istraživanja je utvrditi postoji li maltretiranje na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini, i koje je najbolje rješenje za ovu pojavu u pravnom smislu. U pilot studiju je uključen 101 ispitanik koji je zaposlen. Istraživanje se vršilo primjenom Upitnika koji je namjenski kreiran za potrebe ovog rada. U Upitnik su uključene demografske varijable (pol, starost, sektor zaposlenja, stručna sprema) i varijable koje ispituju različite pojavne oblike mobinga. Rezultati ukazuju na izražen stepen pojavnih oblika mobinga na radu kao što su dodjeljivanje besmislenih radnih zadataka, i zadataka bez prethodnog obavještenja, uputstava i materijala za rad, pripisivanja zasluga drugima, zatrpanost poslom i rokovima koje je nemoguće ispoštovati, teškoće napredovanja, neplaćen prekovremeni rad, itd. Podaci sugerišu da na jednu osobu koja nije doživjela nijedan kriterijum mobinga ide 5 osoba koje su doživjele barem jedan od kriterijuma. Svaki deseti čovjek je doživio više od 10 različitih kriterijuma mobinga. Slijedi zaključak da je mobing veoma rasprostranjen, da nedostaju oblici prevencije mobinga, nedostaju zakonske regulative, i kao najzabrinjavajuće, da je mobing u našem društvu prihvaćen kao normalna pojava a ne kao problem koji treba riješiti. Nameće se potreba za edukacijom zaposlenih i poslodavaca, smanjivanjem predrasuda prema stručnoj pomoći (psihologa, psihijatra), i donošenju zakona i pravilnika o mobingu.

Ključne riječi: mobing, uzroci, pojavni oblici, zakonska regulativa, rezultati upitnika

Summary

The goal of this study was finding causes and reconsider manifestations, legal aspects, reflecting on social-psychological and economic consequences of mobbing. Comparing national law-makings in countries in European Union and Republic

¹⁰ Rad je bio prezentovan na Međunarodnoj konferenciji o društvenom i tehnološkom razvoju, STED 2015, održanoj 01. i 02.10.2015. godine, u Banjoj Luci, u organizaciji Univerziteta za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka.

¹¹ Email: rodicvesna@yahoo.com

Serbia, we can determine flaws in work protection legislations considering mobbing in Bosnia and Herzegovina. Main goal of study is to find whether mobbing is present in Bosnia and Herzegovina, and what is the best solution for this phenomenon from law perspective. 101 employed participants were included in pilot study. Study was conducted administrating Questionnaire which was specially designed for purposes of this study. We included demographic characteristics (sex, age, work sector, professional qualification) and variables which measure different manifestations of mobbing. Results indicate significant level of mobbing manifestations like assigning meaningless tasks, assigning tasks without previous notice, manuals or work materials, attributing credits to others, overcrowding schedules impossible to comply with, work promotion difficulties, unpaid overtime, etc. Data suggests that on one person, who didn't confront with any manifestation of mobbing, goes five persons that did confront with at least one mobbing manifestation criterion. Every tenth person has experienced more than 10 different mobbing manifestation criterions. Conclusion is that mobbing is very widespread, that forms of mobbing preventions are lacking, that there is a lack of legislations, and, most disturbing, that mobbing, in our society, is accepted as normal phenomenon and not as a problem that needs to be solved. The need for education of employees and employers, professional counseling (psychologist, psychiatrist) prejudice reduction, bringing laws and rulebooks about mobbing is imposing.

Keywords: mobing, causes, reconsider manifestations, legal aspects, questionnaire results.

1 Uvod

U svijetu se o mobingu počelo govoriti 80.-ih godina prošlog vijeka. U daljem tekstu će se vidjeti da je u nekim zakonima mobing prepoznat kao krivično djelo. Sa druge strane, u Zakonu o radu Republike Srpske se na mobig odnosi samo jedan član, dok se u u Federaciji Bosne i Hercegovine, mobing uopšte ne pominje u Zakonu o radu već u Zakonu o zabrani diskriminacije. Postavlja se pitanje da li na prostorima Bosne i Hercegovine, nedostatak zakonskih regulativa i neupućenost u sve aspekte mobinga dovodi do *navikavanja* na mobing kao nešto što je socijalno prihvatljivo.

Glavna hipoteza ovoga rada je da u Bosni i Hercegovini mobing nije adekvatno zakonski regulisan te da je izrazito prisutan u radu što bi Upitnik trebalo da potvrdi. Pomoćne hipoteze za poređenje zakonskih regulativa iz oblasti zaštite na radu, a po pitanju mobinga su:

- pravna regulativa mobinga u zemljama članicama Evropske unije,
- regulative Evropske unije u oblasti zaštite na radu, sa posebnim osvrtom na mobing.

Metode koje su korištene u ovom radu su u skaldu sa ciljem istraživanja, a to je utvrditi postoji li maltretiranje na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini, i koje je najbolje rješenje za ovu pojavu u pravnom smislu. U skaldu sa postavljenim ciljem korištene su sljedeće metode istraživanja: istorijsko-pravna, dogmatička, normativna, logička, sociološka i psihološka.

1.1 Pojam mobinga

Riječ mobing potiče iz engleskog jezika, od riječi mob – agresivna rulja, masa i od riječi mobbish – prostački, grubo, vulgarno. Veoma često se povezuje sa riječi bully – siledžija, nasilnik, zlostavljati, kinjiti. Termin mobing na srpski jezik se prevodi kao psihičko zlostavljanje, psihički teror, moralno zlostavljanje, šikaniranje, izživljavanje nad zaposlenima, itd.

Termin mobing se upotrebljava u većini evropskih zemalja. U zemljama engleskog govornog područja upotrebljava se termin *bullying*, iako on često označava i fizičko maltretiranje učenika u školi od strane drugih učenika ili nastavnika. U Sjedinjenim američkim državama se upotrebljava termin work abuse ili employee abuse. Smatramo da mobing nije prava riječ za naše zakonodavstvo. Najbolje i najpreciznije mobing u našem jeziku određuje riječ izživljavanje. Izživljavanje obuhvata i psihičko i fizičko zlostavljanje te je mnogo primjerenija za upotrebu u našem zakonodavstvu. Moramo priznati da većina zaposlenih uopšte ne zna šta znači riječ mobing, dok sa druge strane znaju šta znači riječ izživljavanje.

1.2 Istorija razvoja mobinga

Ovaj svojevrsni psihoteror, prvi je uočio, formulisao i dijagnostikovao 80-tih godina prošlog vijeka švedski psiholog njemačkog porijekla prof. dr Hajnc Lejman. On je u početku, tokom šesdesetih godina istraživao permanentno neprijateljsko ponašanje kod djece u školama i dao mu ime mobing. Kasnije, početkom osamdesetih je istu vrstu ponašanja uočio kod zaposlenih na radnom mjestu i od tada je bio vodeći svjetski ekspert za mobing. Hajnc Lejman je 1984. godine dao prvu definiciju mobinga. On je rekao da se mobing kao psihološki teror na radnom mjestu odnosi na neetičku komunikaciju koja je sistematski usmjerena od strane jednog ili više pojedinaca prema, u većini slučajeva, jednom pojedincu, koji je zbog mobinga gurnut u poziciju u kojoj je bespomoćan i u kojoj nema mogućnosti da se brani, te je u toj poziciji držan pomoću stalnih mobing aktivnosti. Mobing aktivnosti se odvijaju veoma često, (prema statističkoj definiciji najmanje jednom sedmično) i u dužem vremenskom periodu (prema statističkoj definiciji najmanje šest mjeseci). Takođe Lejman je naveo, da zbog velike učestalosti i dugog vremenskog perioda u kojem traje neprijateljsko ponašanje to maltretiranje dovodi do mentalne, psihosomatske i socijalne patnje.

Najpotpunija definicija mobinga data je u francuskom zakonu o mobingu – Zakonu socijalne modernizacije (2002) i glasi: „Mobing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem ponavljanih akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uslova, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitovati žrtvinu profesionalnu budućnost“.

2 Metod

2.1 Uzorak

Uzorak za temu i problematiku ovog rada je zaposleno stanovništvo Bosne i Hercegovine. Za prvi instrument u ovom radu su uzeti pozitivno pravni propisi iz oblasti radnog zakonodavstva koji regulišu mobing, kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini i nekim zemljama članicama Evropske unije. Za drugi instrument u ovom radu korišten je Upitnik. U Upitnik su uključene demografske varijable (pol, starost, sektor zaposlenja, stručna sprema) i varijable koje ispituju različite pojavne oblike mobinga.

Metode koje su korištene u ovom radu su u skladu sa ciljem istraživanja, a to je utvrditi postoji li maltretiranje na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini, i koje je najbolje rješenje za ovu pojavu u pravnom smislu. U skladu sa postavljenim ciljem korištene su sljedeće metode istraživanja: istorijsko-pravna, dogmatička, normativna, logička, sociološka, psihološka. Osim toga, koristili smo Upitnik za zaposlene koji treba da odgovori na pitanje *Da li ste žrtva mobinga?*

2.2 Uzroci mobinga

Neslaganje ili konflikt pokreću ciklus mobinga. U većini slučajeva ovaj događaj je irelevantan. Bitno je da se o uzroku konflikta ne govori otvoreno i iskreno, tako da on postaje samo izgovor za da se pokrene mobing.

Mobing za svoje uzroke ima lične konflikte na radu, koji su povezani sa neodgovarajućom organizacijom i procesom rada, uslovima u radnom okruženju, neodgovarajućim metodima menadžmenta – odsustvo komunikacije, neizvjesnost u pogledu perspektiva na radu, česte izmjene uslova rada, često raspoređivanje na druge poslove, odsustvo podrške neodgovarajućeg radnog okruženja (Teodosijević, 2012).

Uzrok mobinga može biti i ukazivanje na nezakonitost rada poslodavca, odnosno ukazivanje na korupciju, što izaziva reakciju poslodavca u vidu mobinga. Na određeni način rast pojave mobinga uslovljen je i procesima globalizacije i liberalizacije, odnosno ugrožavanja vrijednosti evropskog socijalnog modela, čiji je sastavni dio koncept socijalne tržišne privrede i koncept socijalno odgovornog menadžmenta. Posebno se u uslovima tranzicije u državama bivšeg socijalističkog sistema stvaraju nepovoljne pretpostavke za širenje mobinga, kao katkad surove, nehumane, socijalno neodgovorne menadžerske politike kako bi se sami zaposleni naveli da otkazu ugovor o radu, čime poslodavac izbjegava zakonske obaveze u postupku kolektivnog otpuštanja i isplatu otpremnina.

2.3 Vrste mobinga

Postoje horizontalni, vertikalni i strateški mobing.

Horizontalni mobing se javlja u slučajevima kada se mobing aktivnosti događaju među radnicima koji su na istom hijerarhijskom položaju u jednoj organizaciji. Horizontalni mobing može biti manifestovan kroz mobing aktivnosti jednog radnika prema drugom ili kroz mobing aktivnosti grupe radnika prema jednom radniku. U

prvom slučaju kada jedan radnik sprovodi mobing aktivnosti prema drugom radniku, motivi su najčešće lične prirode (ljubomora, zavist) ili je motiv osjećaj ugroženosti radne pozicije ili radnik smatra da to vodi napretku u njegovoj karijeri. Istraživanja su pokazala da su žene češće žrtve mobinga od strane durgih žena zaposlenih, kao i da zaposleni muškarci češće pribjegavaju mobingu prema drugim zaposlenim muškarcima nego prema zaposlenim ženama.

O vertikalnom mobingu govorimo u dva slučaja: 1) kada pretpostavljeni sprovodi mobing aktivnosti prema jednom podređenom radniku i 2) kada grupa radnika sprovodi mobing aktivnosti prema jednom pretpostavljenom. Vertikalni mobing se ispoljava na mnogo načina. Na primjer u vidu „praznog stola“ ili se dodjeljuju trivijalni poslovi ispod stručnog nivoa zaposlenog kako bi se povrijedilo njegovo/njeno profesionalno dostojanstvo, ili pak, u vidu *punog stola* (tako da ostaje da radi prekovremeno, a da se ne plaća prekovremeni rad), što vodi pretjeranom zamoru na radu. Pretjerani zamor na radu je povećani rizik po zdravlje zaposlenih, što može imati i fatalne posljedice – smrt na radu usljed infarkta ili moždanog udara. Vertikalni mobing se manifestuje u vidu pojačane kontrole zaposlenog, izlaganju stalnoj kritici pretpostavljenih zbog navodnih propusta, uz omalovažavanje profesionalnih sposobnosti, do čestog raspoređivanja na druge poslove bez opravdanog razloga, u prekidanju u govoru ili pri pokušaju da se daju objašnjenja ili ospore upućene kritike, do profesionalnog *ostrakizma*, izbjegavanja odnosno izolovanja zaposlenog.

Mobing se manifestuje i u nizu drugih varijeteta, pri čemu su tehnike mobinga po pravilu manje suptilne prema zaposlenima sa nižim kvalifikacijama, a znaju biti suptilnije, *teror je suptilniji što je posao bolji* prema zaposlenim sa visokim/ekspertskim kvalifikacijama.

Strateški mobing je posebna vrsta vertikalnog mobinga. Strateški mobing se javlja kada se upravljački vrh dogovori koji su radnici nepoželjni i na koji način ih udaljiti sa radnog mjesta. Do strateškog mobinga najčešće dolazi usljed velikih promjena koje zahvataju radne organizacije, a koje za posljedicu imaju smanjenje broja radnika (npr. spajanje dvije firme). Jedini način da se rukovodstvo „riješi“ nepoželjnih radnika je da psihičkim maltretiranjem prisili radnika na napuštanje firme.

3 Regulisanje mobinga u nekim državama članicama Evropske unije

3.1 Švedska

Prvi propis koji se odnosi na sprječavanje mobinga usvojen je u Švedskoj 1993. godine. To je bila Uredba o viktimizaciji na radu, koja se primjenjivala na sve aktivnosti u kojima zaposleni mogu biti izloženi viktimizaciji. U ovom dokumentu se mobing definiše na način što se koristi termin viktimizacija. Tako, pod viktimizacijom se podrazumijevaju „periodični, ponovljeni, prijekorni ili izrazito negativni postupci koji su usmjereni protiv pojedinačnog zaposlenog, koji su izraženi na uvrjedljiv način i koji mogu rezultirati njegovim izolovanjem i isključenjem iz radne zajednice“. Ovaj

dokument je predviđao obavezu poslodavca da organizuje rad i obezbijedi uslove rada koji će u najvećoj mjeri spriječiti viktimizaciju. Pri tome se naglašava i njegova obaveza saradnje sa sindikatom. U cilju efikasnijeg sprovođenja Uredbe Nacionalni odbor za profesionalnu sigurnost i zdravlje (Swedish National Board of Occupational Safety and Health), donio je opšte preporuke, u kojima su detaljnije određeni uzroci i posljedice viktimizacije na radnom mjestu. Tako se pod viktimizaciju podvode skoro svi oblici nasilja na radnom mestu, kao što su zlostavljanje, psihičko nasilje, socijalna izolacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Kao mjere koje imaju za cilj prevenciju viktimizacije navode se: stvaranje sigurnog radnog okruženja, edukacija menadžmenta i informisanje zaposlenih o njihovim pravima i obavezama na radu i u vezi sa radom.

3.2 Francuska

U Francuskoj se ovaj pojam definise kao *moralno uznemiravanje*, a zaštita od ove pojave predviđena je pored Krivičnog zakona i Zakona o radu i posebnim zakonom. Ovi zakoni određuju kazne za prekršioce zabrane mobinga. Tako je Krivičnim zakonikom počiniocu zapriječena kazna od jedne godine zatvora i novčana kazna u iznosu od petnaest hiljada eura, dok je Zakonom o radu predviđena kazna zatvora od jedne godine i/ili novčana kazna od 750 EUR. Poseban zakon koji uređuje pitanje mobinga je Zakon o socijalnoj modernizaciji Francuske iz 2002. godine (Loi modernisation sociale). U ovom dokumentu mobing se definiše kao „ponovljeno moralno uznemiravanje koje ima za cilj ili posledicu pogoršanje radnih uslova na način koji šteti pravima i dostojanstvu zaposlenog, utiče na njegovo fizičko ili mentalno zdravlje ili dovodi u pitanje profesionalnu budućnost zaposlenog“. U vezi sa tim, zabranjena je diskriminacija u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa (kao što su: pravo na zaradu, stručno usavršavanje i napredovanje u poslu), kao i zaštita od otkazivanja ugovora o radu koje bi bilo povezano sa moralnim uznemiravanjem, odnosno odluka o otkazu ugovora o radu zaposlenom koji se usprotivio moralnom uznemiravanju na radu ne proizvodi pravno dejstvo. Osim toga, zakon predviđa obavezu za poslodavce i druga odgovorna lica da preduzmu potrebne mjere kako bi spriječili moralno uznemiravanje na radnom mestu. Jedna od tih mjera je i izricanje disciplinskih sankcija prema zaposlenima koji iniciraju i učestvuju u horizontalnom mobingu, kao i postupak medijacije koji žrtva mobinga može da pokrene putem prijave. Pri tome, teret dokazivanja da ponašanje na koje se u prijavi zaposlenog upućuje ne predstavlja moralno uznemiravanje leži na poslodavcu, dok je zaposleni dužan da dokaže postojanje elemenata moralnog uznemiravanja. Ovo prebacivanje tereta dokazivanja predstavlja odstupanje od klasičnog pravila o teretu dokazivanja u parničnom postupku, i ima svoje opravdanje u činjenici da se mobing organizuje na suptilan način, kao neka vrsta psiho-terora. Osim toga, žrtva kod vertikalnog mobinga teško da može obezbijedi svjedoke u dokaznom postupku, obzirom da su u ovaj mobing pored nadređenih često uključeni i ostali zaposleni. Takođe, i zaposleni koji ne učestvuju u mobingu imaju strah da svjedoče u postupku dokazivanja, zbog mjera represije koje zbog toga poslodavac može i prema njima primijeniti. Ovome je prethodila presuda Radnog suda u Parizu koji je 1990. godine dodijelio 100.000 franaka na ime oštete zaposlenom u hotelu koga su nadređeni konstantno ponižavali

pred gostima, mijenjali mu radno vreme i insistirali da radi na poslovima za koje nije bio obučen.

3.3 Belgija

Teret dokazivanja postojanja mobinga na radu na istovjetan način je predviđen i u Belgiji Zakonom protiv nasilja i moralnog ili seksualnog uznemiravanja na poslu, iz 2006. godine. Takođe, predviđen je i interni disciplinski postupak protiv mobera. Osim toga, poslodavac ima obavezu i da ustanovi plan prevencije i godišnji akcioni plan sprečavanja zlostavljanja. Jedno od rješenja koje značajno doprinosi sprečavanja mobinga na radu jeste obaveza poslodavca da odredi povjerenika za sprečavanje zlostavljanja. Povjerenik predstavlja interni organ kod poslodavca, koji je autonoman u svom radu i koji, između ostalog, učestvuje u izradi analize rizika zabranjenog ponašanja i donošenju preventivnih mjera. Odgovornost za sprovođenje ovih mjera leži na poslodavcu, koji s tim u vezi ima i obavezu da sprovede *analizu rizika* od mobinga na radu. Ova analiza se vrši na osnovu upitnika i intervjuva, koja se odnose na istraživanje potencijalnih situacija koje mogu dovesti do ponašanja koja predstavljaju mobing na radu. Osim toga, analiza obuhvata i slučajeve ponašanja zbog kojih su se zaposleni obraćali povjereniku, u cilju zaštite svojih prava. Ova analiza treba da posluži poslodavcu za određivanje prioriternih mjera kojima bi se preventivno djelovalo na suzbijanje mobinga na radu.

Jedno od rješenja koje je prisutno u uporednom zakonodavstvu jeste pravo zaposlenih da upozore nadležne organe javne vlasti u slučaju nezakonitog postupanja kod poslodavca ili postojanja korupcije kod državnih funkcionera. Ukoliko je zaposleni zbog navedenog upozorenja žrtva korupcije, u uporednom zakonodavstvu je predviđena njegova zaštita od strane upravne inspekcije i sudova. U sporovima povodom mobinga na radu zaposleni imaju pravo da traže naknadu neimovinske štete, koja nema samo za cilj satisfakciju žrtvi mobinga zbog pretrpljenog duševnog bola, već i funkciju privatne kazne sa snažnim odvraćajućim dejstvom.

4 Ostvarivanje sudske zaštite od mobinga iz oblasti radnih odnosa u Bosni i Hercegovini

Mobing je novina u našem radnom zakonodavstvu. Izmjenama i dopunama Zakona o radu (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 20/07) uveden je mobing, kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može da podnese tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava. Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava (subjektivni rok), a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede (objektivni rok). Sud vodi postupak po pravilima Zakona o parničnom postupku. Sud uvijek obraća pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova, prilikom određivanja rokova i ročišta. U slučajevima kada sud donese presudu kojom nalaže izvršenje kakve čimdbje, sud će odrediti rok od 15

dana za njeno izvršenje. Žalba na presudu odnosno rješenje iz radnih odnosa podnosi se u roku od 15 dana.

I za najjednostavniji spor, u kojemu radnik traži isplatu plaće, našim sudovima trebaju četiri godine, a za sporove u kojima ima elemenata zlostavljanja preduga je i godina dana, jer takvi ljudi trpe i finansijski i zdravstveno. Ovaj podatak je poražavajući, a time se krši pravo na suđenje u razumnom roku u smislu člana 6. stav 1. Evropske konvencije.

Mobing kao oblik diskriminacije u radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine nije u potpunosti pravno regulisan jer u zakonskim odredbama nisu precizirane radnje zlostavljača kojima se provodi psihičko zlostavljanje na radu, odnosno mobing. Takođe, nije precizirana ni dužina trajanja vršenja mobiga na radu da bi se određene radnje, odnosno ponašanje zlostavljača prema žrtvi/radniku moglo podvesti pod mobing.

Zakon o radu Federacije BiH (Službene novine F BiH, br. 43/99, 32/00 i 29/03) ne propisuje šta je to mobing, međutim, zanimljivo je da Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH, br. 59/09) u članu 4. stav 3. propisuje da je mobing oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Zahvaljujući Zakonu o zabrani diskriminacije BiH, zaposlenici i u entitetu Federaciji BiH imaju mogućnost da pokreću sudske postupke protiv mobinga, što prije nije bio slučaj jer mobing nije bio zakonski regulisan u Federaciji BiH.

Zakon o radu Republike Srpske, za razliku od radnog zakonodavstva Federacije Bosne i Hercegovine i Brčko Distrikta, čitavu jednu oblast posvećuje zabrani diskriminacije i na određeni način približava zakonodavstvo Republike Srpske međunarodnim standardima u predmetnoj oblasti. Iako u navedenom zakonu pojam diskriminacije nije definisan, kao oblici diskriminacije definisani su pojmovi: a) neposredne diskriminacije i b) posredne diskriminacije (Član 107., stav 2., Zakona o radu Republike Srpske). Zakon kod određenja direktne diskriminacije upućuje samo na sadašnje diskriminatorско postupanje, što se pored nedefinisanja osnovnog pojma diskriminacije može smatrati propustom važećeg Zakona o radu .

Zakonom je određeno da se ne smatra diskriminacijom stavljanje u neravnopravan položaj radnika, kao i lica koje traži zaposlenje kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, kao i pružanje zaštite određenim kategorijama radnika u skladu sa odredbama Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i ugovora o radu, što znači da zakon predviđa i afirmativne mjere.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, koji je pokrenuo kod poslodavca, nadležnog suda ili pred arbitražom, radnik može tražiti zaštitu prava kod nadležnog inspektora rada, što je regulisano članom 120. Zakona o radu Republike Srpske. U slučajevima gdje se radnici obraćaju inspekciji rada sa tvrdnjom da su izloženi mobingu od strane poslodavca, inspektori vrše kontrolu kako bi utvrdili da li poslodavac poštuje osnovna prava radnika koja su mu garantovana Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Radnik se može obratiti inspektorima rada radi zaštite prava u roku od tri mjeseca od dana saznanja za učinjenu povredu, a najdalje u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede (član 120., stav 3. Zakona o radu Republike Srpske). U razgovoru koji smo obavili sa inspektorima Republičke inspekcije rada Republike Srpske na temu mobinga došli smo do slijedećih zaključaka:

- Zaposlenici veoma rijetko prijavljuju mobing.
- Inspekcija rada nema zaštitne mehanizme već upućuje zaposlenog na pokretanje sudskog postupka.
- Inspektori rada veoma teško na terenu prepoznaju mobing iz razloga nedovoljne edukacije samih inspektora kao i nedostatkom vremena da bi se takva vrsta diskriminacije prepoznala.
- Inspektori rada su naveli nedostatke u zakonskoj regulativi koji se posebno odnose na oblast mobinga, jer u Zakonu o radu Republike Srpske samo član 111. se odnosi na mobing, dok ostali članovi se odnose na diskriminaciju. Po mišljenju inspektora rada neophodno je donijeti pravilnik koji bi precizno definisao mobing aktivnosti, obaveze poslodavaca, i koji bi proširio ovlaštenja inspektora inspekcije rada.

5 Rezultati sprovedenog istraživanja

Smatrali smo da ukoliko želimo da dobijemo prave informacije o zastupljenosti mobinga u Bosni i Hercegovini, moramo da ispitamo zaposlene po pitanju mobinga. Upitnik sadrži 25 pitanja, osmišljen je tako da ispitanici uglavnom odgovaraju sa DA ili NE. Ukupan broj ispitanika je 101. Moramo naglasiti da je veliki problem bio otpor zaposlenih prema popunjavanju upitnika. Primjetan je bio strah kod zaposlenika¹².

Takođe, uočili smo da veliki broj ispitanika, iako na pitanje *Da li znate šta je mobing?* odgovori sa DA, ustvari ne znaju šta je mobing. Većinu ispitanika je bila sramota da kažu da ne znaju šta je mobing. Na to pitanje su kroz razgovor koji je obavljen prilikom ispitivanja davali neodređene ili nepotpune odgovore. Bilo je i ispitanika koji su davali odgovore kao što su: a) to je ono kad se gazda stalno dere ili b) to je ono kada se *poguram* sa gazdom.

Na osnovu odgovora koje smo dobili u toku razgovora sa ispitanicima, možemo zaključiti da više od polovine zaposlenika ne zna šta je mobing, odnosno na koje sve načine se on ispoljava što je po našem mišljenju poražavajuće.

Broj ispitanika muškog pola je 32, a ženskog pola je 63. Zaposleni ženskog pola su bili otvoreniji za popunjavanje upitnika od zaposlenih muškog pola. Prilikom ispitivanja zaposlenika, došli smo do subjektivnog zaključka da zaposleni muškog pola ne žele da učestvuju u ispitivanju iz razloga, jer se *nad muškarcima se ne može*

¹² Neka od pitanja sa kojima smo se suočili od strane zaposlenika su bila: a) Da li vas je „gazda“ poslao? b) Za koju stranku radite? c) Ko će to (misli se na Upitnik) da pregleda? d) Moram li napisati ime i prezime?

vršiti mobing. Starosne grupe koje su obuhvaćene upitnikom raspoređene su u 4 kategorije, od 25 do 35 godina, od 35 do 45 godina, od 45 do 55 godina i preko 55 godina. Evidentno je da su ispitanici u starosti od 20-35 godina lakše pristajali na ispitivanje, od starijih zaposlenika. U demografske varijable je uključen stepe stručne spreme i najveći dio uzorka čine ispitanici srednje i visoke stručne spreme.

Upitnikom je obuhvaćen javni i privatni sektor, gdje 45 ispitanika dolazi iz javnog, a 56 iz privatnog sektora. Moramo naglasiti da u javnom sektoru nismo imali nikakvih problema od strane nadređenih prilikom sprovođenja upitnika, dok u privatnom sektoru, u većim radnim organizacijama, nadređeni (menadžment ljudskih resursa) nisu dozvoljavali da vršimo ispitivanje zaposlenih.

Analizom vrste nasilja koje se sprovodi nad zaposlenima, došli smo do zaključka da je najčešći oblik nasilja verbalno nasilje. Nažalost tokom razgovora sa zaposlenicima, iako je odgovor za seksualno nasilje u većini slučajeva NE, došli smo do zaključka da su mnoga ponašanja na radnom mjestu koja se mogu okarakterisati kao seksualno nasilje na radnom mjestu, u našem društvu opšteprihvaćena, smatraju se normalnim, a u nekim slučajevima i poželjna (npr. provokacije usmjerene na fizički izgled).

Prema učestalosti javljanja istraživanih pojava većina ispitanika je odgovorila da se istraživane pojave ponavljaju mjesečno, a frekvenciju ponavljanja prikazuje Tabela 1.

TABELA 1: STRUKTURA UZORKA PREMA FREKVENCIJI JAVLJANJA ISTRAŽIVANIH POJAVA

Koliko često se navedene pojave događaju	Svakodnevno	Nedeljno	Mjesečno
Broj	8	10	40
Procenat	13,8	17,2	69,0

Iako 22% ispitanika statističkom učestalošću jesu žrtve mobinga, došli smo do zaključka da zaposlenici imaju potrebu da umanjuju učestalost tih pojava. Kroz razgovor koji je obavljen sa ispitanicima većina ih je izjavila da se mobing aktivnosti dešavaju svakodnevno ili sedmično, ali su u Upitniku navodili mjesečno.

Najviše nasilja na radnom mjestu trpe zaposlenici sa visokom stručnom spremom. Smatramo da su rezultati na ovo pitanje ovakvi, zato što su zaposlenici sa visokom stručnom spremom edukovaniji po pitanju mobinga i svih njegovih pojavnih oblika. Takođe primjetili smo da što zaposlenik ima veću stručnu spremu to su oblici mobing aktivnosti koji se ispoljavaju prema njima sve sofisticiraniji. Frekvencije doživljavanja zlostavljanja prema stepenu stručne spreme pokazuje Tabela 2.

TABELA 2: FREKVENCije DOŽIVLJAVANJA ZLOSTAVLJANJA PREMA STEPENU STRUČNE SPREME

	seksualno	verbalno	ne	%
SSS	0	4	39	42,6
VSS	2	15	34	50,5
MR	0	0	1	1,0
DR	0	0	3	3,0
OŠ	0	1	2	3,0
%	2	20	78	100,0

Prema polu, zaposlenici ženskog pola trpe više nasilja na radnom mjestu od zaposlenika muškog pola, što prikazuje Tabela 3. Tabela 4 prikazuje da je u javnom sektoru verbalno nasilje izaženije. Ovi podaci se mogu interpretirati tako da je svaki četvrti radnik doživio verbalno nasilje, a od tog broja, svaki treći je zaposlen u privatnom sektoru. Sa druge strane, ove podatke treba uzeti sa rezervom zbog ranije pomenutih ometajućih faktora (npr. strah zaposlenih, neupućenost). Pretpostavka je da su pomenute manifestacije mobinga puno češće nego što ispitanici izjavljuju.

TABELA 3: FREKVENCije DOŽIVLJAVANJA NASILJA PREMA POLU

	Seksualno	Verbalno	Ne	%
Muški	2,0	6,0	25,0	34,7
Ženski	0,0	11,0	51,0	65,3
%	2,1	16,9	80,0	100,0

TABELA 4: FREKVENCije DOŽIVLJAVANJA NASILJA PREMA SEKTORU ZAPOSLENJA

	Seksualno	Verbalno	Ne	%
Javni	1,0	15,0	29,0	44,6
Privatni	1,0	5,0	50,0	55,4
%	2,0	19,8	78,2	100,0

Na nivou čitavog uzorka ispitanici se najčešće žale na dodjeljivanje besmislenih radnih zadataka, dodjeljivanje zadataka bez prethodnog obavještenja, uputstva i materijala za rad, zatim da su njihove zasluge pripisane drugima, da su zatrpani poslom i rokovima koje je nemoguće ispoštovati, da imaju poteškoća u napredovanju, da im je pripisana tuđa krivica te da im nije plaćen prekovremeni rad. Skoro svaki četvrti zaposlenik je plaćen za prekovremeni rad.

Ispitanici u prosjeku doživljavaju nešto manje od 4 kriterijuma mobinga (M1). Kada se iz uzorka izbace ispitanici koji se izjašnjavaju da nisu doživjeli nijedan kriterijum mobinga, aritmetička sredina raste (M2) iznad 4 kriterijuma mobinga. Podaci sugerišu da sa 95% pouzdanosti možemo tvrditi da se, unutar populacije, prosječan broj kriterijuma mobinga kreće između 3.1 i 4.5 po osobi. Računanjem omjera između ispitanika koji nisu označili nijedan kriterijum mobinga i preostalih dobija se 1.2, što praktično znači da na jednu osobu koja nije doživjela nijedan kriterijum mobinga ide 5 osoba koje su doživjele barem jedan od kriterijuma. Dalje,

ako se izdvoje osobe koje su doživjele više od 10 kriterijuma mobinga i izračunaju omjeri, dobija se podatak da je svaki deseti čovjek doživio više od 10 različitih kriterijuma mobinga. U našem uzorku, maksimalan broj doživljenih kriterijuma mobinga je 14, a četiri osobe su imale 13 kriterijuma mobinga.

6 Zaključak

Na osnovu rezultat sprovedenog istraživanja došli smo do poražavajućeg zaključka da je svaki četvrti zaposlenik u Bosni i Hercegovini žrtva mobinga, a čak svaki deseti zaposlenik je doživio više od 10 različitih mobing aktivnosti. Poredeći naša zakonodavna rješenja sa rješenjima koje nude zemlje, članice Evropske unije, Republika Srbija i Evropska unija došli smo do zaključka da Bosna i Hercegovina zaostaje u rješavanju problema mobinga. U radu se vidi da su zemlje, članice Evropske unije problemu mobinga pristupile veoma ozbiljno donošenjem konkretnih zakona koji se odnose na mobing. Osim zakona pomenute članice su donijele i pravilnike ili uputstva koja prate zakon, a takođe kazne koje su predviđene za mobere su izrazito visoke i imaju ulogu preventivnih mjera. Kao najbolji primjer zakonodavnog rješenja mobinga može se istaći Francuska čiji zakon predviđa krivičnu odgovornost poslodavca koji je sprovodio mobing nad zaposlenima. Primjer za uspješnu zakonodavnu aktivnost po pitanju mobinga je Republika Srbija koja je 2010. godine donijela Zakon o sprječavanju zlostavljanja na radu, a zatim i Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu u kojem su decidno navedene mjere prevencije, oblici mobinga, mobing aktivnosti i mehanizmi zaštite od mobinga. Iako je Bosna i Hercegovina potpisala i ratifikovala veliki broj konvencija MOR-a kao i Evropsku socijalnu povelju, iz izvještaja iz 2014. godine, Evropskog komiteta za socijalna prava, evidentno je da Bosna i Hercegovina ne izvršava obaveze koje je preuzela ratifikacijom Evropske socijalne povelje, a onda ne moramo da napominjemo da ništa nije urađeno po pitanju članova povelje na koje je Bosna i Hercegovina stavila rezerve.

U Bosni i Hercegovini je mobing evidentan i to u zabrinjavajućoj mjeri. Zakonska regulativa i rješenja koja ona nudi su nedovoljna i neefikasna sa velikom mogućnošću zloupotreba zbog nepostojanja nikakvih podzakonskih akata (pravilnika, uredbi, uputstava, itd.) koji se nameću kao neophodni u rješavanju problema. Primjetan nedostatak sudske prakse po tužbama za mobing jer kao što se moglo vidjeti u Bosni i Hercegovini je doneseno samo nekoliko presuda za mobing. A i kazne koje su izrečene moberima su nedopustivo niske te kao takve nemaju ni kažnjavajuću svrhu a kamoli preventivnu.

Da bi se problem mobinga efikasno riješio neophodno je izvršiti edukaciju kako zaposlenih i poslodavaca, tako i inspektora rada, i na žalost, sudija. Opšteprihvaćenost mobinga kao društveno prihvatljivog ponašanja poslodavaca, strah od gubitka posla, sramota obraćanja stručnoj podršci (psiholozi, psihijatri) su najveći problemi našeg društva u kome je mobing našao plodno tlo. Na žalost, nadljudski naponi se trebaju uložiti kako bi se oduzela *magična moć* pojma *gazda* koji u našem društvu podrazumijeva i opravdava sve oblike nasilja nad zaposlenicima.

Pukim evidentiranjem mobinga, i šturih zakonskih regulativa u Bosni i Hercegovini se problem mobinga ne rješava. Primjeri dobre prakse se mogu naći u Evropskoj uniji, njenim članicama i zemljama regiona, i postojanje tih regulativa i uspješnost u sprovođenju zakonskih mjera, bi trebalo da bude indikator ka izmjenama i dopunama Zakona o radu Bosne i Hercegovine. Upitnik za zaposlene, sa druge strane predstavlja jedan primjer instrumenta za procjenu prisutnosti mobinga, koji svoju primjenu može naći u Inspekciji rada, menadžmentu ljudskih resursa, praksi savjetodavnih radnika (psihologa, psihijataru) kao brz i efikasan dijagnostički instrument. Navođenje potencijalnih rješenja za sobom povlači interdisciplinarni i sistematski pristup rješavanju problema, jer nije dovoljno samo proširiti zakon, već je neophodno donijeti i odgovarajuće podzakonske akte. U izradi podzakonskih akata bi, osim stručnjaka iz oblasti prava paralelno učestvovali i stručnjaci iz oblasti psihologije i medicine čiji cilj bi bio uputiti i zaposlene, i poslodavce, i menadžere ljudskih resursa u prevenciju, ranom otkrivanju mobinga, stručnu pomoć žrtvi mobinga kao i sve oblike zaštite. To bi u konačnici rezultiralo višim stepenom svijesti o problemu mobinga i samim tim, izvjesnijim putem ka rješavanju ovog problema.

Smatrajući da je mobing veliki problem koji je marginalizovan, za kraj ćemo postaviti pitanje: Da li je u našem društvu najbolja zaštita od mobinga što veća kazna za poslodavca od strane suda?

7 Popis literature

Izmjene i dopune Zakona o radu. *Službeni glasnik Republike Srpske, broj 20/07*.

Teodosijević, Jelena. 2012. *Mobing*. Beograd: Arhipelag.

Zakon o radu Federacije BiH. *Službene novine F BiH, br. 43/99, 32/00 i 29/03*.

Zakon o zabrani diskriminacije. *Službeni glasnik BiH, br. 59/09*.

Zakona o radu Republike Srpske. *Službeni glasnik Republike Srpske, broj 55/07*.

Zakon o socijalnoj modernizaciji (Loi de modernisation Sociale). n. 2002–73. (2002).

Preuzeto 19. avgusta 2015. sa <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX0000077L>