

MOBING U UPRAVLJANJU LJUDSKIM POTENCIJALIMA

Saša Kalinić, MA
Sebastijan tours doo, Kralja Petra i 99 a
Telefon: +387 66 800 276
E-mail: punkskoduje@gmail.com

Sažetak: Zadovoljstvo na radnom mjestu, povoljno radno okruženje, veoma su važni elementi koji podstiču maksimalan doprinos, odnosno maksimalnu produktivnost ljudskih potencijala tokom rada. U savremenim uslovima sve se više pažnje poklanja pitanjima i problematici razvoja povoljnog radnog okruženja, te se tako i istražuju brojne prepreke koje ugrožavaju ove ciljeve. Jedno od takvih stanja, koje u savremenim uslovima postaje sve češće, jeste problematika mobinga. Ovaj problem danas je aktuelan u svim segmentima poslovanja, odnosno u svim branšama. Bosna i Hercegovina je karakteristična po tome što nema razvijen zakonski okvir kojim se regulišu pitanja mobinga, njegovog identifikovanja i borbe protiv ovog problema. U ovom istraživanju autor ukazuje na suštinu i problematiku mobinga, posmatrano sa teorijskog okvira, ali se posebno osvrće na identifikovanje mobinga u Bosni i Hercegovini, njegovo praćenje i odgovore valsti u ovom domenu. Pitanje mobinga, njegovog problema, koje je ukazano kroz ovo istraživanje, karakteristično je za sve kompanije u BiH. Tačnije, ovi navodi i rezultati koji su identifikovani, primjenu nalaze u kompanijama svih sektora.

Ključne riječi: *ljudski potencijal, mobing, kompanija, Bosna i Hercegovina.*

MOBBING IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract: Satisfaction in the workplace , positive work environment are vital elements that encourage maximum contribution , and maximum productivity of human potentials during the operation . In modern conditions, more and more attention is paid to the issues and problems of the development of a favorable working environment , and thus explore the numerous obstacles that threaten these goals. One of these states that in modern conditions is becoming more common , is the issue of mobbing . The problem today is current in all business segments , and in all branches. Bosnia and Herzegovina is characterized in that it has a developed legal framework that regulates the issues of mobbing, its identification and combating this problem. In this study, the author points to the essence of the problem of mobbing , as seen from the theoretical framework , but pays special attention to identifying mobbing in Bosnia and Herzegovina , its monitoring and government responses in this domain . Question mobbing, his problem, which is shown through this study, it is characteristic of all companies in B&H . Specifically, these states and the results that have been identified, are used in companies of all sectors .

Key words: *human potentials , mobbing , company , Bosnia and Herzegovina .*

1. UVOD

Savremeno okruženje u kojem posluju kompanije zahvaćeno je dinamičnim i trubulentnim promjenama. Ovim promjenama i turbulencijama posebno su izloženi ljudski potencijali, posebno zbog toga što postoji velika raznovrsnost radne snage i rastući jaz između raspoloživih sposobnosti i zahtjeva posla, tehnologija koja se mjenja, strukturne promjene u organizaciji, rastuća međunarodna konkurencija... U ovakvim uslovima kompanije nastoje da iznađu načine kojima će se prilagoditi ovim promjenama kako bi opstale i kako bi održale konkurentnost. Ovava stanja, posebno promjenljiva i trubulentna i, svakako krizna, kojima je BiH izložena, predstavljaju pogodno tlo za različite oblike diskriminacije na radu od kojih je najčešći, ali i najteže uočljiv mobing. Mobing se javlja u svim kompanijama, bez obzira na veličinu, formu organizovanja, svojinu...

Mobing se može shvatiti kao jedna od kategorija ugožavanja rada i ljudskih prava i sloboda koji proizilaze na radu i radnim odnosima, a posebno do izražaja dolazi u kriznim i reformskim uslovima. Reformski uslovi podrazumjevaju brojne izmjene u sistemu organizovanja rada, a domaći sistem djelovanja kompanija je stalno izložen brojnim promjenama te samim tim, i predstavlja pogodno tlo za razvijanje različitih oblika diskriminacije pa tako i mobinga.

2. DEFINISANJE MOBINGA

2.1. Konceptcija mobinga

Postoje brojne definicije kojima se definiše mobing. Svakak od njih ukazuje na njegovu suštinu i osnovu. Ipak, pokušaj određenja mobinga često je i nedovoljno precizan dok je u domaćim uslovima, posebno ukoliko se posmatra zakonski okvir, veoma slabo definisan. Mobing se uglavnom vezuje za ponižavanje i diskriminaciju na radnom mjestu. On može dolaziti od šefa prema radniku, može se odvijati između radnika ali može se desiti da postoji situacija da radnik provodi mobing prema svom nadređenom. U suštini, mobing predstavlja specifičan oblik ponašanja na radnom jestu u kojem jedna osoba ili grupa osoba, sistemski, duže vremena psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu a sa ciljem da ugrozi njen ugled, čast, dostojanstvo, integritet. Ove aktivnosti se sprovode sve dok zaposleni, koji je izložen mobingu, ne napusti radno mjesto, što je najčešći cilj mobinga. Mobing i njegovo provođenje u uskoj je vezi sa sistemom menadžmenta koji se u određenoj organizaciji implementira i provodi. Krizni uslovi posebno pogoduju razvoju mobinga, s obzirom da se nedovoljna pažnja poklanja odnosima u organizaciji, komuniciranju i odnosima među zaposlenima.

Koncept mobinga danas postaje sve aktuelniji, posebno u Bosni i Hercegovini koja još uvijek nema zakonsku regulativu koja se tiče ovog problema. Tačnije, Bosna i Hercegovina nema zakonsku regulativu protiv zlostavljanja na poslu nego je ista inkorporirana u drugim zakonskim okvirima.

Pored toga, kompanije u BiH, bez obzira na sektor kojem pripadaju ili djelatnost koju obavljaju, nedovoljno razmatraju i nedovoljno obraćaju pažnju na pitanje mobinga. Vrlo je često da se zaposleni često nalaze pod uticajem mobinga a da toga i nisu svjesni.

Nekada se mogu javiti i takve situacije u kojima sistem rukovođenja utiče na kreiranje mobinga. Ovo stanje je veoma često za tranzicijske zemlje, poput BiH, koje još uvijek nisu

izgradile mehanizme kojima se reguliše problem mobinga. U svakom slučaju, ukoliko kompanija želi da istražuje postojanje mobinga u svojoj organizaciji i ukoliko želi da se bori sa ovim problemom, onda će se ti poslovi dati u nadležnost menadžmenta ljudskih potencijala. Ovo zbog toga jer mobing, njegova pojava i djelovanje, proizilaze iz načina i sistema upravljanja ljudskim potencijalima. Kvalitetan menadžment ljudskih potencijala smanjuje mogućnosti pojave ovog problema i njegovih štetnih posljedica.

2.2. Definicija mobinga

Mobing predstavlja specifičan način ponašanja, tačnije, predstavlja određeni oblik nasilja, koje se najčešće provodi na radnom mjestu. Tom prilikom određena osoba, ili grupa osoba, psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu kako bi time uticala na ugrožavanje ugleda te osobe, dostojanstva, integriteta, pa čak i odlaska sa radnog mjesta¹⁰⁶. Pojava mobinga ukazuje da postoje društveni i psihološki negativni uticaji na radno stanje, odnosno na rad zaposlenika. Osobe koje su izložene mobingu mogu imati i često imaju različite prishičke i psihosomatske smetnje. Koraci sprečavanja mobinga mogu biti različiti ali se najčešće sprečava sistemskom primarnom prevencijom, informisanjem, edukovanjem i posebno kvalitetnim sistemima komunikacije u organizaciji.

Riječ *mobbing* je riječ engleskog porijekla - *to mob* što znači bučno, navaliti, nasrnuti. “U Američkoj literaturi su prisutni termini *work abuse* ili *employee abuse*. Carroll Brodsky je 1976. godine ukazala na nekoliko slučajeva psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, označila ih profesionalnim bolestima i prijavila nadležnim industrijskim asocijacima u Sjedinjenim Američkim Državama”¹⁰⁷. U domaćoj terminologiji nema odgovarajućeg termina za ovaj pojam, te se stoga i koristi neprevedena riječ *mobbing*, preuzeta iz engleskog jezika. U svakom slučaju, pod pojmom mobinga, u domaćoj terminologiji, podrazumjeva se psihološko maltretiranje, teror i zlostavljanje na radu i sl.

Ukoliko se želi istražiti pojava mobinga u smislu prepoznavanja ove pojave, tada je važno primjetiti da se mobing prvi put primjetio kod životinja. Tačnije, primjećeno je da se životinje udružuju protiv jednog člana njihove zajednice kako bi ga, zajedničkim snagama, istjerali iz zajednice pri čemu se najčešće dešava da istjerani član umre. Istraživanja mobinga se vezuju za Konrada Lorenza, prvog istraživača i naučnika koji se bavio psihologijom životinja. Pojave ovog tipa kod ljudi primjećene su šezdesetih godina XX vijeka u školama u Švedskoj.

Ipak, naučno istraživanje i analiziranje mobinga u sferi rada i radnih odnosa, vezuje se za profesora Heinza Leymann (1932-1999) koji je odredio obilježja ove pojave, njihov uticaj na zdravlje čovjeka. Takođe, on je osnovao i prvu kliniku za pomoć žrtvama mobinga. Međunarodna organizacija rada (ILO), kao ključna svjetska organizacija u domenu radnika i radničkih prava, takođe se bavila pitanjima mobinga. Prema njenom određenju, odnosno prema njenim stanovištima, mobing je definisan kao uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Udružuje se protiv određenog saradnika, odnosno on se mobinguje, i izlaže psihičkom uznemiravanju. U mobing spadaju stalne negativne primjedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje

¹⁰⁶ Cvetanović, V, „Kultura poslovnog komuniciranja“, Savremena administracija, Beograd, 2001. godine, str. 119.

¹⁰⁷ Džunić, M., „Menadžment u javnom sektoru – novi izazovi“, Ekonomski fakultet, Niš, 2004. godine, str. 321.

lažnih informacija”¹⁰⁸. U sistemu definisanja mobinga neophodno je da se u obzir uzme činjenica da mobing predstavlja specifičan oblik isplaniranog, ciljno vođenog ponašanja patoloških ličnosti, kojima se individua ili više njih, psihički ponižava i zlostavlja a sa ciljem da se utiče na psihičko, emocionalno i moralno stanje neke osobe, sve do njenog uklanjanja sa određenog mjesta ili pozicije.

2.3. Vrste mobinga

Dosadašnja istraživanja mobinga, njegovog djelovanja i uticaja, definisala su nekoliko kriterija ove pojave. Dvije osnovne vrste mobinga jesu horizontalni i vertikalni mobing¹⁰⁹.

Horizontalni mobing se javlja među licima koja se nalaze na istom nivou vertikalno – hijerarhijske ljestvice u grupi. Najčešći razlozi ove vrste mobinga su zavist, ljubomora, osjećaj inferiornosti u stručnom i intelektualnom pogledu i u tom kontekstu, osjećanje ugroženosti lica koja se odlučuju za mobing. U ovoj namjeri, oni koriste druga lica, djeluju „čoporativno“ i na taj način instinsku inferiornost nastoje, i po pravilu uspijevaju, za određeno vrijeme (ili trajno), probratiti u svoju (patološku) dominaciju. Socijalna situacija u nekoj grupi, profesionalnoj i interesnoj prije svega, može dovesti do pojave krizne situacije, razna previranja, nestabilnosti kada se mnogi brinu za svoj opstanak.

Ovo stanje neizvjesnosti i tenzije može da dovede do odabira „žrtvenog jarca“ na kome se iskazuje bijes, liječe frustracije ili, po procjeni mobera, gradi sopstvena karijera¹¹⁰. Istovremeno, saučesnici u činjenju su često neka vrsta talaca. Njihova pozicija ih dovodi u takvu situaciju.

Mober se može predstaviti kao uticajna osoba u pogledu njihove dalje karijere, te pojedinci i nerado prihvataju ulogu saučesnika u patološkoj akciji. orizontalni mobing se praktikuje kroz tri vida¹¹¹:

- akter mobinga je nadređeni koji psihički zlostavlja podređenog,
- pretpostavljeni zlostavlja jednog po jednog podređenog dok ne uništi čitavu grupu (najčešće je riječ o stareškoj akciji gdje mober zapravo obavlja posao za račun trećeg lica u pogledu prevashodno grupe a ne žrtve) – naprimjer, potrebno je uništiti firmu i jeftino je prodati (ili ustupiti) naručiocu i slični slučajevi,
- skupinapodređenih psihičkih maltretira nadređenog.
-

Ukoliko se mobing analizira sa aspekta motiva, tada je moguće identifikovati dva oblika mobinga¹¹²:

- strateški mobing i
- emotivni mobing.

¹⁰⁸ Simović, V., „Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite”, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica

¹⁰⁹ Cvetanović, V, „Kultura poslovnog komuniciranja“, Savremena administracija, Beograd, 2001.godine, str. 121.

¹¹⁰ Baltazarić, V., „Mobing – komunikacija na četiri noge“, Mali nemo, Pančevo, 2007. str. 62.

¹¹¹ Vuksanović, V., „Mobing – nešto što ćemo prepoznati”, Revija rada, br.37/320, 2007. str. 104.

¹¹² Vuksanović, V., „Mobing – nešto što ćemo prepoznati”, Revija rada, br.37/320, 2007. str. 108.

Strateški mobing je planirana i više-manje pedantno provedena akcija upravljačkog tima koji ima za cilj da jedan broj unaprijed određenih radnika psihološkim nasiljem primora da sami daju otkaz, bez bilo kakve novčane satisfakcije (otpremine i sl). Ona se uglavnom provodi prema grupi lica mada su praksi poznati slučajevi kada je ova vrsta mobinga usmjerena prema jednom i češće, korak po korak prema svim licima nekog kolektiviteta. Očigledno je da se ova vrsta mobinga sadržajno poklapa sa slučajem vertikalnog mobinga. Međutim, kako se radi o različitim kriterijumima klasifikacije, svrstava se u posebnu grupu.

Emotivni mobing je posredovan emotivnom strukturom aktera mobinga – mobera i žrtve. Zavist, ljubomora, antipatija, mržnja uslovljavaju da se mobler odluči za psihičko terorisanje objekata svojih negativnih, bolesnih emocija. Naravno, ukoliko za tako nešto postoje uslovi u smislu povoljnog socijalnog ambijenta i mogućnosti da animira druge članove grupe na ovu vrstu činjenja. Pored toga, i ličnost potencijalne žrtve može biti pogodna za djelovanje mobera. Hipersenzibilni, lica rafiniranog osjećaja za pravičnost, visokointeligentni ali sa niskim EQ, kolebljive ličnosti, kao i ličnosti sa problemom u socijalnoj komunikaciji su primjetne, i vezuju se za dejstva mobinga.

3. MOBING U BOSNI I HERCEGOVINI

Mobing je prisutan u Bosni i Hercegovini. Međutim, mobing se u domaćim uslovima, odnosno u domaćim kompanijama još uvijek doživljava kao određeni "luksuz", odnosno luksuzna tema za analiziranje i razmatranje. Visoka nezapsolenost utiče na ljude da na poslu trpe bilo kakve uslove a sve da bi zadržali radno mjesto i osigurali kakvu – takvu egzistenciju. U takvim uslovima nesigurnosti, nesigurnosti na radu i nesigurnosti zadržavanja radnog mjesta, velikog procenta rada na crno i drugih loših uslova, sam koncept dostojanstva na radu kao i sam princip radnog odnosa, potpuno potisnut.

Uznemiravanje na radnom mjestu, različiti oblici diskriminacije i zlostavljanja, česta su pojava i o njima se u posljednje vrijeme sve više priča ali se malo šta čini na njihovom prevazilaženju. Činjenica je da zlostavljanje na radu nije tek nastalo nego da svoje korjene vuče od ranije. „Zlostavljanje na radu, kao i druge forme zlostavljanja i zloupotrebe moći nad slabijim i nezaštićenima, često su nevidljivi i skriveni i samo malo ljudi zna o njima. O ovim temama se nerado govori, jer se doživljavaju kao veoma lične i kao lični problemi. Veoma često se odnos zlostavljač – žrtva tumači u svjetlu pojma „krivica žrtve“ gde žrtva izgleda kao uzrok ili motiv zlostavljanja“¹¹³.

3.1. Zakon i mobing u Bosni i Hercegovini

U prethodnim dijelovima rada ukazano je na činjenicu da Bosna i Hercegovina nema definisan zakon o ovoj problematici. Zakon o radu Republike Srpske definiše koncept mobinga, i to na sljedeći način: „Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta“¹¹⁴. Sa druge strane, Zakon o radu Federacije BiH ne definiše pojam mobinga. Definiciju mobinga i njegovo obuhvatanje nalazimo u Zakonu o zabrani diskriminacije u

¹¹³ Keserović, S, "Uloga javne uprave u procesu evropskih integracija, European Integration Training", Sarajevo, decembar, 2007. godine, str. 32.

¹¹⁴ Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.

kojem se ističe¹¹⁵: Mobing je 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.

Upravo na osnovu ovog zakona, koji je regulisan na nivou BiH, zaposlenici u Federaciji BiH imaju mogućnost da podnose sudske tužbe povodiom mobinga. Ukoliko se utvrdi da se prema nekoj osobi provodi mobing postoji mogućnost da se osoba žali Ombudsmanu za ljudska prava. Odjeljenje za praćenje ekonomskih, kulturnih i socijalnih prava je odjel pri Ombudsmanu koji prima žalbe i pokreće istrage u sljedećim slučajevima¹¹⁶:

- Bilo kakav oblik diskriminacije zasnovan na rasi, boji, spolu, jeziku, političkom ili kakvom drugom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, imovinskom stanju, rođenju ili kakvoj drugoj okolnosti;
- Povrede prava na odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremena plaćena odsustva, kao i naknadu za praznične dane;
- Povredu prava koje ima svako lice na osnivanje i članstvo u sindikatima;
- Povredu prava na posebnu zaštitu koje imaju zaposlene žene u slučaju poroda;
- Povredu prava na pravedne uslove rada i prava na sigurne i zdrave uslove rada;
- Povredu prava na štrajk;
- Povredu prava na korištenje službi socijalne zaštite;
- Povredu prava na obrazovanje, a posebno prava na osnovno i srednje školovanje;
- Onemogućavanje prava na učestvovanje u kulturnom životu.

3.2.Indikatori mobinga u Bosni i Hercegovini

Jedina statistika mobinga u BiH jeste ona koju publikuje Ombudsman za ljudska prava. Tačnije, svake godine publikuje se izvještaj o diskriminaciji koji obuhvata i diskriminaciju po osnovu mobinga. Prema ovom izvještaju za 2012. godinu najveći broj zaprimljenih žalbi odnosio se upravo na mobing.

Kako se iz prikazanih podataka uočava, tokom 2012. godine zaprimljena je 81 žalba koja se odnosi na mobing. Tokom 2011. godine broj žalbi ovog tipa iznosio je 41, što znači da je uduplan tokom 2012. godine. Ono što je važno istaći jeste to da iako je broj žalbi po osnovu mobinga povećan, još uvijek nije relani pokazatelj postojanja mobinga. Zapravo, pojava mobinga je češća nego što se može zaključiti po osnovu žalbi, navodi se u Izvještaju ombudsmana za ljudska prava. Suština je u tome da u BiH i u javnim institucijama postoji veliki broj građana koji su izloženi mobingu ali se ne obraćaju institucijama za rješenje ovog problema niti traže zaštitu jer smaraju da bi mogli ostati bez posla.

„Upoređujući statistike iz prethodnih godina, evidentno je da je mobing u porastu čemu doprinosi teška ekonomska situacija, visoka stopa nezaposlenosti, loše uređeno tržište rada i nedostatak kapaciteta nadležnih inspekcija”¹¹⁷. Kako je već rečeno, žrtve mobinga često su izložene stresu koji dodatno ugrožava njihovo zdravlje. Kako bi se potvrdili ovi stavovi žrtve mobinga prilikom prijave ovog slučaja uz žalbu dostavljaju i mišljenje psihologa i psihijara kojima se ovo stanje i potvrđuje. Nakon što se žalba ovog tipa zaprimi, slijedi njena analiza i

¹¹⁵ Zakon o zabrani distriminacije, Sl.Glasnik BiH, 59./09.

¹¹⁶ Izvor, internet: <http://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=17&lang=BS>, pristupljeno: 20.07.2014.

¹¹⁷ Institucija ombudsmena za ljudska prava, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombusmena za ljudska prava BiH 2012. godine, str. 49.

postupak dokazivanja. U dosadašnjim istraživanjima mobinga u Izvještaju ombudsmena se ističe: “da se tokom provođenja postupka ispitivanja osnovanosti žalbi, ombudsmeni su uspješno sarađivali s poslodavcima u javnom i privatnom sektoru koji su blagovremeno dostavljali tražena izjašnjenja i obavještenja o stanju u predmetima, a nadležne inspekcije rada su u svakom slučaju postupile po dopisima Institucije ombudsmena, te preduzele neophodne istražne radnje”¹¹⁸. Dosadašnja istraživanja odnosno dosadašnje tužbe ukazuju na to da je najčešće prijavljeni oblik mobinga vertikalni mobing koji postoji kada nadređeni službenik zlostavlja određenog radnika na nižoj hijerarhijskoj ljestvici. Kada se ovakve istrage pokrenu tada nadređen uglavnom ističu kako su žalbe neistinite i bez osnova, te uglavnom dodaju kako poštuju sve zakonske propise iz rada i radnog prava.

Table 1: Prikaz zaprimljenih žalbi po uredima i oblicima diskriminacije

OBLICI DISKRIMINACIJE	SARAJEVO	BANJA LUKA	BRČKO	MOSTAR	LIVNO	UKUPNO
Uznemiravanje	4	5	0	0	0	9
Polno uznemiravanje	0	0	0	0	0	0
Mobing	46	25	6	3	1	81
Segregacija	0	1	0	0		1
Izdavanje naloga i pomaganje drugima prilikom diskriminacije	0	2	0	0	0	2
Podsticanje na osnovu diskriminacije	1	1	0	0	0	2
Na osnovu rase	0	0	0	0	0	0
Na osnovu boje kože	2	0	0	0	0	2
Na osnovu jezika	1	0	0	0	0	1
Na osnovu vjere	1	1	0	0	0	2
Na osnovu etničke pripadnosti	12	14	0	0	0	26
Na osnovu nacionalnog ili socijalnog porijekla	12	10	3	1	0	26
Na osnovu veze sa nacionalnom manjinom	1	1	0	1	0	3
Na osnovu političkog ili drugog uvjerenja	4	8	1	1	0	14
Na osnovu imovnog stanja	0	1	0	0	0	1
Na osnovu članstva u sindikatu	1	1	0	0	1	3

¹¹⁸ Institucija ombudsmena za ljudska prava, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH 2012. godine, str.52.

Na osnovu obrazovanja	6	10	2	0	1	19
Na osnovu društvenog položaja i pola	1	9	2	0	1	13
Na osnovu polnog izražavanja ili orijentacije	3	1	0	0	0	4
Ostalo	24	5	3	1	0	33

Izvor: Institucija ombudsmena za ljudska prava, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombusmena za ljudska prava BiH 2012. godine, str.55.

Tokom 2012. godine institucija Ombudsmana je učestvovala u dva prekršajna postupka po osnovu mobinga. Žrtve mobinga su bile izložene dodatnom kažnjavanju jer su koristile pravne postupke za zaštitu od diskriminacije. Ono što je važno primjetiti jeste da se u oba slučaja radilo o javnim institucijama. Žrtve mobinga su trpile stalno uzemiravanje na radnom mjesto dok je njihov nadređeni stalno radio na njihovom degradiranju.

Mogućnost da se radnici žale po ovom osnovu regulisana je Zakonom o diskriminaciji BiH. Ombudsman za ljudska prava je izvršio prijavu slučajeva mobinga i diskriminacije nadležnim sudovima, a po osnovu zakona, i s obzirom da se radilo o teškim oblicima viktimizacije jer su osobe koje s bile izložene mobinu ujedno i bile suočene sa gubitkom posla. Na ovi osnovama nadležni prvostepeni sudovi su donijeli odluke kojima su se kažnjavane odgovorne osobe, pravne i fizičke i to visokim novčanim kaznama. Ono što je važno istaći jeste da su, po osnovu želbe na presudu, drugostepeni sudovi ukinuli prvostepene presude, kako zbog formalnih tako i zbog suštinskih nedostataka. „Nedovoljan senzibilitet sudija za suđenja u predmetima diskriminacije, a naročito mobinga, može obeshrabiliti vjeru u djelotvornost pravnih lijekova koji žrtvi stoje na raspolaganju“¹¹⁹.

ZAKLJUČAK

U današnjim uslovima veoma je teško izbjeći nasilje koje postaje dio organizacije u kojoj se radi. Fizičke vidove nasilja i zlostavljanja je lako uvidjeti dok je psihičko zlostavljanje teško prepoznati i ukazati na njega. Psihološko nasilje je ponekad tako dobro prikriveno da je njene efekte veoma teško prepoznati i uticati na njih.

Za mobing se može reći da predstavlja jedan veoma sofisticiran i složen oblik terora koji se provodi na psihološkoj osnovi ali može da izazove fizičke, psihičke, emocionalne, socijalne i brojne druge probleme osobi nad kojom se mobing provodi. Jasno je da je fenomen mobinga veoma složen te da se njegovi uzroci kao ni posljedice ne mogu do kraja sagledati. Jačanje mobinga i drugih oblika diskriminacije na radu utiče na stvaranje složenih odnosa među zaposlenicima, dovodi do jačanja nesigurnosti na radu, nezadovoljstva na radu. U tom smislu, jasno je da je potrebno raditi na usvajanju mjera kojima će se suzbijati ove aktivnosti odnosno kojima će se zaštititi fizičko i psihičko zdravlje zaposlenika. Sa druge strane, smanjenje mobinga utiče na kvalitetnije obavljanje poslova jer zaposlenici mnogo lakše rade u zdravim radnim uslovima pri čemu ispoljavaju veću produktivnost.

¹¹⁹ Institucija ombudsmena za ljudska prava, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombusmena za ljudska prava BiH 2012. godine, str.62.

LITERATURA

- [1] Baltazaeriv, V., (2007) “Mobing – kimunikacija na četiri noge“, Mali nemo, Pančevo,
- [2] Cvetanović, V, (2001) „Kultura poslovnog komuniciranja“, Savremena administracija, Beograd,
- [3] Džunić, M., (2004) „Menadžment u javnom sektoru – novi izazovi“, Ekonomski fakultet, Niš,
- [4] Keserović, S, (2007) “Uloga javne uprave u procesu evropskih integracija, European Integration Training”, Sarajevo,
- [5] Simović, V., (2010) ”Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite”, Pravni zbornik br. 1-Podgorica
- [6] Vuksanović, V., (2007) ”Mobing – nešto što ćemo prepoznati”, Revija rada, br.37/320,

OSTALI IZVORI I INTERNET:

- [1] Institucija ombudsmena za ljudska prava, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombusmena za ljudska prava BiH 2012. godine,
- [2] Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.
- [3] Zakon o zabrani distriminacije, Sl.Glasnik BiH, 59,/09.
- [4] <http://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=17&lang=BS>