



UNIVERZITET U SARAJEVU
FAKULTET POLITIČKIH NAUKA
ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

**MOBING U SAVREMENOM BOSANSKO-
HERCEGOVAČKOM DRUŠTVU**
- OD RIZIČNOG DRUŠTVA DO DRUŠTVA MOBINGA

- magistarski rad -

Kandidat:

Emir Begović

Mentor:

Doc. dr. Sarina Bakić

Sarajevo, decembar, 2020

SADRŽAJ

Uvod	4
Predmet istraživanja.....	5
Ciljevi istraživanja.....	6
Sistem hipoteza.....	7
Metode i tehnike istraživanja.....	7
Uzorak istraživanja.....	8
Ciljna grupa.....	8
Područje istraživanja.....	8
Vremenski plan istraživanja.....	8
Struktura rada.....	8
Prvi dio	
POJMOVNO ODREĐIVANJE MOBINGA	
Historija razvoja mobinga.....	10
Definicija mobinga.....	10
Vrste mobinga.....	11
Žrtve mobinga.....	14
Moberi i karakteristike.....	16
Drugi dio	
PROCES POJAVE MOBINGA I NJEGOV UZROK	
Pojave, uzroci i faze mobinga.....	18
Posljedice mobinga.....	23
Moguće dijagnoze kod žrtava mobinga.....	24
Posljedice mobinga na društvo.....	25
Ostale posljedice po žrtvu mobinga.....	25

Treći dio

OD RIZIČNOG DRUŠTVA DO DRUŠTVA MOBINGA	28
Baumanova teorija modernosti	28
Giddensova teorija modernosti	31
Beckovo poimanje modernosti	35

Četvrti dio

PREVENCIJA MOBINGA	37
Primarna prevencija	37
Sekundarna prevencija	38
Tercijarna prevencija	38
Pravac razvoja mobing aktivnosti	39

Peti dio

REGULISANJE MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI	40
Evropska socijalna povelja	48
Zakon o zabrani diskriminacije	49
Regulisanje mobinga u nekim državama Europske Unije	50
Švedska	51

Šesti dio

Rezultati empirijskog istraživanja	52
Analiza rezultata istraživanja	60
Zaključak.....	63
Literatura	65
Popis grafika.....	68
Primjer ankentnog upitnika za zaposlene.....	69

UVOD

U savremenom društvu ljudi svakodnevno doživljavaju veliki pritisak na radnom mjestu, preopterećeni su poslovnim zadacima, imaju veliku konkurenciju, te strahuju od gubitka posla. Nedovoljna i nestručna edukacija, kao i nedostatak timskog rada dovode do stresa, a kao posljedicu svega toga imamo neproduktivnost u poslu, pogoršane međuljudske odnose. Kada saberemo sve nabrojano, za razliku od matematike gdje se sabiranjem dobije pozitivan rezultat, ovdje je rezultat negativan – mobing.

Mnogi zaposleni se koriste raznim sredstvima kako bi napredovali u karijeri i došlo do željne pozicije. Takav način ponašanja, potaknut između ostalog ljubomorom, mržnjom, željom za dominaciju, koji uključuje i ponižavanje, vrijeđanje i ismijavanje drugih spada pod mobing. Mobing je ozbiljan društveni problem koji ima velike posljedice po zdravlje i socijalni status, kako pojedinca tako i grupe. Rijetko da postoji organizacija u kojoj barem jednom nije došlo do mobinga. On se manifestuje u različitim oblicima. Stvara fizičke, socijalne, mentalne i psihomatske traume. S ozbirom na veliko prisustvo mobinga apsurdno je da mu se u društvu još uvijek ne posvećuje dovoljna pažnja.

Svjesan tog problema za temu svog završnog rada sam se odlučio upravo za mobing. Predmet istraživanja jeste analiza determinanti koje utiču na pojavu mobinga, kao i posljedica istog na pojedinca. Cilj mog završenog rada jeste podići razinu svijesti i ukazati na važnost mobinga kao jednog od temeljnih problema današnjeg čovjeka s kojim se svakodnevno susreće, predstaviti njegove sociološke aspekte, uz osvrt na psihološke i ekonomske posljedice mobinga. Potrebno je uzeti u obzir da još uvijek postoji nedovoljno istraženi aspekti mobinga, koji mogu imati značajan uticaj na kreiranje politika sprečavanja istog.

Pri izradi ovog rada koristićemo metodu istraživanja anketu, kao oblik neeksperimentalnog istraživanja koje kao osnovni izvor podataka koristi vlastita mišljenja svakog pojedinca, njegova uvjerenja i stavove pribavljene odgovarajućim nizom pitanja. Istraživanje je provedeno na ispitanicima različitih dobnih skupina, različitih poslova i zanimanja, sve u cilju dobijanja što vjerodostojnijih rezultata. Upitnik se sastoji od 15 pitanja, na koje ispitanici imaju ponuđene odgovore – DA/NE. Rezultati istraživanja će biti prikazani grafičkim putem.

Cilj provođenja upitnika je bio prikupiti potrebne informacije, podatke te mišljenje ispitanika o poznavanju fenomena mobinga, te njegovom djelovanju i samim posljedicama.

Ovaj završni rad se sastoji od 5 dijelova. U prvom dijelu rada navodi se predmet i problem rada, ciljevi, hipoteze, metode i struktura rada, kako bi se čitaocu dale što bolje smjernice rada. U drugom poglavlju rada se upoznajemo sa osnovnim pojmovima koji su vezani za mobing. U ovom poglavlju će se također prikazati vrste, kao i faze mobinga. U trećem poglavlju ćemo definisati šta dovodi do pojave mobinga, koji su glavni uzroci, zašto nastaje, te njegove posljedice, a sve putem jednog hijerarhijskog slijeda. U ovom četvrtom poglavlju ćemo definisati beckov pojam ``rizično društvo``. Uz pomoć nekoliko dodatnih teoretičara svakodnevnog života prikazaćemo jasnu sliku i što na kvalitetniji način predstaviti fenomene sa kojima se susreće moderno društvo. Također ćemo i napraviti vezu između fenomena modernog društva i mobinga kao fenomena. U petom poglavlju ćemo prikazati na koje sve mjere poslodavci mogu i moraju kako bi spriječili pojavu mobinga, te ukoliko dođe do mobinga na koji način spriječiti njegov daljnji nastavak. U ovom šestom poglavlju ćemo prikazati pojavu mobinga u Bosni i Hercegovini, njegovo prisustvo u bosansko-hercegovačkom društvu, te njegove zakonske regulative, gdje ćemo nakon toga napraviti komparaciju sa nekom od europskih država. (Švedska). Sedmi, odnosno završni dio rada jeste istraživački dio i u ovom dijelu će biti predstavljen prikaz najvažnijih rezultata istraživanja. U sklopu ovog poglavlja prikazane su metode prikupljanja i analize podataka.

Predmet istraživanja

Mobing je postao predmet istraživanja prije 40ak godina (1980-ih, Heinz Levmann). Prema zakonima nekih država mobing je okarakterisan kao krivično djela, poput Švedske, Holandije i Njemačke. Sa druge strane, postoje i izuzeci među kojima spada i Bosna i Hercegovine u kojima je mobing okarakterisan samo kao jedan od vidova diskriminacije. Cilj rada jeste da pronađemo uzroke, prikažemo osnovne pojmove mobinga, njegove podjele, sociološke, psihološke i pravne aspekte, prevenciju te potencijalna rješenja ovog fenomena. Predmet istraživanja jeste analiza prepoznatljivih determinanti koje utiču na pojavu mobinga, kao i posljedica istog na pojedinca: 1. Struktura organizacije, 2. Kvalitet komunikacije, 3. Diverzitet zaposlenika, 4. Metode rada organizacije, 5. Uslovi rada u organizaciji, 6. Uticaj procesa globalizacije i liberalizacije (s posebnim osvrtom na pojam modernost, rizično

društvo, kao i manjim osvrtom na ontološku nesigurnost) 7. Organizacija hijerarhija. Treba uzeti u obzir da još uvijek postoji nedovoljno istraženi aspekti mobinga, koji mogu imati značajan uticaj na kreiranje politika sprečavanja istog.

Riječ mobing potiče iz engleskog jezika, od riječi mob-agresivna masa, te od riječi mobbish-prostački, grubo. Ova riječ se često povezuje sa riječi bully koja predstavlja siledžije, zlostavljače i nasilnike. Sam termin mobinga se na bosanski jezik prevodi kao psihičko zlostavljanje, moralno zlostavljanje, psihički teror, izivljavanje nad uposlenicima. Ovaj termin se upotrebljava u svim europskih državama, samim tim i u Bosni i Hercegovini. Veliki problem predstavlja zlostavljanje na radnom mjestu, ono je uočljivije nego ikada. Mobing je teoretski i praktični emotivni teror grupe nad individuum. Da bi došlo do mobinga mora postojati grupa, te osjećaj pripadnosti grupi. Mobing se rijetko dešava u manjim socijalnim grupacijama, čine ga pripadnici većih grupa, ne uzimajući u obzir obrazovni, profesionalno-stručni ili bilo koji drugi profil. Kao najčešći uzroci mobinga u radnim organizacijama se navode promjene u samoj organizaciji, nedostatak komunikacije, nedostatak adekvatnog treninga zaposlenih u rješavanju komunikacijskih vještina i rješavanju konflikata, ali i psihološki pritisci iz privatnog života. Posljedice su zaista velike, mobing je jedan od najvećih izvora stresa. Osobe koje budu izložene mobingu kao posljedice često imaju smanjenje učinkovitosti na radnom mjestu, česte izostanke sa posla, narušene emocije, narušeno fizičko zdravlje, promjena radnog mjesta, otkaz, ili u ekstremnim slučajevima izvršenje suicida.

Ciljevi istraživanja

Naučni (znanstveni) ciljevi istraživanja

Cilj naučno-istraživačkog rada je da pronađemo uzroke i razmotrimo pojavne oblike mobinga, njegove sociološke aspekte, uz osvrt na psihološke i ekonomske posljedice mobinga. Jedan od najvažnijih ciljeva je prikazivanje te istraživanja mobinga kao fenomena uzevši u obzir da istraživanja mobinga i zainteresovanost za njim nije prisutna u Bosni i Hercegovini, te se ovim radom želi postići zainteresovanost za daljnje istraživanja i razradu ovog, uveliko pristnog sociološkog fenomena.

Društveni ciljevi

Društveni istraživanja je da utvrdimo da li je prisutno maltretiranje na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini. Također cilj je i probuditi svijest kod građana, te rezultate istraživanja primjeniti prije svega u vladinim te nevladnim organizacijama, koje definitivno imaju ogromnu količinu moći.

Sistem hipoteza

Generalna hipoteza

Kao glavna hipoteza ovog rada predstavljena je hipoteza da u Bosni i Hercegovini mobing nije adekvatno zakonski regulisan, njegovo veliko prisustvo u radu, te da bosansko-hercegovačko društvo nije upotpunosti upoznato sa posljedicama mobinga, što bi anketa trebala da potvrdi.

Pomoćna hipoteza

Pomoćne hipoteze za poređenje zakonskih regulativa iz oblasti zaštite na radu, a po pitanju mobinga su:

- 1) Pravna regulativna mobinga u Bosni i Hercegovini
- 2) Pravna regulativa mobinga u Europskoj Uniji (Švedska)

Metode i tehnike istraživanja

Metoda istraživanja

Prilikom istraživanja ćemo koristiti metodu analize sadržaja, koja ima najvažniju ulogu za prikaz mobinga kao društvenog fenomena, sa posebnim osvrtom na Bosnu i Hercegovinu.

Tehnike istraživanja

Podaci za ovo istraživanje će biti prikupljeni metodom ankete, sistematskom realizacijom upitnika. Anketiranje će se izvršiti putem elektronskog intervjua. Ovaj način anketiranja je izabran zbog toga što je moguća dostupnost velikom uzorku, prikladan je za istraživanje i kao i zbog pristupačne kvantitativne obrade podataka. Anketni upitnik je konstruisan tako da setovi pitanja imaju svoj logički slijed, a pitanja se ne mogu shvatiti dvosmisleno.

Uzorak istraživanja

Uzorak je formiran metodom slučajnog uzorka. Ukupno će biti distribuirano 200 anketnih upitnika među građanima Bosne i Hercegovine (Sarajevo).

Ciljna grupa

Ciljna populacija će biti građani zaposleni u privatnom i javnom sektoru u Bosni i Hercegovini, odnosno u organizacijama u Sarajevu. Shodno tome ćemo dobiti rezultate.

Područje istraživanja

Bosna i Hercegovina (Sarajevo)

Vremenski plan istraživanja

Istraživanja će se vršiti u periodu od 2 do 3 mjeseca u 2020. godini

1. Struktura rada

UVOD

Prvi dio rada jeste uvod u datu tematiku. U samom uvodu navodi se predmet i problem rada, ciljevi, hipoteze, metode i struktura rada, kako bi se čitaocu dale što bolje smjernice rada.

POJMOVNO ODREĐIVANJE MOBINGA (DEFINIRANJE, VRSTE I FAZE)

Upoznavanje sa osnovnim pojmovima koji su vezani za mobing. U ovom poglavlju će se također prikazati vrste, kao i faze mobinga.

PROCES POJAVE MOBINGA, NJEGOV UZROK I POSLJEDICE

U ovom poglavlju ćemo definisati šta dovodi do pojave mobinga, koji su glavni uzroci, zašto nastaje, te njegove posljedice, a sve putem jednog hijerarhijskog slijeda.

OD RIZIČNOG DRUŠTVA DO DRUŠTVA MOBINGA

U ovom poglavlju ćemo definisati beckov pojam ``rizično društvo``. Uz pomoć nekoliko dodatnih teoretičara svakodnevnog života prikazaćemo jasnu sliku i što na kvalitetniji način predstaviti fenomene sa kojima se susreće moderno društvo. Također ćemo i napraviti vezu između fenomena modernog društva i mobinga kao fenomena.

PREVENCIJA MOBINGA

U ovom poglavlju ćemo prikazati na koje sve mjere poslodavci mogu i moraju kako bi spriječili pojavu mobinga, te ukoliko dođe do mobinga na koji način spriječiti njegov daljnji nastavak.

REGULISANJE MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI (MOBING U ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE)

U ovom poglavlju ćemo prikazati pojavu mobinga u Bosni i Hercegovini, njegovo prisustvo u bosansko-hercegovačkom društvu, te njegove zakonske regulative, gdje ćemo nakon toga napraviti komparaciju sa nekom od evropskih država. (Švedska)

ISTRAŽIVAČKI DIO RADA

Završni dio rada jeste istraživački dio i u ovom dijelu će biti predstavljen prikaz najvažnijih rezultata istraživanja. U sklopu ovog poglavlja prikazane su metode prikupljanja i analize podataka.

2. POJMOVNO ODREĐIVANJE MOBINGA

2.1 Historija razvoja mobinga

Mobing je kao fenomen kroz historiju postojao decenijama, međutim tek 1980-ih godina je dijagnostikovao i formulisan, i to od strane švedskog psihologa njemačkog porijekla prof. dr. Heinz-a Leymanna. Njegovo prvobitno istraživanje je započeto nešto ranije 60ih godina gdje je istraživao neprijateljsko ponašanje djece u školama, davši mu ime mobbing. Dvadeset godina kasnije, dr. Leymann je istu vrsu ponašanja uočio i kod zaposlenih na radnom mjestu, te je od tada postao vodeći svjetski ekspert za mobing. Razvio je efikasne metode kako bi se sama pojava mobinga spriječila, te oporavak žrtava koje su preživjele mobing. Dr. Leymann je za vrijeme svog života napisao i enciklopediju mobinga u kojoj je upozorio javnost na mobing, njegovu višestruku štetnost ne samo po žrtvu, već i po cjelokupno društvo.

2.2 Definicija mobinga

Jedinstvena definicija mobinga ne postoji. U ovom će radu biti navedene samo neke definicije mobinga.

Prvu definiciju mobinga je dao psiholog Heinz Leymann 1984. Godine. 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 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). Također Leymann je naveo, da zbog velike učestalosti i dugog vremenskog perioda u kojem traje neprijateljsko ponašanje to maltretiranje dovodi do mentalne, psihosomatske i socijalne patnje.

Andrea Adams, publicist i novinar BBC-a je 1992. godine mobing definisala kao ponašanje koje ima za cilj podcijeniti i degradirati ljudska bića putem „zlonamjernog jezika“ i putem prikrivenih zlonamjernih djela koja postepeno podrivaju samopouzdanje i samopoštovanje osobe.

Najpotpunija definicija mobinga data je u francuskom zakonu o mobingu (Zakon socijalne modernizacije br. 2002-73, koji je donesen 17. januara 2002. godine), 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“.

2.3. Vrste mobinga

Zavisno od činjenice ko je žrtva a ko mober, ovaj oblik psihičkog i seksualnog zlostavljanja dijelimo na:

1. Horizontalni mobing

Horizontalni mobing se javlja u slučajevima kada se mobing dešava između radnika koji su na istom hijerarhijskom položaju u jednoj organizaciji. On se manifestira onda kada se

nepoželjne aktivnosti događaju među radnicima koji su na hijerarhijski jednakom položaju u organizaciji. Osjećaji poput ugroženosti, ljubomore, zavisti koji vladaju u organizaciji između zaposlenika mogu potaknuti želju za eliminacijom kolege, pogotovo ako zlostavljač percipira drugoga radnika kao prijetnju u napretku njegove/njezine karijere.

Gledano sa druge strane, cijela grupa zaposlenika, zbog unutarnjih problema organizacije, napetosti, ljubomore, može izabrati radnika za „žrtvenoga jarca“ na kojemu će iskazati svoju frustraciju i dokazati vlastitu dominaciju (Kostelić-Martić, 2005). Lubarda (2008) ističe kako se horizontalni mobing može izražavati u nešto blažem obliku poput; stalnih šala, podsmijeh na račun govora, držanja, hoda, odijevanja, privatnoga života i slično; ali i u težem poput; širenju laži o privatnome i poslovnome životu žrtve, stalnom prekidanju u govoru,..

Istraživanja su pokazala da su žene češće žrtve mobinga od strane drugih žena zaposlenih, kao i da zaposleni muškarci su češće ti koji su skloni mobingu prema drugim zaposlenim muškarcima nego prema zaposlenim ženama.

2. Vertikalni mobing

O vertikalnom mobingu govorimo u dva slučaja:

-Kada pretpostavljeni sprovodi mobing aktivnosti prema jednom podređenom radniku,

-Kada grupa radnika sprovodi mobing aktivnosti prema jednom pretpostavljenom.

Kada se žrtva nađe u inferiornome položaju i kao meta sustavnih negativnih događaja, pažnju trebamo usmjeriti na vertikalni mobing koji se događa u slučajevima kada hijerarhijski nadređena osoba zlostavlja podređenog zaposlenika ili jednog po jednoga dok ne uništi cijelu grupu zaposlenika i onda kada skupina zaposlenika zlostavlja nadređenu osobu, što se u pravilu ne događa često (Šoško, Katavić i Kopecki, 2016). U sklopu vertikalnoga mobinga provode se razne mobizirajuće aktivnosti poput: oduzimanja i mijenjanja radnih zadataka; davanja dodatnih radnih zadataka koji premašuju kapacitete zaposlenika; obavljanje zadataka kojima bi zaposlenik mogao ugroziti zdravlje; neopravdano prigovaranje, kritiziranje radnika pisanim putem; izolacijom ili preseljenjem zaposlenika u sjedište organizacije udaljenim od mjesta stanovanja i slično (Pintarić, 2017).

Vertikalni mobing dolazi od strane nadređenoga, nižega ili višega menadžmenta, u manjem slučaju od strane direktora ili glavnoga izvršnoga direktora (Lubarda, 2008). Ako je mobing serijski, tada pretpostavljeni zlostavlja jednog po jednoga radnika sa ciljem uništenja cijele grupe. Takva posebna vrsta vertikalnoga mobinga naziva se strateški mobing (ili 13 bossing). O bossingu (bossingu) govorimo onda kada se osoba neprijateljski odnosi, agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem, prema radniku nižega položaja (Kostelić-Martić, 2005). Obrnuti vertikalni mobing se događa kada grupa radnika (podređenih) mobizira jednoga nadređenoga kao posljedica nekompetentnosti nadređenoga ili nezadovoljstva zaposlenih odlukom istoga (Lubarda, 2008).

Kao posebnu vrstu vertikalnoga mobinga, Kostelić-Martić (2005) izdvaja strateški mobing. Odnosno, ono se događa u uvjetima kada se upravljački vrh dogovori koji su radnici nepoželjni unutar poduzeća te smišljaju načine kako ih ukloniti sa radnoga mjesta. U mnogim europskim zemljama otpuštanje radnika u organizacijama sa više od 15 zaposlenika bez jasnoga i valjanoga razloga predstavlja veliki problem. Jedini način dolaženja do istoga je psihološko maltretiranje do one točke prisiljavanja radnika na napuštanje tvrtke (Kostelić-Martić, 2005).

Što se tiče empirijske podloge, Vandekerckhova i Commers (2016) iznose podatke o žrtvama mobinga prikupljenim istraživanjima u Sjedinjenim Američkim Državama te iznose kako su u 81% slučajeva upravo one žrtve vertikalnoga mobinga. Iako europska istraživanja donose podatke o nižoj stopi okomitoga mobinga, oni su opet u dominantnom položaju u odnosu na horizontalni. Primjerice, u Velikoj Britaniji u čak 63% slučajeva mobinga riječ je o samo jednom zlostavljaču, a u 83% slučajeva zlostavljač je nadređena osoba (Rayner, 1997; prema Vandekerckhov i Commers, 2016).

Vertikalni mobing se može najbolje objasniti na primjeru davanja poslova koji su ispod stručnog nivoa zaposlenog sa ciljem povrijeđivanja njegovog/njenog dostojanstva. Također još jedan primjer sa kojim su mnogi od nas upoznati je neplaćeni prekovremeni rad, koji za posljedicu ima promjenu psihičkog stanja zaposlenog.

Potrebno je pomenuti i cyber mobing. Pojavom globalizacije, kao i tehnološkog društva došlo je do razvoja cyber mobinga. Svjedoci smo svakodnevnog vrijeđanja, zlostavljanja puštem društvenih mreža, gdje se vrši psihička tortura nad pojedincem.

Cyber-mobing obuhvata slanje ili primanje uvrijedljivih, prijetećih, iritantnih i diskreditirajućih poruka. Osim navedenog cyber-mobing uključuje i slanje kompromitirajućih fotografija žrtve. Kao i mobingu uopšte i u cyber mobingu je cilj zastrašivanje i ucjenjivanje žrtve koja za posljedice ima psihosomatske, mentalne i socijalne posledice (Dilić, K. , 2011.).

Neophodno je istaknuti kako prema Cassitto, M. G. (2001.) mobing se dijeli na strateški i emotivni. Pritom se uzorak emotivnog mobinga najčešće nalazi u različitim aspektima osobe zlostavljača, ali ne i žrtve mobinga.

Strateški mobing se najčešće očituje putem dekvifikacije, fizičke izolacije radnika kao i slanjem liječničke kontrole bolovanja radnika, fizičkim premještajem radnika u druga sjedišta preduzeća koja su često daleko od mjesta stanovanja, određivanjem novih funkcija bez prethodne obuke ili usavršavanja radnika, slanjem pisama u kojima mu se prigovara, kritikuje i poziva ga na red. (Laklija i Janković, 2010:1-130)

2.4. Žrtve mobinga

Dugo je bilo rašireno mišljenje kako su žrtve mobinga slabiji i šeptrlje na radnom mjestu, ali zahvaljujući brojnim istraživanjima, lista se razloga za biti žrtvom mobinga proširila (Kostelić-Martić, 2005). Važno je istaknuti i to da su mobingu izloženi i muškarci i žene. Muškarci češće doživljavaju prijetnje ili fizičke nasrtaje, a oko 15% žena je bilo izvrgnuto i seksualnom ugrožavanju na poslu o kojem će više biti u nastavku (Pražetina Kaleb, 2012). U većini slučajeva radi se o „poštenjaku“, osobi koja je ne znajući namjere 8 drugih osoba, prijavila nepravilnosti u radu, nepoštivanje pravila rada ili zakona koja je uočila svojom prisutnošću u organizaciji. To su osobe koje pokazuju fizičke invaliditete. Mlade, tek

zaposlene osobe ili starije osobe pred mirovinom. Osobe koje traže bolje radne uvjete i veću autonomnost u svome radu (Kostelić-Martić, 2005). Također, to su one osobe koje pokazuju izričitu osjetljivost na socijalnu pravdu, koje traže priznavanje radnoga položaja i povećanje plaće. Nadalje, žrtvom mogu postati bolešljive osobe (one koje često izbivaju sa radnog mjesta zbog bolovanja), posljednje zaposlene, kreativne i ekscentrične osobe bilo da je riječ o odijevanju, šminkanju i slično, pripadnici manjinskih grupa koji zbog svoje „različitosti“ poput ideologije, religije, spola, spolne orijentacije, etničkoga ili regionalnoga podrijetla istupaju u odnosu na druge zaposlenike (Laklija i Janković, 2010). Najčešće žrtve zlostavljanja su one koje su tihe i mirne, povučene, one koje šute i trpe, zastrašene i sa osjećajem manje vrijednosti. Za razliku od karakteristika zlostavljača, čini se da osobe koje pokazuju veliku odgovornost prema organizaciji, motivaciju, urednost, savjesnost i ostale oblike produktivnoga ponašanja čine idealnu žrtvu. Čak i kada im je jasna činjenica da su upravo oni žrtve mobinga, uvjerenje da će pravda prije ili poslije doći čini ih zakočenima i to ih sprječava da poduzmu akcije. (Cassito, 2001; prema Kostelić-Martić, 2005)

Žrtve mobinga mogu biti (Koprek i Beck (ur.), 2009:20):

- „poštenjaci“ – smatraju se osobe koje su prijavile nepravilnosti u radu, nepoštovanje pravila rada ili nepoštovanje zakonskih odredbi koje su uočili u svom preduzeću

- fizički invalidi

- mlade tek nedavno zaposlene osobe kao i starije osobe pred penzijom koje karakteriše slabiji ritam rada, nisu više motivisane za nova profesionalna usavršavanja ili s druge strane imaju previsoka primanja

- osobe koje traže novije instrumente rada kao i više samostalnosti u radu

- pojedinci koji nakon godina i godina uzornog rada traže priznavanje radnog položaja i povećanje plate

- višak radne snage

- „različiti“ – mnoge osobe postaju žrtve mobinga jer pripadaju manjinskim grupama zbog:

- Drugačije ideologije , religije;
- Drugačijeg etičkog i regionalnog porekla;
- Različnost polova;
- Različite seksualne orijentacije;
- Takođe žrtve mobinga su vrlo često i kreativne osobe koje se ističu u grupi;
- Ekscentrične osobe;
- Bolešljive osobe;

2.5. Moberi i karakteristike

Mober je osoba koja psihički maltretira svoju žrtvu sistematskim djelovanjem usmerenim na ličnost radnika i na njegov rad. Zlostavljači dijele osjećaj podređenosti i nemoći pa izvršavaju projekciju vlastite nesposobnosti na druge (Pražetina Kaleb, 2012). Kako bi se lakše prepoznali, Einarsen i sur. (2003; prema Laklija i Janković, 2010) naglašavaju tri glavna obilježja koja predviđaju pojavu zlostavljačkoga ponašanja.

Ta obilježja su; (a) potreba za zaštitom samopoštovanja, jer je agresija usmjerena na potencijalnu prijetnju i prikaz je dominacije i superiornosti nad drugima,

(b) nedostatak socijalne kompetencije za uspješno upravljanje ljutnjom, samo-refleksijom i sagledavanjem šireg situacijskoga konteksta i

(c) mikropoliticko ponašanje, koje se definiše kao ponašanja ljudi organizacije da bi unaprijedili i zaštitili vlastite interesa i statute.

U većini je slučajeva najvažnija karakteristika ličnosti zlostavljača njegova egocentričnost. Također, jedno od mišljenja je da su zlostavljači sami bili žrtve nasilja u prošlosti. Nadalje, zlostavljači su manipulativni i dvolični, sa manjkom empatije, osvetoljubivi, sebični te često izraženih paranoidnih karakteristika. Kao najvažnije, te osobe smatraju kako su žrtve mobinga

prve gajile želju za napadom, a svoje ponašanje percipiraju kao svojevrsnu „obranu“ (Kostelić-Martić, 2005).

Moberi su osobe koje veoma često pate od poremećaja ličnosti, kao što su:

- Narcisoidni poremećaj ličnosti (pretjerani i uglavnom nezasluženi osjećaj samovažnosti, stalne fantazije o neograničenom uspjehu, moći izuzetnosti ili ljepoti, vjeruju da su oni posebni i da ih samo „posebne“ osobe ili osobe visokog statusa mogu razumjeti, imaju potrebu za stalnim i prekomjernim divljenjem),

- Antisocijalni poremećaj ličnosti (veoma inteligentne i kulturne osobe, visokoobrazovane, imaju sposobnost da veoma dobro prikrivaju svoju pravu ličnost prikazujući se dobronamjernima). Od ovog poremećaja su izmeđuostalog patili Adolf Hitler i Sadam Husein.

- Paranoidni poremećaj ličnosti (osobe koje stalno traže skriveno značenje u svemu, pa i u običnom „Dobar dan“ koje im je upućeno od strane kolega. Ove osobe su veoma ljubomorne na tuđi uspjeh, nepovjerljive su, agresivne, sklone su konstantnom testiranju lojalnosti svojih prijatelja i radnih kolega. O svom privatnom životu nikad ne pričaju),

- Granični poremećaj ličnosti (emocionalno nezrele osobe, veoma nestabilne i hirovite sa crno - bijelim pogledom na svet, imaju „kratak fitilj“),

- Opsesivno-kompulsivni poremećaj ličnosti (osobe koje su preokupirane detaljima, perfekcionisti, ne podnose bilo kakve promjene, konstantno traže mane u drugima, tmurne i napete osobe)

- Zavisni poremećaj ličnosti (osobe koje se stalno oslanjaju na druge i traže njihovu pomoć, ponašaju se poput pijavice, kolegama stvaraju osjećaj griže savjesti ukoliko izgube strpljenje radeći sa njima, konstantno se oslanjaju na žrtvu tražeći od nje da radi i odlučuje umesto nje),

- Šizoidni poremećaj ličnosti (veoma nepristupačne osobe, nezainteresovane za potrebe zaposlenih, rezervisane, osobe sa odsustvom liderskih vještina).

3. PROCES POJAVE MOBINGA I NJEGOV UZROK

3.1 Pojave, uzroci i faze mobinga

Postavlja se pitanje, šta je to što uzrokuje mobing: da li to loši odnosi u radnoj organizaciji i sukobi koji neizbježno nastaju u svim ljudskim zajednicama, pa tako i u poslovnima?

Snosi li zlostavljač potpunu krivicu, ili je žrtva svojom prisutnošću dovela do mobinga? (Šoljan, Josipović-Jelić i Jelić Kiš, 2008).

Osim uzroka koji se mogu pripisati osobnim karakteristikama zlostavljača i žrtve poput ličnosti, kvalifikaciji, socijalnim vještinama i sl. (Hershcovis, Reich, Parker i Bozeman, 2012; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015) i različitim socijalnim okolnostima (Schuster, 1996; prema Zapf, 1999), koje mogu dovesti do mobizirajućeg ponašanja, mobingu se najčešće dolazi zbog neadekvatnih uvjeta i atmosfere unutar organizacije (Leymann, 1996).

Socijalni su uzroci izraženi kao neprijateljstvo, zavist, grupni pritisak i uloga „žrtvenoga jarca“ (Zapf, 1999). Također, u sklopu socijalnih uzroka navode se sukobi koji u određenome trenutku svoje nerješivosti mogu dovesti do mobinga. Mescon, Albert i Khedouri (1998; prema Šoljan, Josipović-Jelić i Jelić Kiš, 2008) definišu sukobe kao posljedicu neravnomjerne raspodjele sredstava, međuzavisnosti zadataka, različitosti ciljeva, percepcija i vrijednosti, individualnoga stila, obrazovanja i kulture.

Kao organizacijski uzrok nastanku mobinga ključna je vladajuća organizacijska kultura, stresori vezani uz posao, organizacija rada i stil rukovođenja (Zapf, 1999). Bowling i Beehr (2006; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015) svojim istraživanjem navode kako upravo ova skupina uzroka pokazuje najveću obećavajuću vrijednost kada govorimo o postanku mobinga. Osjećaj nesigurnosti na radnom mjestu, nizak stupanj autonomnosti i visoka opterećenost radnim zadacima obilježavaju stresnu organizacijsku kulturu koja kao takva dovodi do

stvaranja plodnoga tla za nastanak mobinga (De Cuyper, Baillen i De Witte, 2009; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015). Zanimljiv je i nalaz kako su dosada i monotonija prisutna na radnome mjestu važna prilikom nastanku mobinga (Bruusema, Kessler i Spector, 2011; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015).

Što se tiče stila vodstva, Hepworth i Towler (2004; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015) u svome istraživanju pronalaze kako su zlostavljači u najvećoj mjeri opisivali nadređenoga kao manje harizmatičnoga i više zlostavljačkoga, a žrtve sa manjkom poštovanja i podrške (Hauge, Skogstad i Einarsen, 2011; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015). Uz isto, Divincova i Sivakova (2014) ističu kako autoritaran stil vođenja povećava vjerojatnost pojave mobinga u radnoj sredini. Nadalje, nedosljedna kazna, tiraničan način rukovođenja i laissez-faire stil vođenja su povezani sa percepcijom nastanka mobinga (Hoel, Glaso, Hetland, Cooper i Einarsen, 2010; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015). Također, percipirana organizacijska nepravda, ako je učestalija, dovodi do mobinga. Koncept se organizacijske pravednosti sastoji od tri različite vrste pravednosti; interakcijske, proceduralne i distributivne. Hershcovis i sur. (2007; prema Hershcovis, Reich i Niven, 2015) tvrde kako su sve tri vrste nepravednosti povezane sa mobingom, ali ipak svojim utjecajem na razvoj mobinga, najviše se ističe interakcijska nepravednost (percepcija nepravednosti u interpersonalnim odnosima).

Zapf (1999) na temelju toga naglašava da objasniti postanak mobinga nije tako jednostavno kako se čini, već savjetuje da prilikom susreta sa mobingom uputimo dublji pogled u, ionako već zamršenu, sliku situacije prije nego što optužimo tko je „krivac“ neetičkoga ponašanja.

Leyman je 1996.godine sve mobbing aktivnosti podijelio u pet kategorija:

1) *Napadi na mogućnost adekvatne komunikacije:*

- Nadređeni ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve,
- Žrtvu uvijek prekidaju dok govori,
- Odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom (izbjegavaju se kontakti očima ili se ne primjećuju znakovi kao npr. podizanje ruke);

2) Napadi na mogućnost održavanja socijalnih kontakata i odnosa:

- Zaposleni više ne razgovaraju sa žrtvom,
- Svi se ponašaju kao da žrtva ne postoji,
- Žrtva je fizički izolovana iz radne sredine (premještena je u kancelariju daleko od kolega),
- Žrtvu ne pozivaju na zajedničke sastanke,
- Žrtvu ne pozivaju na kafu, svečanosti, zajedničke izlaske itd.;

3) Napadi na ličnu reputaciju:

- Zaposleni ogovaraju žrtvu,
- Zaposleni ismijavaju žrtvu,
- Zaposleni vrijeđaju i ponižavaju žrtvu,
- Zaposleni sumnjaju u mentalno zdravlje žrtve,
- Zaposleni ismijavaju žrtvu zbog fizičkog hendikepa,
- Zaposleni ismijavaju žrtvu zbog njenog privatnog života,
- Zaposleni ismijavaju žrtvu zbog političkih i/ili religijskih uvjerenja žrtve,
- Zaposleni ismijavaju žrtvu zbog nacionalne pripadnosti,
- Žrtva je prisiljena na obavljanje ponižavajućih zadataka;

4) Napadi na kvalitet rada:

- Stalne kritike i prigovori,

- Pretjerana kontrola,
- Stalna kažnjavanja i niska ocjena rada,
- Nadređeni oduzimaju radne zadatke žrtvi – sindrom praznog stola,
- Nadređeni žrtvu zatrpavaju radnim zadacima i određuju kratke rokove – sindrom punog stola,
- Izazivanje štete na radnom mjestu da bi se žrtva omela u radu (npr. onesposobiti žrtvin računar),
- Podmetanje i falisifikovanje dokumenata;

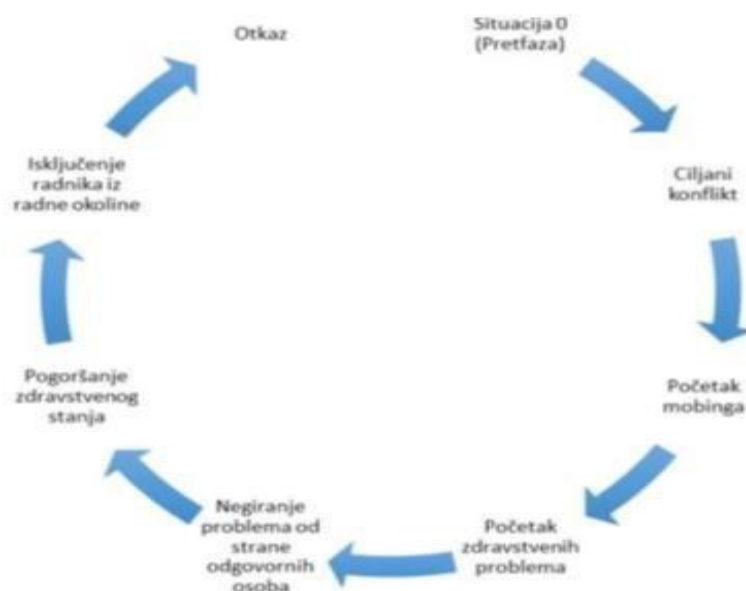
5) Napadi na zdravlje žrtve:

- Žrtva se prisiljava obavljati zadatke koji narušavaju njeno zdravlje (npr. ako žrtva ima zdravstvene problem sa kičmom, davanje zadatka da prenosi teške stvari je napad na zdravlje žrtve),
- Žrtvi se negiraju godišnji odmori i slobodni dani,
- Žrtvi prijete fizičkim napadom,
- Fizički napadi na žrtvu,
- Seksualno zlostavljanje.

Također je potrebno napomenuti i Egeov model koji ima šest faza i jednu predfazu, tzv. "situacija nula" (Kostelić-Martić, 2015:69):

- faza 0 – poznata pod nazivom predfaza mobinga. To je situacija izrazite međusobne kompetitivnosti („svi protiv svih“), bez želje da se neki kolega uništi ili makne s radnog mjesta, samo da se neki pojedinac nametne drugima;

- faza 1 – ciljani konflikt – zlostavljač je odabrao svoju žrtvu te počeo narušavati žrtvinu psihičku i fizičku dobrobit, konflikt se često prenosi i van posla;
- faza 2 – počinje mobing – žrtva počinje uočavati da „nešto nije u redu“ ;
- faza 3 – žrtva počinje osjećati prve simptome da „nešto nije u redu“: osjeća nesigurnost, napetost, zabrinutost, te neke psihosomatske tegobe ;
- faza 4 – zbog pogoršanih psihosomatskih smetnji žrtva mobinga povremeno odlazi na bolovanje
- nadležni u službi ljudskih potencijala posljedice mobinga često zamijenjuju sa „sekundarnom dobiti“. Upravo je ova faza ključna za prepoznavanje zlostavljanja na poslu, jer se najgore posljedice još mogu prevenirati.
- faza 5 – ozbiljno pogoršanje psihičkog i fizičkog stanja žrtve u kojoj je žrtva „više na bolovanju nego na poslu“
- faza 6 – odlazak žrtve iz firme, bilo da je riječ o otkazu, prijevremenom umirovljenju zbog bolesti ili nekom tragičnom ishodu – ubistvu ili samoubistvu



Slika 1. Shematski prikaz faza mobinga prema Egeu

3.2 Posljedice mobinga

Posljedice zlostavljanja su mnogobrojne te se njihov utjecaj na žrtvi, organizaciji ili društvu, treba iskoristiti za stvaranje empatije među ljudima sve u svrhu daljnega sprječavanja zlostavljanja na radnome mjestu

Intenzitet i vrsta posljedica zavise od tri kategorija uslova:

- Prema intezitetu mobinga,
- Prema dužini trajanja mobinga,
- Prema karakteristikama žrtve mobinga (crte ličnosti).

Posljedice mobinga, odnosno produženog stresa usljed mobinga po pojedinca, zaposlenog-žrtvu mogu biti: psihičke, zdravstvene/psihosomatske, ekonomske, socijalne i pravne.

Negativne posljedice mobinga na radu ispoljavaju se, potom, na odnose prema partnerima i djeci (eng. ripple effect), odnosno na odnose u porodici uopšte.

Zdravstvene smetnje i simptomi žrtava mobinga javljaju se na tri nivoa funkcionisanja:

- *Promjene na socialnom-emocionalnom nivou* - poremećaj raspoloženja kao što je depresija, anksioznost, krize plača, opsesivna ideacija (stalno razmišljanje o roblemu), osećaj depersonalizacije, napadi panike, socijalna izolacija, nedostatak interesa za druge ljude, emocionalna otupljenost. Prema istraživanjima Staffordshire Univerziteta, sprovedenom u Velikoj Britaniji, 75.6% žrtava mobinga ima zdravstvene posljedice, pati od depresije, ima pad samopoštovanja.
- *Promjene na tjelesnom-zdravstvenom nivou* - glavobolje, poremećaji spavanja, osjećaj gubitka ravnoteže s vrtoglavicom, poremećaj u probavi, osjećaj pritiska u

grudima, srčane poteškoće, kožne promjene, tahikardija i drugo.

- *Promjene u ponašanju (poremećaj ponašanja)* - agresivnost (hetero ili autoagresija), pasivizacija, poremećaj apetita (smanjen ili povećan apetit), učestalo korišćenje alkohola, cigareta, lijekova, seksualni poremećaj.
- Prema istraživanjima sprovedenim u Švedskoj, 10-20% suicida ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu, dok se u istraživanjima sprovedenim u Italiji u 13% suicida, anamnestički nalazi zlostavljanje na poslu¹.

3.3 *Moguće dijagnoze kod žrtava mobinga*

Od svih poremećaja najizraženiji su upravo psihički poremećaji. Od početnih reakcija samookrivljivanja, usamljenosti i ličnog obezvređivanja, pa do poremećaja prilagođavanja ili posttraumatskog stresnog sindroma (PTSP). Poremećaj psihičke prirode, nerijetko, manifestuje se nepovjerenjem i neprijateljstvom prema okolini, stalnim osećajem napetosti, iscrpljenosti, demoralisanosti zbog stalnog ponižavanja, omalovažavanja, ismijavanja i odbačenosti.¹

U međunarodnoj klasifikaciji bolesti MKB10 postoje neke od dijagnoza vezane za ove tegobe

- Z 56.2 – Ugroženost od gubitka zaposlenja,
- Z 56.3 – Stres zbog preopterećenosti poslom,
- Z 56.4 – Neslaganje s poslodavcem i kolegama, □ Z 56.2 – Strah od gubitka posla,
- Z 56.3 – Stres zbog preopterećenosti poslom,
- Z 56.4 – Neslaganje sa pretpostavljenim ili kolegama.

¹ Kostelić-Martić, Andrea. 2005. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu. str.71-72. Zagreb: Školska knjiga, Zagreb.

Ipak s obzirom da ne postoji posebna dijagnostička kategorija za mobing, u slučaju mobinga i zdravstvenih smetnji koje su opisane od strane žrtve mobinga, kao dijagnoze se postavljaju poremećaji prilagođavanja (F60-F69) i posttraumatski stresni poremećaj (F43, F43.1, F43.2)². Istraživanje koje je sprovedeno na 300 žrtava mobinga u Klinici za medicinu rada u Milanu pokazalo je da 55.67% ispitanika ima dijagnozu poremećaja ličnosti³

Tabela 1. Grupe visokog rizika od PTSP i postoci rizika (Kinchin, 1998)⁴

Događaj	RIZIK
Preživjele žrtve potapanja	75%
Preživjele žrtve terorističkog napada	50%
Žrtve seksualnog zlostavljanja	50%
Žrtve krađa	35-50%
Bivši borci	25-50%
Preživjeli iz otmica aviona	35%
Žrtve mobinga	25-35%
Preživjele žrtve avionskih nesreća	25%
Preživjele žrtve automobilskih nesreća	25%
Zaposleni u službama hitne intervencije	15%
Opšta populacija	1.5%

² Teodosijević, Jelena. 2012. Mobing. Str. 70. Beograd: Arhipelag.

³ Čolaković, Radomir. 2011. Teškoće u psihodijagnostici mobinga. Zbornik radova: Interdisciplinarnost i jedinstvo savremene nauke. Pale: Filozofski fakultet Univerziteta u Istočnom Sarajevu.

⁴ Kostelić-Martić, Andrea. 2005. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu. str.81. Zagreb: Školska knjiga, Zagreb.

3.4 Posljedice mobinga na društvo

Razarajuće posljedice mobinga po društvo ogledaju se u pritiscima na zdravstveni i penzioni fond usljed velikih materijalnih izdataka za žrtve mobinga koji u nekim slučajevima oboljevaju do te mjere da godinama moraju da se liječe ili da se prijevremeno penzionišu. Ovo dalje dovodi do nezadovoljnih članova društva⁵.

3.5 Ostale posljedice po žrtvu mobinga

Nažalost, razorne posljedice mobinga su velike i zahvataju sve sfere društvenog života, tako da treba istaći i pojavu dvostrukog mobinga, procesa koji se manifestuje i zahvata porodicu žrtve.

Primjer: na samom početku mobinga žrtva ima punu podršku svoje porodice. Međutim, mobing se nastavlja, i traje čak i godinama. Zbog negativnih i razornih posljedica mobinga, porodica se vremenom mijenja i izoluje žrtvu kako bi se zaštitila. Napadi od strane porodice su obično ovog tipa: „*Imamo mi i svojih problema, nećemo da svaki dan slušamo tvoje*“, „*Ne bi te bez veze napadali sve ove godine, možda si nešto pogriješio*“, „*Radi onako kako oni kažu, prestani se buniti*“, „*Idi kod psihijatra, ne mogu te više takvog gledati*“, itd. Upravo ova situacija se naziva dvostrukim mobingom. Posljedica dvostrukog mobinga je veoma često i razvod braka. Na osnovu toga zaključuje se da mobing skoro nikada ne ostaje na radnom mjestu, već se širi i zahvata privatni život žrtve.

Posljedice mobinga odražavaju se i na socijalne odnose žrtve mobinga. Žrtva se veoma često povlači u sebe, izoluje se što za posljedicu ima gubitak prijatelja. Takođe ni prijatelji ne mogu iz dana u dan da slušaju probleme sa posla žrtve, te u većini slučajeva bježe.

⁵ Teodosijević, Jelena. 2012. Mobing. str. 72. Beograd: Arhipelag.

Moramo spomenuti i ekonomske posljedice po žrtvu mobinga. Sljed čestog odsustvovanja sa posla, zbog bolovanja, je da se plata žrtve smanjuje. Eventualni otkaz ostavlja žrtvu bez primanja, a traženje novog posla može dugo da traje zbog lošeg zdravstvenog stanja žrtve⁶.

⁶ Kostelić-Martić, Andrea. 2005. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu. str.75. Zagreb: Školska knjiga, Zagreb.

4. OD RIZIČNOG DRUŠTVA DO DRUŠTVA MOBINGA

4.1. Baumanova teorija modernosti

Kada govori o modernosti, Bauman smatra da je potrebno osmisliti novu terminologiju koja će biti odgovarajuća za označavanje pojmova i shvatanje svijeta i epohe u kojoj živimo. S tim u vezi, mijenja pojam "postmodernost" teorijom o "tekućoj" i "fluidnoj" modernosti. Fluide karakteriše tečno stanje i pojam "lakoće", često mijenjaju oblik, a nisu vezani ni za prostor ni za vrijeme. Ističe da je "rastkanje svega čvrstog" (Bauman, 2011;1) primarni zadatak i cilj modernosti, ali i njegova tajna karakteristika. Ovaj proces postepeno je obuhvatao sve sfere društva, pa je vremenom "rastvaranje", poprimilo novo značenje, no prvenstveno je usmjereno na novu metu. Jedan od najvažnijih učinaka tog preusmjeravanja je rastvaranje sila koje su mogle držati pitanje poretka i sustava na političkom dnevnom redu. Čvrsta tijela na koja je došao red da ih se baci u lonac za taljenje i koja su u ovom vremenu, vremenu fluidne modernosti, upravo podvrgnuta procesu rastvaranja spona koje povezuju i ispreplećuju odluke pojedinaca s kolektivnim projektima i akcijama – obrasci komunikacije i koordinacije između, s jedne strane, životnih politika koje se provode pojedinačno i, s druge, političkih akcija ljudskih kolektiviteta" (Ibid; 13). Pominje Michel Foucaulta koji se koristio nacrtom Panopticona, kao metaforom moderne moći, zatvora u okviru kojeg zatvorenici nisu smjeli izlaziti, nisu se smjeli kretati, trebali su biti uvijek na svojim mjestima jer su sve vrijeme bili pod stražom za koju nisu bili sigurni gdje se nalazi u kojem trenutku. Bauman kaže da je tajna upravničke moći bila u ovladanju vremenom, a sloboda kretanja uslov njihove vladavine.

Emancipacija se kod Baumana odnosi na slobodu, oslobođenje, pa kaže da "čovjek se osjeća slobodnim ukoliko mu mašta nije veća od njegovih stvarnih želja i ukoliko ni mašta ni želje ne premašuju sposobnost djelovanja." (Ibid; 24), pa se ravnoteža uspostavlja ili reduciranjem mašte i želja, ili širenjem sposobnosti djelovanja. Pita se da li je oslobođenje blagoslov ili prokletstvo, obzirom da se ljudi nekada plaše i svjesno izbjegavaju oslobođenje kako bi očuvali mir i sigurnost, jer "Istina koja ljude oslobađa uglavnom je istina koju ljudi radije ne žele čuti." (Ibid; 25). Bauman kaže: "nema drugog načina da se ide za oslobađanjem osim da se "potčini društvu" i slijedi njegove norme" (Ibid; 27). Hobbesovskim tumačenjem slobode, čovjek je slobodan samo u društvu i slobodu stiče u okviru društvenih normi i ograničenja, bez koji se čovjek vraća u pred društveno stanje. U tom smislu, Bauman naszavlja: "Kad snage

normativne regulacije napuste životna bojišta, za njima ostaju samo sumnja i strah. Kad (kako je nezaboravno napisao Erich Fromm) ``svaki pojedinac mora ići dalje iskušati svoju sreću``, kad mora ``ili zaplivati ili potonuti`` - tada kreće kompluzivna potraga za izvješnošću``, počinje očajnički traganje za ``rješenjima`` koja mogu ukloniti svijest o sumnji – i dobrodošlo je sve što obećava da će ``preuzeti odgovornost za izvjesnost.````(Ibid;27)

Tekuća modernost obuhvata ``društvo „slobodnih pojedinaca``, društvo koje sebe ne dovodi u pitanje, oslobođeno je dužnosti da ispituje i opravdava svoje postupke, te je kao takvo osjetljivo na kritiku, konstatuje Bauman. Moderno društvo je karakteristično po ``kompulzivnoj i opsesivnoj, neprekidnoj, nezaustavljivoj, vječnoj nedovršenoj modernizaciji; golemoj i neiskorjenljivoj, neutaživoj žeđi za kreativnom destrukcijom.`` (Ibid; 33-34). Moderno društvo društvo je potrošača, koje karakteriše izraziti individualizam. Bauman kaže: ``individualizacija`` je preobrazba čovjekovog ``identiteta`` iz ``zadanog`` u ``zadaću``, prebacivanje odgovornosti za obavljanje te zadaće i za posljedice (kao I nuspojave) tog čina na leđa onih koji je obavljaju.

U okviru Baumanove teorije modernosti istaknuto je i postojanje ``teškog`` i ``lakog`` kapitalizma. Teški kapitalizam u vezi je sa društvom proizvodnog tipa, a karakteriše postojanje autoriteta – zakonodavca, i nadzornika, i unaprijed detaljno osmišljenog plana djelovanja, tako da nije bilo previše prostora za razmišljanje o mogućim alternativnim ciljevima. S druge strane, laki kapitalizam prilagođen je društvu potrošačkog tipa, kojeg karakteriše veliki broj autoriteta koji ne izdaju naredbe ``kako`` i ``zašto`` djelovati, već mame prikupljajući ``sljedbenike`` i tako stvarajući ``autoritet``. Takvi autoriteti prije čine ``savjetnike`` čiji se savjeti odnose ``na životnu politiku, a ne na Politiku sa velikim ``p``; odnose se na ono što bi savjetovani mogli sami i za sebe učiniti, svaki pojedinačno za sebe a ne na ono što bi svi zajedno mogli postići za svakoga pojedinačno, jednom kad udruže snage.`` (Ibid;67) „Svatko nastoji od svog života napraviti umjetničko djelo`` (Ibid;83) – to umjetničko djelo Bauman naziva „identitetom``, pa s tim u vezi konstatuje: ``S obzirom na prirodenu nepostojanost i neučvršćenost svih ili većine identiteta, sposobnost da se „stalno nešto kupuje“ u supermarketu identiteta, stupanj istinske ili navodne potrošačeve slobode da odabere svoj identitet i da ga se drži koliko želi, postaje najlakši put do ispunjenja fantazija o identitetu. Kad ima sposobnost, osoba je slobodna po volji stvarati i razarati identitete. Ili se bar tako čini.“ (Ibid; 84)

„Zadaća je potrošnja, a potrošnja je potpuno i nepopravljivo individualna razonoda, niz

osjećaja i dojmova koje se može doživjeti – proživjeti – samo subjektivno. Mase koje pune prostore „hramova potrošnje“ Georga Ritzera ne predstavljaju okupljanja već skupljanja,, (Ibid; 98-99). Tekuću modernost karakteristiše postojanje „ne – mjesta“ ili „nigdina“ (Ibid; 102) kao mjesta bez identiteta; postojanje „praznih mjesta“ (Ibid; 103) odnosno mjesta kojima se ne pripisuje nikakvo značenje. Karakteristična joj je također emancipacija vremena i prostora.

U okviru „teške“ ili kako Bauman kaže „hardverske“ modernosti glavni cilj bio je osvajanje prostora: „Prostor se istinski „posjedovalo“ kad ga se kontroliralo – a kontrola je prije svega značila „kroćenje vremena“, neutraliziranje njegove unutarnje dinamike: ukratko, jednoobraznost i koordinaciju vremena.“ (Ibid; 115). „Laka“ i „softverska“ modernost umanjuje značaj prostora: „prostor se, doslovno, može prijeći „u tren oka“; dokinuta je razlika između „tamo daleko“ i „tu blizu“. Prostor više ne određuje granice djelovanja i njegovih učinaka i nije previše, ili uopće, bitan“ (Ibid; 116).

Kada je u pitanju rad i napredak, Bauman kaže da „Modernost ne poznaje nikakav drugi život osim „stvorenoga“: život modernih ljudi je zadaća, a ne zadanosti, i to zadaća nedovršena, koja neumoljivo iziskuje više brige i još truda. Zbog ljudskog stanja u stadiju „fluidne“ modernosti ili „lakog“ kapitalizma, ta modalnost života postala je, u najmanju ruku, još značajnija: napredak više nije privremena mjera, neki provizorij koji će s vremenom dovesti do stanja savršenstva ..., nego vječit i možda beskonačan izazov i potreba, utjelovljenje fraze „ostati živ i zdrav“.“ (Ibid; 133). Konstatuje da je rad poprimio uglavnom estetsko značenje, te da se od njega očekuje da prije svega pruži užitek i zadovoljstvo. Stara očekivanja da rad oplemenjuje čovjeka gotovo da više i ne postoje. „Rastaljena i sada fluidna stvarnost“ sada se trebala usmjeriti u nove tokove. Sav trud i rad je bio usmjeren u izgradnju novog poretka, pa Bauman kaže da „ništa pod milim bogom nije trebalo ostaviti u postojećem obliku ako se samo taj oblik mogao poboljšati, načiniti korisnijim i djelotvornijim.“ (Ibid; 141). Savremeni život podsjeća na labirint, a više manje „svi vladaju umijećem „labirinskog življenja“: prihvaćaju dezorijentaciju, spremni su živjeti izvan vremena i prostora, u vrtoglavici i omaglici, bez blagog pojma o smjeru ili trajanju putovanja u koje se ``upuštaju``. (Ibid;249)

Ističe postojanje savremenih „eksplozivnih zajednica`` koje mogu biti „garderobne`` ili ``karnevalske`` (Ibid;193) koje su, poput identiteta, eksteritorijalne i čine važnu karakteristiku tekuće modernosti.

4.2. Giddensova teorija modernosti

U djelu „Posljedice modernosti“ Giddens smatra da se modernost odnosi na oblike društvenog života i njegove organizacije nastale od 17. stoljeća, a čiji je uticaj bio osjetan na cijelom svijetu. On nastoji predstaviti „diskontinuitetnu interpretaciju modernog društvenog razvoja“ koja se ogleda u tome da su „moderne društvene institucije u nekim aspektima jedinstvene – da im se oblik razlikuje od svih vrsta tradicionalnog poretka“. (Giddens, 1998; 15). Modernost je sa sobom na jedinstven i do tada neviđen način, donijela dramatične promjene i odstranila tradicionalne oblike društvenog života i poretka, konstatuje Giddens. Kao obilježja diskontinuiteta modernih društvenih institucija od tradicionalnih društvenih poredaka Giddens iznosi brzinu i širinu promjena koje pokreću modernost, te unutrašnju prirodu modernih institucija. Giddens također dijeli mišljenje s Baumanom o podijeljenosti prirode modernosti, činjenici da ona ima dvije strane, dobru i lošu. Mračna strana modernosti, prema njegovom mišljenju ogleda se kroz „naglašeno korišćenje političke vlasti, posebno u onom vidu koji se ispoljio u periodima totalitarizma. ... Nakon uspona fašizma, holokausta, staljinizma i drugih epizoda iz istorije dvadesetog veka, možemo da vidimo da institucionalni parametri modernosti ne isključuju totalitarne mogućnosti nego ih sadrže. Totalitarizam se razlikuje od tradicionalnog despotizma, ali su njegove posledice još više zastrašujuće. Totalitarna vladavina povezuje političku, vojnu i ideološku moć u oblik koji je više koncentrisan nego što je to ikada bilo moguće pre pojave modernih nacionalnih država.“ (Ibid; 19)

Giddens ističe da je dinamizam modernosti potiče iz razdvajanja vremena i prostora, iskorjevanja društvenih sistema, te refleksivnog uređivanja i preuređivanja društvenih odnosa. Kada je u pitanju odnos modernosti i vremena, ističe da je primjer promjene prirode vremena i njegove jednoobraznosti u društvenoj organizaciji vremena bila standardizacija kalendara na nivou čitavog svijeta. „Pražnjenje vremena“ uslovljava „pražnjenje prostora“ i „može se razumeti u smislu razdvajanja prostora od mesta“ (Ibid; 28). Giddens ističe: „Uspon modernosti sve više prekida vezu između prostora i vremena i međusobno ih udaljava, podstičući odnose između „odsutnih“ jedinki, koje su smeštene daleko od bilo koje situacije koja sadrži interakciju licem u lice. U uslovima modernosti, mesto postaje sve više fantazmagorično: to znači da lokalitete potpuno zaposjedaju i oblikuju društveni uticaji koji su od njih veoma udaljeni“. (Ibid; 28). Razdvajanje vremena i prostora prema Giddensovom

mišljenju ima „dijalektičke osobine“, a važno je za dinamizam modernosti jer je, između ostalog osnovni preduslov iskorjenjivanja.

Pod iskorjenjivanjem društvenih sistema podrazumijeva „izdizanje“ društvenih odnosa iz lokalnih konteksta interakcije i njihovo restrukturisanje u okviru neodređenog protezanja vremena-prostora“. (Ibid; 30). Tipovi mehanizma iskorjenjivanja su sljedeći: stvaranje simboličkih znakova i uspostavljanje ekspertskih sistema, te oni predstavljaju jako važne pojmove u Giddensovoj teoriji modernosti. Simbolički znakovi su sredstva razmjene koja „kruže“ bez obzira na specifičnosti i karakteristike pojedinaca ili grupa; simbolički znakovi tako mogu biti sredstva političke legitimacije, novac i sl. Pod ekspertskim sistemima podrazumijeva „sisteme tehničkih postignuća ili profesionalne ekspertize, koji organizuju velika područja materijalnog i društvenog okruženja u kojem danas živimo.“ (Ibid; 35), te kaže da, kao i simbolički znaci, ekspertni sistemi razdvajaju društvene odnose od konteksta, ali i odvajaju vrijeme od prostora. Giddens ističe da svi mehanizmi iskorjenjivanja zavise od povjerenja koje je sadržao u institucijama modernosti. Definiše povjerenje „kao pouzdanje u relijabilnost neke osobe ili sistema, koji se odnosi na dati niz ishoda ili događaja, pri čemu to pouzdanje izražava vjeru u poštenje ili ljubav druge osobe ili u ispravnost apstraktnih principa.“ (Ibid; 41). Ističe da su povjerenje i rizik suštinski isprepleteni, te da povjerenje služi da se smanje ili u potpunosti uklone opasnosti od mogućeg rizika i određenih vrsta djelovanja.

Refleksivnost modernog društvenog života ogleda se u tome da se „društvene prakse neprestano ispituju i menjaju, u svetlu novih informacija o samim delatnostima, tako da se njihove karakteristike sadržinski menjaju.“ (Ibid; 45), s tim da se u okviru modernosti promjene dešavaju na svim aspektima tako da se odnose na sve aspekte ljudskog života. Postmodernost se najčešće koristi kao sinonim za postindustrijsko društvo, period nakon modernosti, ali je Giddens tako ne shvata. On smatra da prelaz u fazu postmodernizma znači da nas društveni razvoj vodi novom i specifičnom tipu društvenom poretka. Ovaj pojam znači „da smo otkrili da se ništa ne može sasvim pouzdano znati, pošto je pokazano da su sve raznije „osnove epistemologije nepouzdan; da u „istoriji“ ne postoji teleologija, pa se zato ni jedna verzija „progres“ ne može braniti na prihvatljiv način; i da su se pojavili novi društveni i politički ciljevi, u kojima važnije mesto dobijaju ekološki problemi, pa i novi društveni pokreti uopšte.“ (Ibid; 51-52). Ističe četiri osnovne institucionalne dimenzije modernosti: kapitalizam, industrijalizam, nadzor i vojna moć, kao kontrola nad sredstvima prisile u

kontekstu industrijalizacije rata. Globalizaciju definiše „kao intezifikaciju društvenih odnosa na svetskom planu, koja povezuje udaljena mesta na takav način da lokalna zbivanja uobličavaju događaji koji su se odigrali kilometrima daleko i vice versa“ (Ibid; 69)

Giddens ističe da je priroda modernih institucija duboko povezana sa mehanizmima povjerenja u apstraktne sisteme, posebno u ekspertske sisteme. Ontološko sigurnost je važan pojam u Giddensovom poimanju modernosti. Ona predstavlja jedan važan oblik „osećanja sigurnosti u širem smislu. ... Ovaj se izraz odnosi na pouzdanje koje je svojstveno većini ljudi, kada je reč o kontinuitetu njihovog samoidentiteta i o stalnosti prisutnog društvenog i materijalnog okruženja delovanja. ... Ontološka sigurnost pripada „bitku“ ili, u terminima fenomenologije, „bivstvovanju-u-svetu“. Ali, ona je emocionalan, a ne kognitivan, fenomen i ukorenjena je u nesvesnom“. (Ibid; 94-95). Međutim, ističe da suprotnost povjerenju nije prosto nepovjerenje, već prije strah. Lični život ljudi i društvene veze su u uskoj vezi sa apstraktnim sistemima. Rutine koje ti sistemi sa sobom nose utiču na preobražaj prirode ljudski personalnosti. Međutim, Giddens smatra da je pogrešno suprostaviti bezličnost apstraktnih sistema i intimnost ljudskog ličnog života, kao što je slučaj u mnogim sociološkim analizama. Kaže: „Poverenje na ličnom nivou postaje projekat, nešto „na čemu rade“ oni koji su u odnos uključeni, i zahteva otvaranje pojedinca prema drugom. ... Odnosi su veze zasnovane na poverenju, u kojima poverenje nije dato unapred već se na njegovom sticanju radi, a taj rad znači uzajamni proces samora samorazotkrivanja.“ (Ibid; 119)

Živjeti u vremenu modernosti sa sobom nosi brojne rizike i opasnosti, koje sa sobom potencijalno nose razarajuće posljedice, koje ljudi kao pojedici, zatim grupe, organizacije pa čak i države, ne mogu sasvim kontrolirati. Da bi objasnio modernost, Giddens daje sliku „zmajevih kočija“: „jureću mašinu ogromne snage, kojom možemo da upravljamo, do određene mere, kolektivno, kao ljudska bića, ali koja takođe preta da se otrgne od naše kontrole i raspadne se na komadiće. Zmajeva kočija mrvči one koji joj se opiru, i ako nekada izgleda da se kreće ravno, postoje periodi kada, greškom, krivuda i skreće u nepredvidivom smeru“ (Ibid; 134)

Postmodernost prema Giddensovom mišljenju obuhvata sljedeće komponente: postoskudični sistem, višeslojnu demokratsku participaciju, humanizaciju tehnologije i demilitarizaciju. On ističe da kada bi nastupila postmodernost bilo bi potrebno uvesti nove institucije, na prvom

mjestu zamjena kapitalističkoj sistema postokuidičnim. Kao njegove dimenzije Giddens ističe podruštvljenu ekonomsku organizaciju, koordinirani globalni poredak, sistem planetarne brige i transcendiranje rata. U teoriji, takav bi sistem očito vodio smanjenju nejednakosti na mnogim aspektima ljudskog života, konstatuje autor. Giddens zaključuje: „Modernost je imanentno globalizirajuća, a destabilizirajuće posledice ove pojave povezuju se sa cirkularnošću njenog refleksivnog karaktera, stvarajući tako svet zbivanja u kojem rizik i opasnost dobijaju sasvim nove karakteristike.“ (Ibid; 167-168)

Valerio Baćak u članku „O pojednostavljanju modernosti: kritika Baumana i Giddensa“ ističe nekoliko aspekata u okviru kojih se u određenom smislu upitna stajališta ova dva autora u vezi sa modernošću. Baćak ističe sličnosti Giddensovog i Baumanovog načina posmatranja i definisanja modernosti koji stvaraju „ekstraindividualiziranu sliku kasne modernosti“ odnosno stavljaju društvene strukture s jedne, i pojedinca s druge strane, te da „društvo prikazuju u binarnim opozicijama kao npr. individualno-kolektivno, javno-privatno, sigurno-nesigurno i fluidno-solidno. Pritom se oni odlučuju za jednu stranu te opozicije, zanemarujući činjenicu da su binarne opozicije tek pomoćno analitičko sredstvo u interpretaciji društvene zbilje kojima je svrha pomoći pri odgonetanju nijansi i složenosti društvenog života, a ne biti konačni nalaz teorijske analize.“ (Baćak, 2007; 11)

I Giddens i Bauman kao središnje teme svojih radova uzimaju pitanje sigurnosti, odnosno nesigurnosti u okviru modernosti, ističući rizike i nepredvidivost ishoda odluka koje se donose, na nivou čitavog svijeta. Baćak ističe da su ovakva shvatanja poprilično radikalna te da „ljudi još uvijek žive u društvenom svijetu koji je predvidljiv i siguran za običnog čovjeka i ono što se zapravo događa jest da su suočeni s drugim tipom (ne)sigurnosti u svijetu kojem je oduvijek bio izazov živjeti. On razvijaju životne strategije i planove koji pružaju smisao i značenje njihovim pojedinačnim životima“ (Ibid; 15). Baćak ističe da nacionalna država nije izgubila značaj u mjeri u kojoj smatraju Bauman i Giddens, već da je promjenila oblik i okvire uticaja, ali da još uvijek ima određeni uticaj na živote pojedinaca. Konstatuje da je zanemaren još jedan aspekt savremenih društava odnosno „razvitak sekundarnih asocijacija i civilnog društva koje one sačinjavaju. Tu se razvija jedan novi dug kolektivizma koji je potrebno uzeti u obzir i u čijem kontekstu je potrebno tumačiti stanje današnjeg društvenog života. Pojedinici, iako im se nudi sloboda, izabiru biti dio asocijacija koje će dati značenje i

smisao njihovim individualnim nastojanjima i učiniti ih dijelom nečeg većeg od njih samih`
(Ibid;16)

Zaključuje da Giddens i Bauman „ignoriraju složenosti i nijanse s kojima ljudi stvaraju i održavaju i društveni život, neopravdano dajući potpuno slobodnom pojedincu i sveprisutnoj nesigurnosti središnji značaj u svojoj interpretaciji kasne modernosti.“ (Ibid;17)

4.3. Beckovo poimanje modernosti

Ulrich Beck u djelu „Pronalaženje političkoj“ nastoji predstaviti posljedice refleksivne modernizacije za političko djelovanje i pojam političkog. U okviru teorije refleksivne modernizacije iznosi pojam druga moderna kako bi opisao proturječnosti moderne i postmoderne. U okviru druge moderne bavi se proučavanjem društva rizika, koji nastaje zastarijevanjem industrije moderne, te s kojim počinje proces refleksivne modernizacije postindustrijskog društva. Ističe da refleksivna modernizacija „opisuje strukture aktera koji mijenjaju (Beck, 2001; 98). Bauman se u „Tekućoj modernosti“ povremeno referira na pojmove koje Beck koristi u svojim djelima. Naime, njegova „solidarna modernost“ kod Becka je prva modernost, dok je ono što Bauman naziva „tekuća modernost“ kod Becka „druga modernost“.

Društvo rizika „označava razvojnu fazu modernog društva u kojoj se socijalni, politički, ekološki i individualni rizici koje je izazvala dinamika inovacije sve više otimaju institucijama kontrole i osiguranja industrijskog društva.“ (Ibid; 41). Ističe da društvo rizika nije opcija koja se mogla izabrati ili odbiti, već da nastaje vlastitim razvojem procesa modernizacije. „Refleksivna modernizacija“ tako znači samosuočavanje, samosuočeljavanje sa posljedicama društva rizika, koje su okviru industrijskog sistema ne mogu adekvatno obraditi i shvatiti; u tom smislu Beck kaže da „prijelaz iz industrijske epohe modernu u epohu rizika odvija se nehotice, nezamijećeno, prisilno u sklopu osamostaljene dinamike modernizacije po modelu latentnih usputnih posljedica.“ (Ibid; 42). Njegov koncept „rizičnih sloboda“ odnosi se na činjenicu da „šanse“, opasnosti, biografske ambivalencije koje su se prije moje savladati u zajedništvu porodice, zajednici, sada se sve više moraju otkrivati, interpretirati i rješavati sami pojedinci, ali oni zbog kompleksnosti modernog društva nisu u stanje odgovorno donositi odluke, samim tim ni nositi se s posljedicama“ (Ibid; 45). Beck

kaže da društvo rizika počinje onda kada zakažu društveni sistemi zaduženi za omogućavanje sigurnosti u vezi sa opasnostima. Sve to zavisi od odluka koje ti sistemi donose, odnosno Beck kaže da društvo rizika počinje onda kada zakažu društveni sistemi zaduženi za omogućavanje sigurnosti u vezi sa opasnostima. Sve to zavisi od odluka koje ti sistemi donose, odnosno ekonomske, tehničke odluke, uzimanja kulturalnih različitosti u obzir, kontrola nad svim dijelovima sistema.

U samorazumijevanju društva rizika, društvo je samokritično, postaje reflektivno odnosno samo sebi postaje tema i problem. Na tom pragu Beck konstatuje: `` Razlika između industrijskog društva i društva rizika tada je i razlika znanja, dakle autorefleksije s ozbirom na opasnosti razvijene industrijske moderne. Ono političko nastaje iz osvještavanja opasnosti koje su uvjetovane odlukama, jer vlasnički odnosi, socijalne nejednakosti i principi funkcioniranja industrijskog društva u cjenili time najprije ostaju nedirnuti. Radi se o tome da i kako industrijsko društvo sebe vidi, kritizira i reformira kao društvo rizika.`` (Ibid;63-64), Refleksivna modernizacija znači da nestaje jedna epoha moderne, a dolazi druga koja još uvijek nema ime. Taj dolazak je latentan, normalan i usputan; prva se moderna, idustrijska, mijenja, `` njezina tehnička magija gubi svoju moć, sekularizira se; i pojavljuje se jedna druga moderna, čije su konture nejasne, jer u njoj vlada ono i, njegove dileme i višeznačnosti (Ibid;68). Time nastaje novo društvo i drugačija moderna koja, kako Beck kaže ne znači nužno da je bolja od prethodne, već je prosto nova i drugačija. Jednostavna modernizacija rastvarala je i mijenjala oblike tradicionalnog predindustrijskog načina života industrijskim, reflektivna modernizacija je na tom tragu rastvarala i mijenjala oblike industrijskog načina života nekim novim i drugačijim. Beck kaže da su pokretač te promjene bile usputne posljedice, odnosno rizici, individualizacija i globalizacija.

Individualizacija, prema Beckovom tumačenju, predstavlja zamjenu oblika industrijskog života drugačijim oblicima života koje sa sobom nosi reflektivna modernizacija, a odnosi se na oblike u kojima su pojedinci prisilno dužni sami kreirati i stvarati svoje života. „Ona pak pretpostavlja pojedinca kao akteraa, konstruktora, žonglera i inscenatora vlastite biografije, vlastita identiteta, vlastitih socijalnih mreža, veza, uvjerenja.`` (Ibid;155). To je jedan od najvažnijih aspekata reflektivne modernizacije, u kojoj ``Nastaje tendencija ka individualizovanim formama, i uslovima egzistencije koje nagone ljude – zarad sopstvenog materijalnog preživljavanja – da sebe načine centrom svog vlastitog planiranja i vođenja života.`` (Beck, 2001;127)

5. PREVENCIJA MOBINGA

Prevenција mobinga bi trebala biti u interesu poslodavaca. Poslodavac treba uspostaviti politiku o sprječavanju sukoba da ne bi došlo do opasnih eskalacija istih. Čini se da je gotovo dovoljno da poslodavac proglasi da opasna eskalacija sukoba nije u interesu organizacije i da rukovodstvo smatra da u pravilu *supervizori* i *menadžeri* treba da spriječe sukobe u organizaciji. Poslodavac treba da obezbijedi obrazovanje u upravljanju sukobima kao i obuku u korištenju politike organizacije na odgovarajući način kao jednu preventivnu mjeru. Osim toga, pravila o privatnosti kao i pravila tome kako se ponašati ako je sukob dosegao kritično stanje u kojem menadžment konflikta postaje nemoćan morao bi postojati.

5.1. Primarna prevencija

Cilj primarne prevencije je spriječiti pojavu novih patoloških slučajeva uzrokovanih stresom i mobingom, a da bi se to postiglo, potrebno je:

- 1) Optimizirati radni ambijent i radno vrijeme,
- 2) Stvoriti jasne uslove rada,
- 3) Učestvovati u stvaranju i djeljenju radnih zadataka,
- 4) Aktivirati stalni proces „protoka“ informacija u oba smjera (odozgo prema dolje, i obrnuto),
- 5) Davati važnost upravljanju ljudskim potencijalima adekvatnim osposobljavanjem i usavršavanjem,
- 6) Projektovati radne zadatke prilagođene čovjeku,
- 7) Promovisati radnu kulturu koja daje prednost poštovanju ljudskog dostojanstva, obeshrabrujući svaki oblik psihološkog nasilja,
- 8) Edukovati i informisati sve zaposlene o stresu, mobingu i njegovim

posljedicama (od direktora do niskokvalifikovanog radnika),

9) Izraditi dokumente u kojima firma upozorava radnike da se neće tolerisati neetična ponašanja i diskriminacija,

10) Radni ugovori morali bi sadržavati klauzule koje regulišu mobing i navode kazne za svako kršenje pravila.

Odgovorni za upravljanje ljudskim potencijalima trebaju bazirati prevenciju mobinga na borbi protiv svih činioca koji izazivaju radni stres, uključujući i mobing.

5.2. Sekundarna prevencija

Kada je mobing već započeo, može biti teško držati ga pod kontrolom ako se odmah ne poduzmu efikasne mjere. Vrlo važnu ulogu mogu imati savjetnici od povjerenja i medijatori. U nekoliko evropskih država, kao npr. u Švicarskoj, Francuskoj, Nemačkoj i Engleskoj te u SAD-u i Kanadi, medijacija u radnim organizacijama uspješno je sprovedena kao eksperiment i postala je svakodnevna realnost⁷.

5.3 Tercijarna prevencija

Budući da mobing može uzrokovati vrlo teške posljedice za žrtvu, moraju se preduzeti odgovarajuće mjere koje će žrtvi mobinga pomoći da što brže uspostavi psihofizičko zdravlje i povрати uništeno dostojanstvo. Rana dijagnoza uticaja mobinga na zdravlje može pomoći u smanjivanju posljedica na individualnom, porodičnom i socijalnom nivou. Važnu ulogu imaju već pomenute grupe samopomoći, rehabilitacija u specijalizovanim zdravstvenim ustanovama zakoni su neizmjereno važni. Da bi se moglo raditi na prevenciji mobinga, potrebni su zakoni u kojima je data precizna definicija mobinga, opisane sve aktivnosti i postupci koji se mogu smatrati mobing aktivnostima te definicija i odgovornost poslodavaca i/ili zlostavljača u slučaju mobinga. Kao prvo,

moraju se uzeti u obzir običaji i lokalna kultura i tako obuhvatiti:

- preventivne mjere za smanjenje pojave mobinga,
- zaštitu radnika koji se zauzimaju za samopomoć u borbi protiv mobinga i nagrađivanje poslodavaca koji na pojavu mobinga odgovaraju spremnošću, pravednošću i efikasnošću,
- adekvatnu pomoć žrtvama teškog oblika mobinga u obliku odšteta za nanesenu štetu i, kad je moguće, ponovno uključivanje u rad⁸.

Pravac razvoja mobing aktivnosti:

- 1) Prvo dolazi do konflikta koji menadžment, uprkos svojoj odgovornosti, ne uspeva da riješi, ignoriše problem (KONFLIKT),
- 2) Konflikt se vremenom produbljuje, pri čemu žrtva mobinga svakodnevno trpi maltretiranje i sve agresivnije ponašanje prema njoj (AGRESIVNO PONAŠANJE),
- 3) Najzad (nakon mjeseci ili čak godina), uprava je prisiljena da reaguje. U ovom trenutku zbog pogrešne procjene, uprava često prihvata ogovaranje, žalbe kolega (često samo nekoliko kolega) kao istine, bez prethodnog ispitivanja njihove istinitosti (UKLJUČIVANJE MENADŽMENTA),
- 4) Pošto je žrtva već „označena“ kao „dežurni krivac“ menadžment osuđuje žrtvu na neku vrstu administrativne kazne. Žrtva veoma rijetko dobije bilo kakvu šansu da govori u svoju korist (STIGMATIZACIJA ŽRTVE),
- 5) Na kraju ovih mobing aktivnosti žrtva ostaje bez posla. Stav menadžmenta prouzrokuje tako lošu reputaciju žrtve da joj je veoma teško ili čak nemoguće opstati na tržištu rada (ISKLJUČIVANJE ŽRTVE IZ RADNE SREDINE).

⁷Prebiračević, Vladimir, Dušan Jarić, i Radmila Ćurčić. 2012. Sprečavanje mobinga kao potreba savremenog menadžmenta. str. 546-547. Mladenovac Međunarodna naučna konferencija MENADŽMENT.

⁸Leymann, Heinz. op. cit., file 20100e

6. REGULISANJE MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI

U Bosni i Hercegovini, mobing je definisan najprije odredbama Zakona o radu Republike Srpske, a potom i Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kao zakona koji su usvojeni na nivou Bosne i Hercegovine. Usvajanjem Zakona o zabrani diskriminacije, kao opšteg antidiskriminacijskog zakona, u pravni sistem Bosne i Hercegovine implementirane su određene novine koje predstavljaju rezultat savremenih tendencija u suzbijanju diskriminacije.

Pored pomenutih novina u antidiskriminacijskom zakonodavstvu, nedvosmisleno se može potvrditi da postojeći normativni okvir zaštite od diskriminacije na radu ima niz nedorečenosti, što posebno dolazi do izražaja u praktičnoj primjeni pojedinih odredbi zakona, a naročito u slučaju pokretanja i vođenja sudskog postupka.

Stoga, postojeća pozitivnopravna rješenja pitanja mobinga i drugih oblika diskriminacije na radu morala bi biti dopunjena novim odredbama, svakako uz poštovanje postojećih međunarodnih standarda u oblasti rada i zapošljavanja, kao i prava koja su u Bosni i Hercegovini garantovana ustavom i zakonom ili bi trebalo donijeti poseban zakon o zaštiti od zlostavljanja na radu ili zakon o zabrani mobinga, kojim bi bila detaljno određena prevencija mobinga i ostalih oblika diskriminacije.

Mobing kao pravno pitanje podrazumijeva normativno uobličavanje sistema prevencije i zaštite od svih oblika nasilja na radnom mjestu. Na ozbiljnost problema zlostavljanja na radnom mjestu i porast slučajeva različitih vidova uznemiravanja ukazano je u Rezoluciji Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu (European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 INI), kojom su zemlje članice Evropske unije pozvane da se suprotstave zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i da u toj oblasti izmijene i dopune

postojeće zakonodavstvo. Iako evropsko pravo čiji teritorijalni domen obuhvata zemlje Evropske unije - Evropsko komunitarno pravo, odnosno zemlje članice Savjeta Evrope - Evropsko nekomunitarno pravo, nema propise kojima se direktno i potpuno uređuje pitanje mobinga, nesporno je da su navedeni propisi uticali na prepoznavanje i definisanje mobinga kao oblika diskriminacije.

Od akata Savjeta Evrope u pogledu zaštite od diskriminacije ili njenih oblika, posebno se izdvajaju Evropska konvencija o zaštiti prava čovjeka i osnovnih sloboda, Evropska socijalna povelja i Revidirana Evropska socijalna povelja. Evropska konvencija o zaštiti prava čovjeka i osnovnih sloboda proklamuje pravo na život, zabranu mučenja, pravo na slobodu i sigurnost, pravo na pošteno suđenje, pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života, slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijesti, slobodu okupljanja i udruživanja, zabranu diskriminacije i druga prava. Iako Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava prevashodno štiti građanska i politička prava, a u manjoj mjeri ekonomska i socijalna konvencija sadrži odredbe koje se odnose na prinudni i ropski rad.

U pravnom sistemu Bosne i Hercegovine mobing je određen kao oblik diskriminacije i normiran je u više posebnih zakona. Mobing je najprije normiran odredbama Zakona o radu Republike Srpske u okviru posebnog poglavlja kojim je regulisana zabrana diskriminacije. Mobing je potom određen i Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i Zakonom o radu u institucijama 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:

- 1) Neposredne diskriminacije⁹ - „Neposredna diskriminacija, u smislu ovog

zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i radnik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji“,

- 2) Posredne diskriminacije¹⁰ - „Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i radnika, zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili ubjeđenja iz člana 5. ovog zakona“. diskriminacije, pri čemu zakon kod određenja direktne diskriminacije upućuje samo na sadašnje diskriminatorско postupanje, što se pored nedefinisanja osnovnog pojma diskriminacije može smatrati propustom važećeg Zakona o radu¹¹.

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 mjere¹². Zakon taksativno zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: uslove zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu¹³.

⁹Član 107. stav 2. Zakona o radu Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske,, broj 55/07_ - Prečišćeni tekst.

¹⁰Član 107. stav 3. Zakona o radu Republike Srpske-Prečišćeni tekst „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 55/07_ - Prečišćeni tekst.

¹¹Član 107. Zakona o radu Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 55/07_ - Prečišćeni tekst.

¹²Član 108. Zakona o radu Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 55/07_ - Prečišćeni tekst.

¹³Član 109. Zakona o radu Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 55/07_ - Prečišćeni tekst.

Zakon o radu prvi put definiše i druge oblike diskriminacije kao što su: uznemiravanje, seksualno uznemiravanje¹⁴, nasilje na osnovu pola¹⁵, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od strane poslodavca i drugih zaposlenih, odnosno mobing. Na ovaj način Zakon je preuzeo neke definicije po uzoru na pravo EU¹⁶.

Prema Zakonu o radu, mobing predstavlja 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 integriteta¹⁷. Prema zakonskim definicijama oblika diskriminacije postoje elementi „preklapanja“ između pojedinih oblika diskriminacije, tako da je na prvi pogled među njima teško povući graničnu liniju. Uznemiravanje na radnom mjestu može da podrazumijeva svaku situaciju u kojoj je radnik izložen nekom obliku ne-željenog ponašanja, prouzrokovanom jednim od osnova navedenih u članu 5.

Zakona o radu Republike Srpske, te se može iscrpiti i samo u jednom činu, za razliku od mobinga, koji podrazumijeva da se proces diskriminacije vrši u dužem vremenskom periodu i nije ograničen na osnove koji su navedeni u članu 5. pomenutog zakona.

¹⁴ Uznemiravanje u smislu Zakona o radu predstavlja svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova kao što su: rasa, etnička pripadnost, boja kože, pol, jezik, religija, političko ili drugo mišljenje i ubjeđenje, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesno i duševno zdravlje ili drugo obilježje koje nije u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa, a koje ima za cilj povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje ili radnika i koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (član 111. stav.2).

¹⁵ Seksualno uznemiravanje, u smislu Zakona o radu, jeste svako verbalno ili fizičko ponašanje, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, na način da izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (član 111. stav.3).

¹⁶Nasilje na osnovu pola predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koja ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom (član 111. stav.4).

¹⁷ Direktivom 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. septembra 2003. godine, koja mijenja Direktivu Vijeća 76/207/EEZ, o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i napredovanju, te u pogledu uslova rada u članu 1. date su definicije direktne i indirektno diskriminacije, uznemiravanja i polnog uznemiravanja; preuzeto sa: www.eur-lex.europa.eu (29.07.2020. 16:15).

Analizom zakonskih definicija uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga, može se pogrešno zaključiti da se pod mobingom ne podrazumijevaju fizički napadi ili nedolična ponašanja u sferi polnog života, što znači da se ne može eksplicitno napraviti podjela između naprijed navedenih oblika diskriminacije. „Ono što je zajedničko i za opšte i za seksualno uznemiravanje jeste da izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko okruženje, što su karakteristična obilježja mobinga. Ono što ih razlikuje, jeste motiv: kod opšteg uznemiravanja motiv je diskriminacija, kod seksualnog uznemiravanja, to, uglavnom, nije slučaj“¹⁸.

Seksualno uznemiravanje treba razlikovati od uznemiravanja po osnovu pola, jer je seksualno uznemiravanje oblik diskriminacije koji ima osnov u seksualnoj privlačnosti, odnosno neprivlačnosti, a uznemiravanje po osnovu pola oblik diskriminacije na temelju pola. Navedena razlika nije dovoljno istaknuta ni u pravu Evropske unije, u kome je seksualno uznemiravanje regulisano direktivom koja zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, a identično rješenje je preuzeo i zakonodavac u Republici Srpskoj.

U slučaju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu pola i mobinga, kao i u slučajevima diskriminacije koji su određeni članom 5. Zakona o radu, radnik i lice koje traži zaposlenje može, u skladu sa zakonom, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi ostvarivanja svojih prava koja su mu uskraćena, kao i radi ostvarenja naknade štete. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava, a tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede. U cilju razrješenja konfliktne situacije prouzrokovane mobingom često je bolje rješenje da radnik, koji je žrtva mobinga, prije pokretanja sudskog postupka iskoristi druge načine zaštite prava iz radnog odnosa.

¹⁸Jovanović, Predrag. 2000. Službeni glasnik, Radno pravo. Beograd.

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica. Zahtjev za zaštitu prava, radnik može podnijeti poslodavcu u pismenom obliku ili usmeno. Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana postavljanja zahtjeva, a ukoliko u tom roku se odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen¹⁹.

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. Navedenim odredbama regulisana je zaštita prava iz radnog odnosa. Radniku je omogućeno da se zahtjevom za zaštitu prava obrati poslodavcu radi zaštite svih prava iz radnog odnosa, koja su mu ugrožena ili uskraćena. Podnošenje tužbe sudu radi zaštite od mobinga i drugih oblika diskriminacije, dužina trajanja i neizvjesnost sudskog procesa, kao i visoki sudski troškovi, razlozi su zbog kojih zaposleni odustaju od zaštite svojih prava sudskim putem. Podnošenje tužbe sudu uglavnom ne doprinosi razrješavanju, već produbljivanju postojećih sukoba, pa je za radnika često bolji izbor rješavanje konfliktne situacije unutar radne organizacije. Međutim, kada je u pitanju podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, treba imati u vidu da je ovaj način rješavanja problema prouzrokovanih mobingom uglavnom djelimičan i primjeren više horizontalnom mobingu. S tim u vezi, članom 111. Zakona o radu, određena je dužnost poslodavca da preduzme efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja na osnovu: pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i identične zakonske definicije oblika diskriminacije sadržane su i u Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Načini zaštite su takođe veoma slični načinima zaštite određenim u Zakonu o radu Republike Srpske.

¹⁹Vuković, Aleksandra. 2013. Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu BiH. Banja Luka: Anali poslovne ekonomije, godina V, sveska 2, broj 9.

Kao jedna od razlika u pogledu antidiskriminacijskih odredaba može se navesti činjenica da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine pravilima o disciplinskoj odgovornosti ne utvrđuje kao težu povredu službene dužnosti izvršenje nasilja na osnovu: pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga. Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine²⁰.

Propisane su teže povrede službene dužnosti u okviru kojih bi se sa aspekta mobinga posebno mogli izdvojiti: kršenje pravila radne discipline i neprimjereno ponašanje prema saradnicima i drugim u vršenju službene dužnosti. U disciplinskom postupku prijavu može podnijeti svaki zaposleni. Prijava mora biti obrazložena, po mogućnosti argumentovana dokazima i potpisana. Podnošenjem prijave inicira se pokretanje disciplinskog postupka, o čemu odlučuje poslodavac u zakonom propisanom roku. Disciplinski postupak vodi se pred prvostepenom disciplinskom komisijom, koja je imenovana od strane poslodavca i koja izriče disciplinske mjere. U toku disciplinskog postupka, radnik ima niz prava, preciziranih zakonom, kao što su: pravo da bude blagovremeno obaviješten o navodima i dokazima o povredi službene dužnosti, pravo da pismeni prigovor ili usmenu izjavu koja se evidentira, pravo na pravično saslušanje u razumnom roku i dr. Rad disciplinske komisije je javan, ali javnost može biti isključena iz cijelog postupka ili dijela saslušavanja u slučajevima određenim zakonom. Protiv odluke prvostepene disciplinske komisije, radnik, kao i poslodavac, mogu u roku od osam dana od dana prijema odluke podnijeti žalbu.

Zakonom o radu Republike Srpske određena je dužnost radnika da se na radu pridržava obaveza određenih Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Težom povredom radne obaveze, u smislu Zakona o radu, smatra se ponašanje radnika na radu i u vezi sa radom, kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć (čl. 98. stav 1). Izmeđuostalog, težom povredom radne obaveze zbog koje poslodavac može da jednostrano raskine ugovor o radu, smatra se nasilje na osnovu pola, diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje radnika i mobing (čl. 98. stav 1. tačka 10).

²⁰ Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, *Službeni glasnik BiH*, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.

Sankcije za povredu radne obaveze taksativno su određene zakonom, a to su: pismeno upozorenje poslodavca i jednostrani otkaz ugovora o radu, o čemu odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) samostalno ili na prijedlog neposrednog rukovodioca radnika.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže se uređuje pokretanje, vođenje i zastarjelost postupka. U slučaju teže povrede radne obaveze, poslodavac je dužan da omogući radniku odbranu, jer u suprotnom čini prekršaj, osim ako je u pitanju povreda radne obaveze za koju poslodavac namjerava radnika upozoriti pismeno. Poslodavac je dužan da omogući radniku da bude saslušan, kao i da razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ukoliko mu je mišljenje dostavljeno prije donošenja konačne odluke, iako pomenuto mišljenje nema obavezujući karakter za poslodavca. Prilikom odmjerenja disciplinske kazne mora se uzeti u obzir stepen krivice radnika, okolnosti pod kojima je učinjena povreda radne obaveze, kao i individualne osobine radnika. Pokretanje, vođenje postupka, kao i primjena mjera zbog povrede radne obaveze podložno je zastarjelosti, koja teče od dana saznanja poslodavca za učinjenu povredu radne obaveze i učinioca te povrede. Zakonom je određen rok od 30 dana u okviru koga poslodavac može otkazati ugovor o radu počiniocu povrede radne obaveze.

Prema odredbama Zakona o radu u Republici Srpskoj, poslodavac može voditi disciplinski postupak protiv radnika za koga postoje osnovi sumnje da je učinio: nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje radnika ili mobing. Ukoliko se nakon zakonito provedenog postupka to dokaže i učinilac proglasi odgovornim za učinjenu povredu radne obaveze, može mu se izreći najteža disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu. Iako postoji zakonska mogućnost i procesne pretpostavke za provođenje disciplinskog postupka po naprijed navedenom osnovu, ovakvi disciplinski postupci u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini su vjerovatno rijetki ili ih uopšte nema, tako da više predstavljaju teoretsku nego praktičnu mogućnost.

6.1 Evropska socijalna povelja

Bosna i Hercegovina je potpisala Povelju 11. maja 2004. godine, a ratifikovala je 7. oktobra 2008. godine. Značajno je pomenuti da se BiH ne smatra obavezanom po dvanaest članova Povelje, kako slijedi:

- član 3. Pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove,
- član 10. Pravo na profesionalnu obuku,
- član 15. Pravo osoba sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice,
- član 18. Pravo na unosan posao na teritoriji druge strane ugovornice,
- član 19. Pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć, član 24. Pravo na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa,
- član 25. Pravo radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju nesolventnosti poslodavca,
- član 26. Pravo na dostojanstvo na radu,
- član 27. Pravo radnika sa porodičnim obavezama na jednake mogućnosti i jednak tretman,
- član 29. Pravo na informisanje i konsultacije u slučajevima kolektivnog otpuštanja,
- član 30. Pravo radnika na zaštitu od siromaštva ili socijalne uključenosti, i,
- član 31. Pravo na stanovanje.

Poveljom je ostavljena mogućnost državama da ulože rezerve, odnosno, ne ratifikuju pojedine članove Povelje. Ulaganjem rezerve na članove Povelje, države potpisnice u suštini ne prihvataju ove članove i na taj način izjavljuju da se ne osjećaju obavezane da ih primjenjuju tj. da ne osjećaju obavezu da svakih pet godina podnose

izvještaj o stanju u oblastima koje su propustile da ratifikuju Evropski komitet za socijalna prava (u daljem tekstu Komitet) utvrđuje da li zemlje poštuju obaveze predviđene Poveljom. Njihovih trinaest nezavisnih i nepristrasnih eksperata bira Komitet ministara Saveta Evrope na šest godina sa mogućnošću jednog reizbora. Komitet utvrđuje da li su nacionalno zakonodavstvo i praksa zemlje ugovornice u skladu sa Poveljom (član 24. Povelje, u skladu sa Torinskim protokolom iz 1991. godine). Svake godine države ugovornice podnose izvještaj kojim obaveštavaju kako primenjuju Povelju u zakonodavstvu i u praksi. Svaki izvještaj se tiče neke od prihvaćenih odredaba Povelje. Komitet pregleda izvještaje i odlučuje da li je situacija u zemlji u skladu sa Poveljom. Ove odluke, poznate kao „zaključci“, objavljuju se svake godine. Ukoliko država ne preduzme korake u skladu sa odlukama Komiteta, Komitet ministara upućuje „preporuku“ toj zemlji, tražeći da se stanje u zakonodavstvu ili praksi promeni. Rad Komiteta ministara priprema Vladin komitet koji čine predstavnici strana ugovornica kojima pomažu posmatrači iz organizacije evropskih poslodavaca i sindikata. U prilogu dostavljamo zaključke Komiteta za 2014. godinu za BiH.

6.2 Zakon o zabrani diskriminacije

Zakonom o zabrani diskriminacije, donesenim na nivou Bosne i Hercegovine osigurava se zaštita i promovisanje ljudskih prava i sloboda, stvaraju uslovi za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti i uređuje sistem zaštite od diskriminacije po osnovu: rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i materinstva, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, veze s nacionalnom manjinom, rodnog identiteta, izražavanja ili polne orijentacije, kao i nekom drugom osnovu²¹.

²¹ Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH, broj 59/09.

Zakon predviđa odgovornost i obavezu zakonodavne, sudske i izvršne vlasti, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlaštenja, da svojim djelovanjem pružaju zaštitu, promovišu i stvaraju uslove za ostvarivanje međunarodnih standarda koji se odnose na ljudska prava. Zakon o zabrani diskriminacije definiše diskriminaciju, određuje njene oblike i izuzetke od principa jednakog postupanja. Diskriminacijom u smislu navedenog zakona smatra se svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti koje je utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na nekom od osnova određenih članom 2. Zakona o zabrani diskriminacije. Pomenuta definicija je sveobuhvatna u smislu osnova diskriminacije, kao i lica koja se mogu pojaviti u ulozi počinioca diskriminacije.

Kao osnovne oblike diskriminacije zakon navodi direktnu i indirektnu diskriminaciju i određuje postojanje drugih oblika diskriminacije, od kojih se sa aspekta zaštite od diskriminacije na radu posebno ističu uznemiravanje, polno uznemiravanje i mobing.

Sudski postupak zaštite od diskriminacije rješava se po načelu hitnosti, a rokovi za podnošenje tužbe za zaštitu od diskriminacije iznose tri mjeseca od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, odnosno jednu godinu od dana učinjene povrede. Za razliku od karaktera i načina formulacije revizije, kao vanrednog pravnog lijeka, utvrđenog Zakonom o parničnom postupku.

6.3. Regulisanje mobinga u nekim državama Europske Unije

Zakon: Tri skandinavske zemlje prepoznaju *employee's* pravo, ostati fizički i psihički zdravi na poslu (Švedska, Finska i Norveška). Švedski Nacionalni odbor zaštite na radu i zdravlja mora, na vrhu ovog zakona, podnijela je tri pravilnika kako bi se proveli ovaj čin, jedan od njih posebno s obzirom na mobing. Jedan pravilnik nameće poslodavca da *unutarnje kontrole radnog okruženja* na redovnoj osnovi kako bi mogli poduzeti mjere u ranoj fazi (AFS 1992: 6). Još, Pravilnik provodi izravne *intervencije* da se *mobing događa* na radnom mjestu (AFS 1993: 17). Treći Pravilnik u ovom

području provodi se employer's odgovornost za *profesionalnu rehabilitaciju* nakon zaposlenik na bolovanju vrlo često tijekom jedne godine ili je bio na bolovanju najmanje mjesec dana (AFS 1994: 1).

Moralno maltretiranje već je zakonski kažnjivo u mnogim evropskim državama, a najbolje zakone nalazimo u Švedskoj, Norveškoj, Francuskoj i Švicarskoj.

6.4 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 sprječiti 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 radom²².

²² Gajin, Saša, Tanja Drobniak, i Violeta Kočić-Mitaček. 2008. Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu. str. 16. Beograd: Centar za unapređivanje pravnih studija.

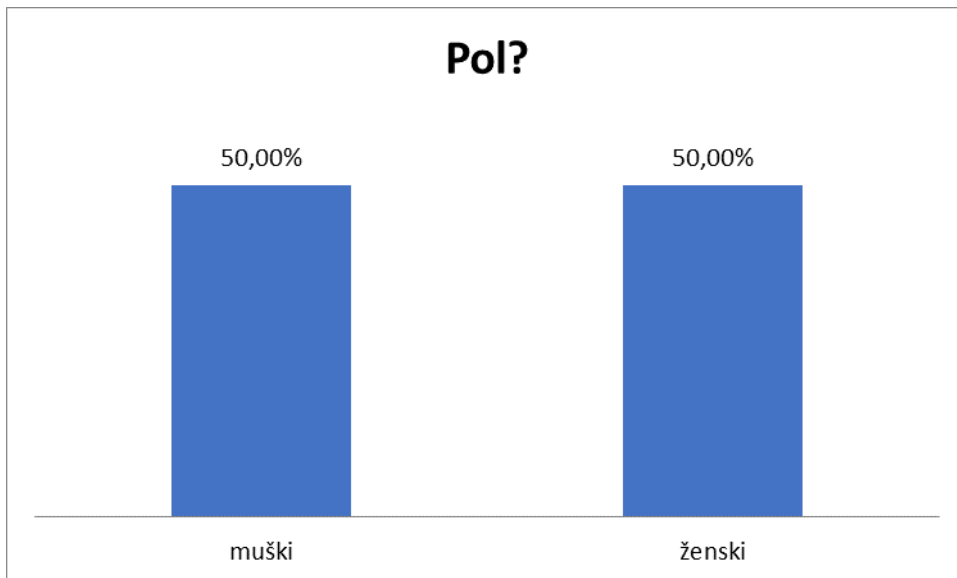
7. Rezultati empirijskog istraživanja

Elektronski upitnik je sproveden u periodu od 13.5.2020-13.7.2020., na temelju 200 ispitanika na području Bosne i Hercegovine, odnosno Sarajeva. Prvobitno je bilo planirano da se elektronski upitnik provede u još 5 gradova u Bosni i Hercegovini, međutim zbog trenutne situacija uzrokovane pandemijom COVID19 nije bilo mogućnosti za to. Istraživanje je provedeno na ispitanicima različitih dobnih skupina, različitih poslova i zanimanja, sve u cilju dobijanja što vjerodostojnijih rezultata. Upitnik se sastojao od 15 pitanja, na koje su ispitanici imali ponuđene odgovore – DA/NE.

Cilj provođenja upitnika je bio prikupiti potrebne informacije, podatke te mišljenje ispitanika o poznavanju fenomena mobinga, te njegovom djelovanju i samim posljedicama. Da bi rezultati bili validni, kriteriji upitnika bio je da su svi ispitanici u vrijeme vršenja upitnika zaposleni, da pripadaju dobnoj skupini od 18 do 65 godina, da pripadaju skupini radno sposobnog stanovništva. Ispitanicima su na uputnicima bila ponuđena pitanja sa više odgovara, među kojima su se oni trebali opredjeliti za jedan odgovor. To je zaista donijelo značajne rezultate, komunikacija je na taj način bila olakšana, te ispitanici prilikom odgovaranja ni u jednom trenutku nisu naišli na nejasnoće vezane kako za pitanja tako i za same odgovore.

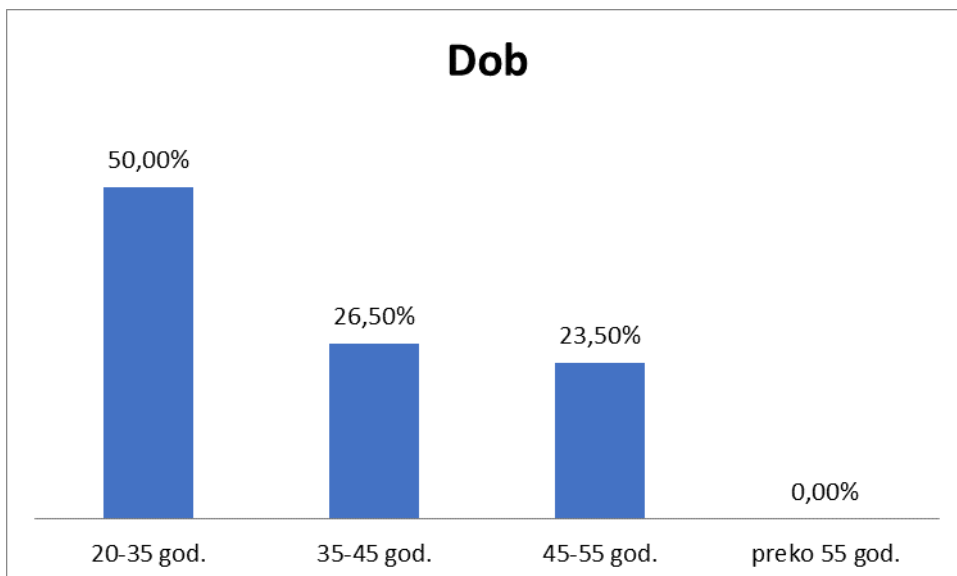
U online anketi koja je bila izrađena putem Google obrazca za ispitanike, najviše ispitanika je bilo od 20 do 30 godina starosti njih 100, zatim 53 osoba od 30 do 50 godina starosti, te 47 osoba od 50 do 65 godina starosti.

Pri provođenju upitnika bila je zastupljena rodna ravnopravnost, dakle omjer ispitanika bio je 50-50 (50 procenata osobe žensko pola, 50 procenata osobe muškog pola).



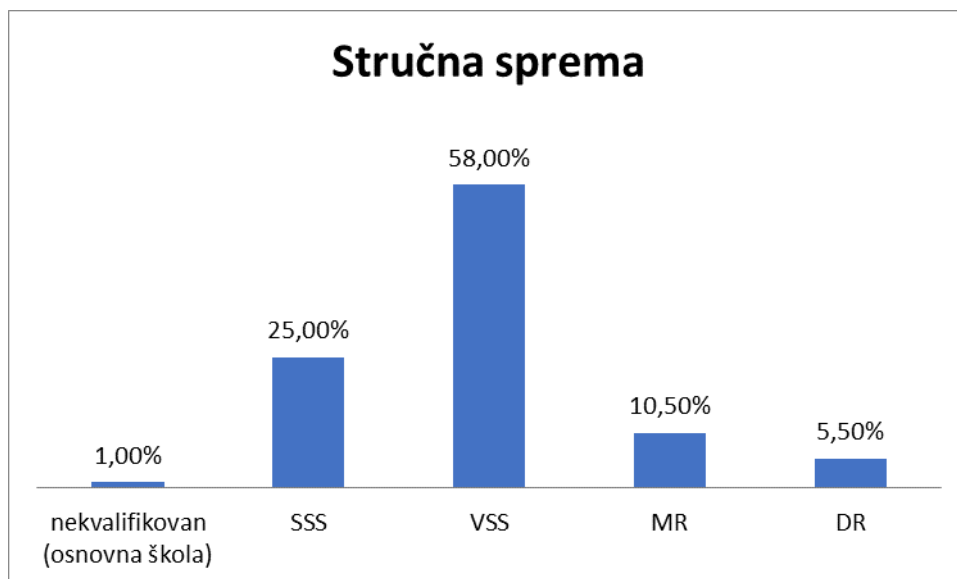
Grafik 1. Uzorak ispitanika prema polu

Najveći broj ispitanika je pripadao grupi od 20 do 35 godina njih 100, 53 ispitanika je u grupi od 35 do 50 godina , te 47 ispitanika u rasponu godina od 50 do 65.



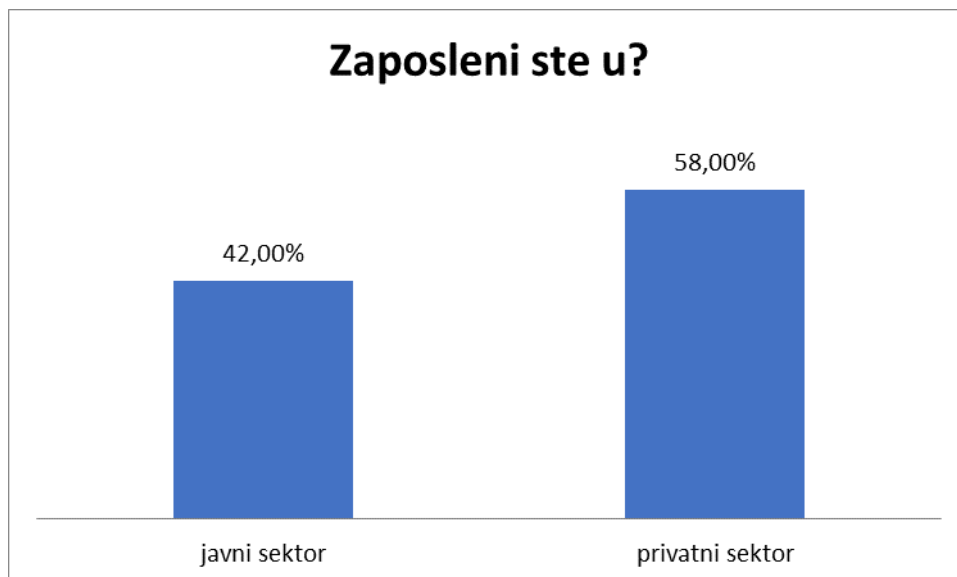
Grafik 2. Uzorak ispitanika prema dobi

Namanji postotak ispitanika ima završenu osnovnu školu, njih 2, odnosno 1%. Najveći postotak ispitanika ima završenu visoku stručnu spremu, njih 116, odnosno 58%. S druge strane 25% (50) ispitanika ima završenu srednju stručnu spremu, dok višu stručnu spremu ima završenu 11 (5,5%) ispitanika.



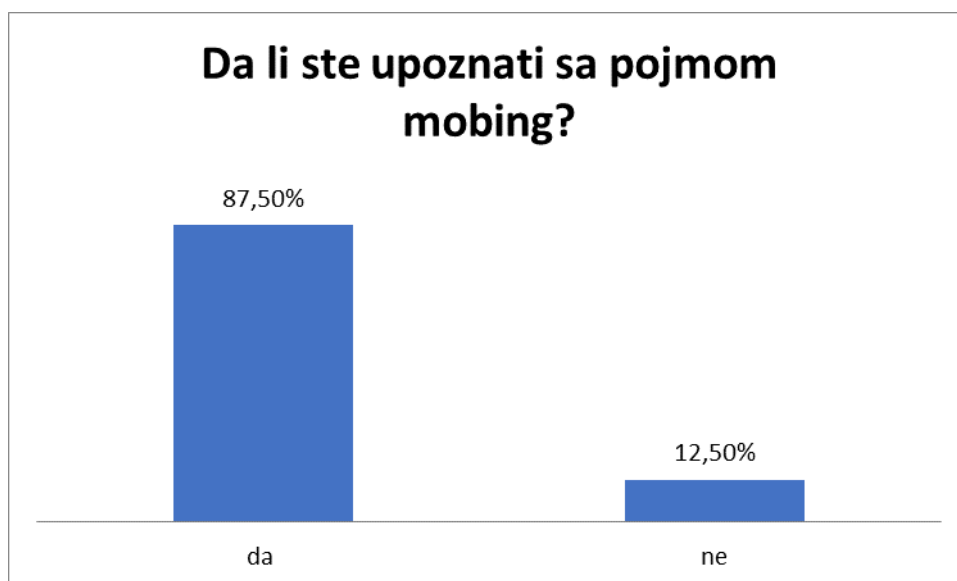
Grafik 3. Prikaz postotka ispitanika prema završenoj stručnoj spremi

84 ispitanika (njih 42%) je zaposleno u javnom sektoru, dok su ostalih 114 (njih 58%) zaposleni u privatnom sektoru.



Grafik 4. Prikaz postotka ispitanika prema sektoru zaposlenosti

Što se tiče poznavanja pojma mobinga, 175 ispitanika, odnosno 87,50% je upoznato sa pojmom, dok ostatak ispitanika njih 25, odnosno 12,50% nije upoznato sa tim pojmom.



Grafik 5. Prikaz postotka ispitanika prema poznavanju pojma mobing

Isključivanje ili izolovanje na poslu mogu proizvesti veliki stres i psihičke probleme. Najmanji postotak zaposlenika njih 60, odnosno 30% su bili isključeni ili izolovani na poslu. Sa druge strane, ostalih 140 uposlenika, odnosno njih 70% nisu bili isključeni ili izolovani na svom poslu.



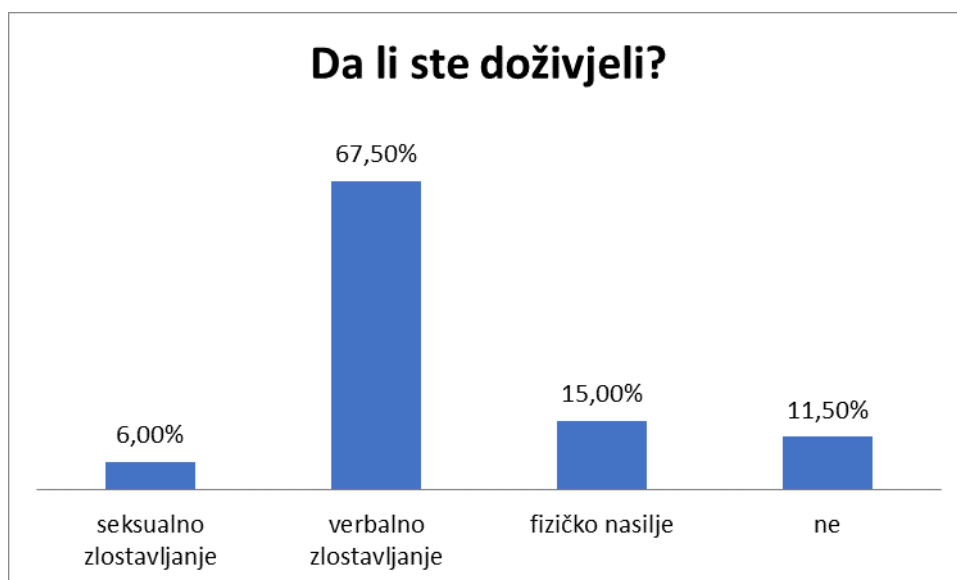
Grafik 6. Prikaz postotka ispitanika prema izoliranju na poslu

Manji postotak ispitanika, njih 93, odnosno 46,50% je doživelo ponižavanje pred kolegama, dok ostalih 107 ispitanika, odnosno 53,50% se nije susretalo sa time.



Grafik 7. Prikaz postotka ispitanika prema ponižavanju pred kolegama

Najveći postotak ispitanika je doživjelo verbalno zlostavljanje, njih 135, odnosno 67,50%. Najmanji postotak ispitanika je doživjelo seksualno nasilje, njih 12, odnosno 6%. Sa druge strane, 30 ispitanika, odnosno 15% je doživjelo, dok je preostalih 23, odnosno 11,50% nije doživjelo niti jedan oblik nasilja.



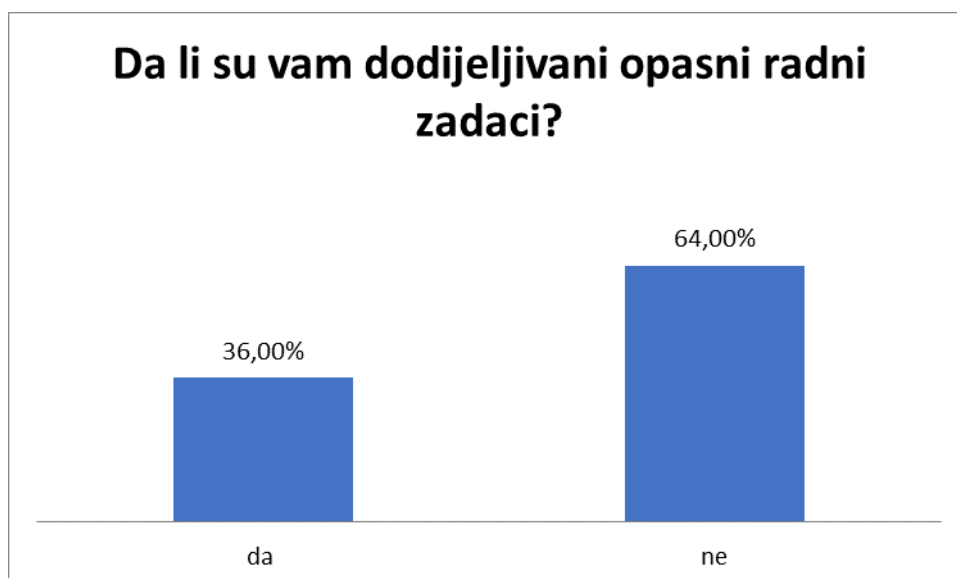
Grafik 8. Prikaz postotka ispitanika prema vrsti mobinga koji su doživjeli

Veći postotak ispitanika, njih 120, odnosno 60% je doživjelo prijetnje ili provokacije u cilju gubitka kontrole, dok je ostalih 80 ispitanika, odnosno njih 40% nije doživjelo takav vid mobinga.



Grafik 9. Prikaz postotka ispitanika prema prijetnji ili provociranju u cilju gubitka kontrole

Manji postotak ispitanika, njih 72, odnosno 36% su dobijali opasne radne zadatke. Sa druge strane veći postotak ispitanika, njih 128, odnosno 64% nisu bili u takvoj situaciji.



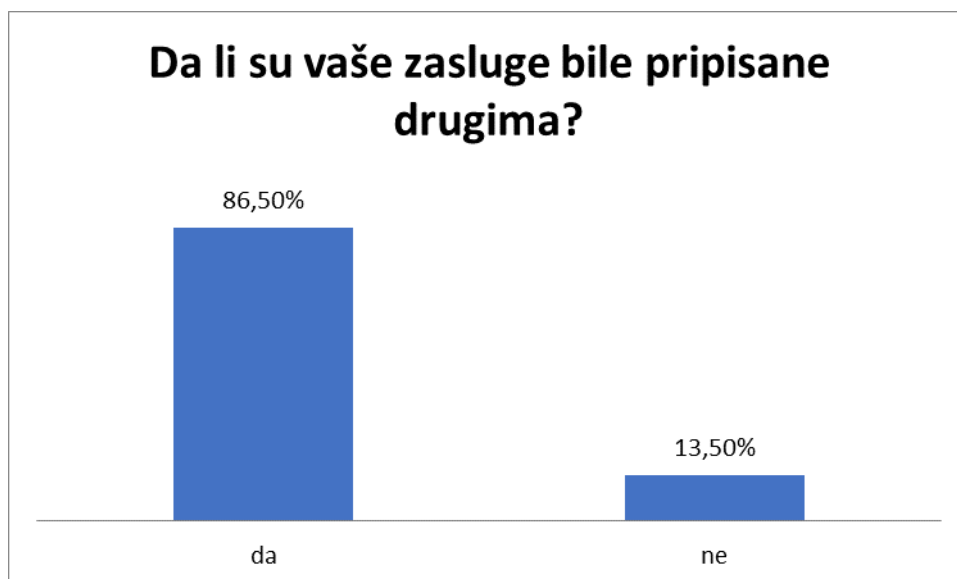
Grafik 10. Prikaz postotka ispitanika prema dodijeljivanju opasnih radnih zadataka

Također jedan od velikih problema na poslu je dobijanje neargumentovanih kritika. Veći postotak ispitanika, njih 135, odnosno 67,50 je bilo izloženo stalnim neargumentovanim kritikama, dok manji postotak ispitanika (65), odnosno 32,50%. se nije susretalo sa tim.



Grafik 11. Prikaz postotka ispitanika prema izloženosti neargumentovanim kritikama

Pripisivanje nečijih zasluga drugoj osobi je nešto što se doživljava od ranog djetinjstva i školovanja. Veliki postotak ispitanika, njih 173, odnosno 86,50% je doživjelo da se njihove sasluge pripisuju drugim osobama. Sa druge strane, manji postotak zaposlenika, njih 27, odnosno 13,50% se nije našlo u takvoj situaciji.



Grafik 12. Prikaz postotka ispitanika prema pripisivanju njihovih zasluga drugim uposlenicima

Pripisivanje tuđe krivice uveliko utiče na psihu zaposlenih. Velikom postotku zaposlenika, njih 151, odnosno 79,50% je pripisana tuđa krivica. Manji postotak zaposlenika, njih 49, odnosno 20,50% se nije našlo u takvoj situaciji.



Grafik 13. Prikaz postotka ispitanika prema pripisivanju tuđe krivice

Manjem postotku ispitanika, njih 65, odnosno 32,50% se uskraćuje korištenje godišnjeg odmora ili slobodnih dana. Sa druge strane, veći postotak ispitanika, njih 135, odnosno 67,50% nije doživjelo takav vid diskriminacije.



Grafik 14. Prikaz postotka ispitanika prema uskraćivanju godišnjeg odmora ili slobodnih dana

Plaćeni prekovremeni rad u uređenim europskim državama je normalna pojava, te se takvi uposlenici poštuju. Međutim u ovom slučaju za teritoriju Bosne i Hercegovine manjem broju ispitanika (24), odnosno 12,00% je plaćen prekovremeni rad, dok ostalih 176, odnosno 88% nisu plaćeni za prekovremeni rad.



Grafik 15. Prikaz postotka ispitanika prema plaćanju prekovremenog rada

7.1 Analiza istraživanja

Nepovoljna situacija na tržištu rada za posljedicu ima povećanje obima posla, te uz smanjenje plaće dovodi do stanja kao što su depresija, anksioznost, alijenacija, napada panike, socijalne izolacije i sl. Kao proizvod svega toga dobivamo mobing na radnom mjestu.

Nažalost danas su zaposleni pod velikim pritiskom i stresom, te smatraju da je jedini način da svoje probleme riješe tako što se istresu na svoje kolege te svoj cjelokupni bijes i frustracije prenesu na njih. Želio bih istaknuti da je mobing na radnom mjestu danas sve prisutniji kako u svijetu tako i u savremenom bosanskohercegovačkom društvu što ukazuje i činjenica kako od ukupno 200 ispitanika njih čak 175, odnosno 87,50% upoznato sa pojmom mobinga.

Nažalost mobing, poznatiji kao i psihološki te seksualni teror na radnom mjestu nikako nije bezazlen i kratkotrajan. Za sobom povlači mentalne, psihosomatske te zdravstvene probleme, koji ponekad u najgorim slučajevima žrtve dovode u fazu da razmišljaju a nažalost u nekim slučajevima i počine samoubojstvo.

Smatram kako su moberi osobe s poremećajem ličnosti te osobe s manje iskustva, ali nadasve moćne osobe bez imalo suosjećanja, emocija kao što su ljubav, radost, sreća a najvažnije davanje i dijeljenje.

Također, želio bih istaknuti kako 135 (67,50%) ispitanika od ukupno 200 je doživjelo verbalno nasilje, 30 (15%) ispitanika je doživjelo fizičko nasilje, 12 (6%) ispitanika je doživjelo seksualno nasilje, dok ostalih 23 (11,50%) nije doživjelo ni jedan oblik nasilja. Iz navedenog možemo zaključiti kako poslodavci danas ne rade dovoljno kako bi zaštitili radnike od uznemiravanja na radnom mjestu.

Mišljenja sam kako poslodavci trebaju inzistirati na izradi i primjeni programa za sprječavanje nasilja. Pritom jasnim i jednostavnim jezikom ukazati svojim zaposlenicima šta se konkretno smatra mobingom i što se neće tolerisati u radnom okruženju. Također je potrebno da svaki poslodavac odredi određene posljedice za nedozvoljeno ponašanje, a isto tako da se osigura da nikakve represivne mjere se ne mogu primjenjivati protiv prijavljivača. Smatram kako je nužno da se svi poslodavci osvijeste i shvate koliko je važno boriti se protiv mobinga jer jedino sretni, zadovoljni i motivisani radnici mogu biti efikasni radnici koji će pridonijeti rastu organizacije.

S obzirom da je u istraživanju učestvovalo 200 ispitanika iz samo jednog grada (Sarajeva), nikad u potpunosti ne možemo biti sigurni da su ispitanici bili potpuno iskreni te nemamo potpun uvid i na ostale gradove u Bosni i Hercegovini, ostaje prostora da se i dalje istražuje te sve više piše o ovoj temi, jer činjenica je kako svi mi imamo nekog potencijalnog mobera na koga možemo naići te je potrebno upoznati ljude kako se trebaju nositi s time. Smatram da što se više bude govorilo o mobingu kao nedoličnom i neetičnom ponašanju u radnoj okolini, to će sve više rasti svijest o ovoj pojavi emotivnog manipulisanja te da će imati određene efekte na poslodavce.

Na temelju provedenog istraživanja potvrđene su 3 hipoteze:

H1. U Bosni i Hercegovini mobing nije adekvatno zakonski regulisan. Dolazimo do toga da zakon ne postoji na državnom nivou, te da vlada jedno opšte rasulo i konfuzija kada se pregledava regulisanje mobinga na teritoriji Bosne i Hercegovine.

H2. Velika prisutnost mobinga u radu. Postojanje mobinga na radnom mjestu ima negativan uticaj na uspješnost organizacije - Prvenstveno mobing organizacijama donosi enormne finansijske gubitke zbog troškova advokata, troškova suđenja te isplata štete. Osim finansijskih organizacije u kojima je postojao ili je mobing aktualan dovodi do narušavanja reputacije i imidža na tržištu rada. Stoga je takvim organizacijama zapravo teško naći kvalitetnu i lojalnu radnu snagu koja bi svojim djelovanjem pozitivno utjecala na dobrobit poduzeća

H3. Bosanskohercegovačko društvo nije upotpunosti upoznato sa posljedicama mobinga. Društvo nije upotpunosti svjesno da psihološki te seksualni teror kao posljedice na radnom mjestu nisu bezazlene i kratkotrajane, te za sobom povlače mentalne, psihosomatske te zdravstvene probleme. Ne trebamo zanemariti i činjenicu da svaki oblik zlostavljanja, pa tako i ono na radnom mjestu, nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja. Pritom je potrebno napomenuti kako posljedice mobinga na ljudsko zdravlje upravo ovise o tri faktora koji uključuju intenzitet mobinga, dužinu trajanja i karakteristike žrtve.

ZAKLJUČAK

Danas, zbog progresivnog rasta svijeta globalizacije koje otvara vrata napretku raznim prilikama, organizacije imaju za cilj traženje načina pomoću kojih bi poslovi bili obavljani brže, kvalitetnije, preciznije te pritom stvarati veliki profit. Zbog velike konkurencije na tržištu i želje za opstankom, organizacije su primorane mijenjati svoju politiku rada ovisno o zahtjevima klijenata i trenutnim vladajućim trendovima. Takav cilj, te ubrzani tempo rada u odnosu na prošlost, te korištenje i oblikovanje ljudskih potencijala kao glavno sredstvo postizanja veće konkurentnosti, dovelo je prevladavajuće prisutnosti razine stresa u radnim uvjetima. Stres je nastao kao posljedica straha od gubitka radnoga mjesta, traženja sve veće fleksibilnosti radnika, učenju novih vještina, znanja koji ponekad premašuje ne samo kapacitete običnoga zaposlenika, već i čovjeka u cjelini.

Kao još jedna istaknuta, te vrlo važna, posljedica stresa je i psihičko maltretiranje, odnosno mobing. Mobing je problem suvremenoga svijeta nastao kao oblik kršenja ljudskih prava na radnom mjestu, slabije sigurnosti radnih uvjeta kao i zbog manjka pozitivne radne atmosfere te izostanka odgovarajućih radnih odrednica poput profesionalnosti, poštivanja rada i kvalitete drugih zaposlenika i slično. Mobing se pokazao kao vrlo bitan fenomen koji ima veliki uticaj na kognitivne, afektivne i bihevioralne aspekte pojedinca te iz toga razloga, njegova tema i mogućnosti postojanja ne smiju biti izostavljena kada se govori poslovanju jedne organizacije. Mobing stvara velike posljedice, ne samo žrtvi i njezinoj porodici, već i organizaciji i društvu u totalitetu. Ono stvara velike gubitke, na privatnom polju žrtve, ali i ekonomske, jer žrtve mobinga u najvećem broju slučajeva napuštaju organizaciju i na taj način je suočavaju sa lošijom kvalitetom ljudskih resursa koja joj ostaje na raspolaganju kao glavni potencijal za napredak. Nažalost, danas mobing ne zauzima dovoljno istaknuto mjesto kada se govori o njegovoj prevenciji od strane raznih državnih institucija i društvenih organizacija. Budući da je mobing fenomen koji se pojavio krajem dvadesetoga stoljeća, stvara se potreba za većim brojem istraživanja što se tiče implikacija njegovog postojanja, preventivnih i intervencijskih aktivnosti i savjetima upućenih radnim organizacijama i menadžmentu za stvaranje kvalitetnije radne atmosfere i stabilnijih međuljudskih odnosa otpornijima za uzroke mobinga. Manji broj svjetskih zemalja ima izglasane definisane zakone o mobingu.

U Bosni i Hercegovini je mobing prisutan i to u veoma zabrinjavajućoj mjeri. Zakonska regulativa i rješenja koja ona nudi su nedovoljna i neefikasna sa velikom mogućnošću zloupotreba zbog nepostojanja nikakvih podzakonskih akata (pravilnika, uputstava, itd.) koji se nameću kao neophodni u rješavanju problema.

Opšta prihvaćenost mobinga kao društveno prihvatljivog ponašanja poslodavaca, strah od gubitka posla, sramota obraćanja stručnoj podršci (psiholozi, psihijatri) su najveći problemi bosanskohercegovačkog društva u kojem je mobing našao plodno tlo. Na našu 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. Da bi se problem mobinga efikasno riješio neophodno je izvršiti edukaciju kako zaposlenih i poslodavaca, tako i inspektora rada.

Literatura:

1. Baćak. V. (2007): O pojednostavljivanju modernosti: kritika Baumana i Giddensa
2. Baillien, E. , I. Neyens , H. De Witte and N. De Cuyper (2009) 'Towards a Three Way Model of Workplace Bullying: A Qualitative Study', *Journal of Community and Applied Social Psychology* 19: 1-16.
3. Bauman Z. (1989): *Modernity and the Holocaust*. Polity Press
4. Bauman, Z. (2011): *Tekuća Modernost*. Zagreb: Naklada Pelago
5. Beck U. (2001): *Pronalaženje političkoga*. Zagreb: Naklada Jesenski i Turk
6. Beck U. (2001): *Rizično društvo*. Beograd: „Filip Višnjić“
7. Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*,
8. Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*,
9. Cassitto, M.G. 2001. "Mobbing in the Workplace: New Aspects of an Old Phenomenon"
10. Čolaković R. 2011. Teškoće u psihodijagnostici mobinga. Zbornik radova: Interdisciplinarnost i jedinstvo savremene nauke. Pale: Filozofski fakultet Univerziteta u Istočnom Sarajev
11. Gajin S., Drobnjak T., Kočić Mitaček V. (2008) „ Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu “, Centar za unapređivanje pravnih studija, Beograd
12. Gidens E., (1998): *Posledice modernosti*. Beograd: „Filip Višnjić“
13. Hepworth, W., & Towler, A. (2004). The Effects of Individual Differences and Charismatic Leadership on Workplace Aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*,
14. Hershcovis, M., S., Reich, T., C. i Niven, K. (2015) *Workplace bullying: causes, consequences, and intervention strategies*. SIOP White Paper Series. Society for Industrial and Organizational Psychology
15. Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C.L. and Einarsen, S. (2010) Leadership Styles as Predictors of Self-Reported and Observed Workplace Bullying. *British Journal of Management*,
16. Jovanović, P. (2000). *Službeni glasnik, Radno pravo*. Beograd.

17. Koprek I., Beck, C. (2009). „Poslovna etika, dugovanje, mobbing, psihologijski, etički i teološki vidici“, Filološko-teološki institut družbe Isusove, Zagreb
18. Kostelić-Martić, A. (2005). „Mobing-Psihičko maltretiranje na radnome mestu“, Školska knjiga, Zagreb
19. Kostelić-Martić A. (2006), „Prevenција mobinga i vrste pomoći žrtvama“, Viktimizacija na radnom mestu
20. Laklija, M. i Janković, J. (2010). Mobbing-osobni, obiteljski i radni problem i njegova prevencija. Kriminologija i socijalna integracija, 18(1), 65.
21. Leyman H. S. (1990). „Mobbing and Psychological Terror at Workplaces“, Violence and Victims 5, Springer Publishing Company, New York
22. Leyan H. & Zapf D. (1996). „Mobbing and Victimization at work“, European Journal of Work and Organisational Psychology, London
23. Lubarda B., 2008. Socijalna pravda i dostojanstvo na radu, Radno i socijalno pravo.
24. Pražetina Kaleb, R. (2013). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga. Policija i sigurnost, 21(4), 823-836.
25. Prebiračević V., Jarić D. i Čurčić R. (2012). Sprečavanje mobinga kao potreba savremenog menadžmenta. str. 546-547. Mladenovac Međunarodna naučna konferencija MENADŽMENT
26. Šoljan, I., Josipović-Jelić, Ž. i Jelić Kiš, A. (2008). Mobbing-zlostavljanje na radnome mjestu. Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 59(1), 37-42
27. Šoško B., G., Katavić, I., i Kopecki, D. (2016). Povezanost postojanja mobinga na radnom mjestu i uspješnoga upravljanja organizacijom. Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, 6(1), 33-44.
28. Teodosijević, J. (2012). Mobing. Str. 70. Beograd: Arhipelag.
29. Vandekerckhove, W., Commers, R. M. S. (2003). Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times. Journal of Business Ethics, 45, (1/2), 41-50.
30. Vuković A. (2013). Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu BiH. Banja Luka: Anali poslovne ekonomije

Internet izvori:

1. Dilić, K.: Na posao s grčem u želucu. Navedeno prema: <http://www.poslovni.hr/after5/na-posao-s-grcem-u-zelucu-180073>, 25.5.2011., (2.8.2020.)
2. Kostelić-Martić, A.(2006). Prevencija mobinga i vrste pomoći žrtvama. Navedeno prema: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1450-6637/2006/1450-66370604011K.pdf>, (5.7.2020.)
3. www.eur-lex.europa.eu (29.07.2020. 16:15).

Dokumenti:

1. Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, *Službeni glasnik BiH*, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.
2. Zakona o radu Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske,„ broj 55/07_ - Prečišćeni tekst
3. Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik BiH*, broj 59/09

Popis grafika:

Grafik 1. Uzorak ispitanika prema polu

Grafik 2. Uzorak ispitanika prema dobi

Grafik 3. Prikaz postotka ispitanika prema završenoj stručnoj spremi

Grafik 4. Prikaz postotka ispitanika prema sektoru zaposlenosti

Grafik 5. Prikaz postotka ispitanika prema poznavanju pojma mobing

Grafik 6. Prikaz postotka ispitanika prema izoliranju sa posla

Grafik 7. Prikaz postotka ispitanika prema ponižavanju pred kolegama

Grafik 8. Prikaz postotka ispitanika prema vrsti mobinga koji su doživjeli

Grafik 9. Prikaz postotka ispitanika prema prijetnji ili provociranju u cilju gubitka kontrole

Grafik 10. Prikaz postotka ispitanika prema dodjeljivanju opasnih radnih zadataka

Grafik 11. Prikaz postotka ispitanika prema izloženosti neargumentovanim kritikama

Grafik 12. Prikaz postotka ispitanika prema pripisivanju njihovih zasluga drugim uposlenicima

Grafik 13. Prikaz postotka ispitanika prema pripisivanju tuđe krivice

Grafik 14. Prikaz postotka ispitanika prema uskraćivanju godišnjeg odmora ili slobodnih dana

Grafik 15. Prikaz postotka ispitanika prema plaćanju prekovremenog rada

Popis tabela:

Tabela 1. Grupe visokog rizika od PTSP i postoci rizika (Kinchin, 1998)

Popis slika:

Slika 1. Shematski prikaz faza mobinga prema Egeu

UPITNIK ZA ZAPOSLENE

DA LI STE ŽRTVA MOBINGA?

1) POL M Ž

2) DOB

- a) 20-35 god.
- b) 35-45 god.
- c) 45-55 god.
- d) više od 55 godina

3) STRUČNA SPREMA

- a) nekvalifikovan (osnovna škola)
- b) SSS
- c) VSS
- d) MR
- e) DR

4) ZAPOSLENI STE U

- a) javni sektor
- b) privatni sector

5) Da li ste upoznati sa pojmom MOBING?

- a) DA
- b) NE

6) DA LI VAS NA POSLU ISKLJUČUJU, IZOLUJU (fizički vas udalje od kolega premještanjem u udaljenu kancelariju, zavlada tišina nakon što uđete u prostoriju, ne pozivaju vas na kafu,..)?

- a) DA
- b) NE

7) DA LI VAS NA POSLU ISMIJAVAJU, PONIŽAVAJU, ILI VRIJEĐAJU PRED KOLEGAMA ILI PRETPOSTAVLJENIMA (uvrjedljive šale, uvrjedljiva dobacivanja u vezi sa vašim političkim ili religijskim opredjeljenjem)?

- a) DA
- b) NE

8) DA LI STE DOŽIVJELI:

- a) Seksualno zlostavljanje
- b) Verbalno zlostavljanje
- c) Fizičko nasilje
- d) NE

9) DA LI SU VAM PRIJETILI/ILI VAS PROVOCIRALI KAKO BISTE IZGUBILI KONTROLU?

- a) DA
- b) NE

10) DA LI SU VAM DODIJELJIVANI OPASNI RADNI ZADACI, NEPRIMJERENI VASEM ZDRAVSTVENOM STANJU?

- a) DA
- b) NE

11) DA LI STE BEZ RAZLOGA IZLOŽENI STALNIM NEARGUMENTOVANIM KRITIKAMA?

- a) DA
- b) NE

12) DA LI SU VAŠE ZASLUGE BILE PRIPISANE DRUGIMA?

- a) DA
- b) NE

13) DA LI VAM JE PRIPISANA TUĐA KRIVICA?

- a) DA
- b) NE

14) DA LI VAM USKRAĆUJU KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA ILI SLOBODNIH DANA?

- a) DA
- b) NE

15) DA LI VAM JE PLAĆEN PREKOVREMENI RAD?

- a) DA
- b) NE

Hvala Vam što ste učestvovali u anketi.



Naziv odsjeka i/ili katedre: Sociologija

Predmet: _____

IZJAVA O AUTENTIČNOSTI RADOVA

Ime i prezime: Emir Begović

Naslov rada: Mobing u savremenom bosanskohercegovačkom društvu -od rizičnog društva do društva mobinga

Vrsta rada: Završni magistarski rad

Broj stranica: 71

Potvrđujem:

- da sam pročitao/la dokumente koji se odnose na plagijarizam, kako je to definirano Statutom Univerziteta u Sarajevu, Etičkim kodeksom Univerziteta u Sarajevu i pravilima studiranja koja se odnose na I i II ciklus studija, integrirani studijski program I i II ciklusa i III ciklus studija na Univerzitetu u Sarajevu, kao i uputama o plagijarizmu navedenim na web stranici Univerziteta u Sarajevu;
- da sam svjestan/na univerzitetskih disciplinskih pravila koja se tiču plagijarizma;
- da je rad koji predajem potpuno moj, samostalni rad, osim u dijelovima gdje je to naznačeno;
- da rad nije predat, u cjelini ili djelimično, za stjecanje zvanja na Univerzitetu u Sarajevu ili nekoj drugoj visokoškolskoj ustanovi;
- da sam jasno naznačio/la prisustvo citiranog ili parafraziranog materijala i da sam se referirao/la na sve izvore;
- da sam dosljedno naveo/la korištene i citirane izvore ili bibliografiju po nekom od preporučenih stilova citiranja, sa navođenjem potpune reference koja obuhvata potpuni bibliografski opis korištenog i citiranog izvora;
- da sam odgovarajuće naznačio/la svaku pomoć koju sam dobio/la pored pomoći mentora/ice i akademskih tutora/ica.

Mjesto, datum

Potpis
