

BOSNA I HERCEGOVINA
Federacija Bosne i Hercegovine
TUZLANSKI KANTON
V L A D A

Broj: 02/1-04-26669-1/24
Tuzla, 21.11.2024. godine

Na osnovu člana 5. i 29. Zakona o Vladi Tuzlanskog kantona ("Službene novine Tuzlanskog kantona", br. 17/00, 1/05, 11/06, 13/11 i 15/17), Vlada Tuzlanskog kantona na sjednici održanoj dana 21.11.2024. godine, d o n o s i

ZAKLJUČAK

I

Prihvata se Informacija o mobingu kao obliku diskriminacije u institucijama Tuzlanskog kantona.

II

Informacija iz tačke I ovog Zaključka uputit će se Skupštini Tuzlanskog kantona na razmatranje.

DOSTAVITI:

- 1 x Skupštini Tuzlanskog kantona
- 1 x Ministarstvu za rad, socijalnu politiku i povratak
- 1 x Evidenciji
- 1 x a/a



PREMIJER KANTONA

Irfan Halilagić

**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
MINISTARSTVO ZA RAD, SOCIJALNU POLITIKU
I POVRATAK TUZLANSKOG KANTONA**

**INFORMACIJA
o mobingu kao obliku diskriminacije u institucijama
Tuzlanskog kantona**

Tuzla, Novembar 2024. godine

UVOD

Mobing je pojava koja se sve više širi u društvu, tako da danas imamo više definicija mobinga od kojih navodimo samo neke.

Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Mobing predstavlja vid poremećaja u međuljudskim odnosima na radu, koji se reperkusira i ima velikog uticaja na pojedinca i grupu (pojedinaca) u radnoj sredini, ali se njegov uticaj prenosi i dalje na porodicu i širu socijalnu zajednicu.

Mobing je specifično ponašanje kojim, na radnom mjestu, jedna osoba ili više njih, duže vrijeme, psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, u namjeri da ugrozi njezin ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet ličnosti. To zlostavljanje se često nastavlja sve dok zlostavljana osoba ne napusti radnu sredinu.

Međunarodna organizacija rada (ILO) određuje mobing kao “Uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Udružuju se protiv određenog saradnika, odnosno on se mobinguje, i izlaže psihičkom uznemiravanju. U mobing spadaju stalne negativne primjedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje lažnih informacija”.

Mobing je, po svojoj strukturi nasrtaj na slobodu i integritet ličnosti, čast i ugled tako da se u mobingu krše osnovna ljudska i građanska prava.

Tema mobinga na radnom mjestu je izuzetno široka i obuhvata različite aspekte psihološkog, socijalnog i pravnog okvira.

Vrste mobinga

Mobing se često klasificira prema načinu na koji se sprovodi. Postoji nekoliko vrsta:

- **Vertikalni mobing:** Kada nadređeni vrši mobing nad podređenim (najčešći oblik). Ovo se može manifestirati kroz prekomjerna očekivanja, stalne kritike, ponižavanja i sl.
- **Horizontalni mobing:** Kada zaposleni na istoj hijerarhijskoj razini mobiraju jedni druge, što se često dešava u natjecateljskim radnim okruženjima.
- **Mješoviti mobing:** U kojem učestvuju i nadređeni i kolege u isto vrijeme.

Psihološki efekti mobinga

Mobing ima ozbiljne posljedice na mentalno zdravlje žrtve, uključujući:

- **Hronični stres:** Dugotrajno izlaganje mobingu dovodi do kontinuiranog stresa koji može uzrokovati depresiju, anksioznost, pa čak i sindrom sagorijevanja (burnout).
- **Gubitak samopouzdanja:** Žrtve mobinga često osjećaju nesigurnost, nisko samopoštovanje i sumnju u svoje sposobnosti.

- **Fizičke posljedice:** Dugoročni stres može izazvati i fizičke simptome poput nesаницe, glavobolje, problema sa probavom, pa čak i kardiovaskularne bolesti.

Socijalne posljedice mobinga

Mobing se ne odražava samo na žrtvu već i na širu radnu sredinu:

- **Smanjena produktivnost:** Zaposleni u organizacijama gdje je prisutan mobing često postaju manje produktivni, jer strah i stres smanjuju njihovu učinkovitost.
- **Povećana fluktuacija zaposlenih:** Zbog nepodnošljivih uvjeta rada, mnogi napuštaju posao, što vodi ka visokoj stopi fluktuacije radne snage.
- **Loša radna atmosfera:** Organizacije s visokim nivoom mobinga imaju lošiju radnu klimu, što negativno utiče na sve zaposlenike.

Prevenција i rješenja

Organizacije mogu spriječiti mobing uvođenjem jasnih politika i mjera:

- **Obuka i edukacija:** Redovne obuke o mobingu i pravilnoj komunikaciji među zaposlenima mogu pomoći u stvaranju pozitivnog radnog okruženja.
- **Sistemi prijavljivanja:** Postojanje anonimnih i sigurnih kanala za prijavljivanje mobinga pomaže zaposlenima da prijave problem bez straha od odmazde.
- **Radni kolektiv:** Promovisanje timske solidarnosti i međusobnog poštovanja može smanjiti šanse za pojavu mobinga.

Uticaj pandemije COVID-19

Pandemija je promijenila način rada, a mobing je poprimio nove oblike kroz digitalne komunikacijske kanale. Rad od kuće doveo je do porasta cyber mobinga, izolacije zaposlenih i novih oblika pritisaka koji se sprovode na daljinu.

Zakonska odredba diskriminacije (mobing) definisana u članu 2. Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine („Službene glasnik BiH“ broj 59/09 i 66/16) koja glasi:

„Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života“.

Mobing je mnogo širi pojam jer obuhvata kompleks pojava koje počinju maltretiranjem ili psihološkim terorom na radnom mestu, a završavaju teškim posledicama tog maltretiranja koje se odražavaju na zdravlje pojedinca, njegov socijalni status i okruženje.

Zato se i kaže „Gde ima mobinga, nema produktivnosti!“ savršeno oslikava suštinu problema.

ZAKONSKA REGULATIVA U BIH

Zakon o zabrani diskriminacije („Službene glasnik BiH“ broj 59/09 i 66/16) i Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH”, br. 26/16, 89/18, 23/20, 44/22 i 39/24)

INSTITUCIJE U TUZLANSKOM KANTONU

Institucije u Tuzlanskom kantonu čine Stručne službe Skupštine, ministarstva, uredi i upravne organizacije.

Dvanaest je ministarstava, pet ureda, dvije samostalne uprave, dvije samostalne upravne organizacije, jedna specijalizirana organizacija, četiri upravne organizacije u sastavu ministarstava, jedno regulaciono tijelo i jedan poseban organ.

Skupština Tuzlanskog kantona

1. Stručne službe Skupštine Tuzlanskog kantona,

Ministarstva su sljedeća:

1. Ministarstvo unutrašnjih poslova Tuzlanskog kantona,
2. Ministarstvo finansija Tuzlanskog kantona,
3. Ministarstvo za kulturu, sport i mlade Tuzlanskog kantona,
4. Ministarstvo obrazovanja i nauke Tuzlanskog kantona,
5. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Tuzlanskog kantona,
6. Ministarstvo prostornog uređenja i zaštite okolice Tuzlanskog kantona,
7. Ministarstvo trgovine, turizma i saobraćaja Tuzlanskog kantona,
8. Ministarstvo pravosuđa i uprave Tuzlanskog kantona,
9. Ministarstvo za boračka pitanja Tuzlanskog kantona,
10. Ministarstvo privrede Tuzlanskog kantona,
11. Ministarstvo zdravstva Tuzlanskog kantona i
12. Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona.

Uredi:

1. Ured Premijera,
2. Ured Vlade,
3. Ured za zakonodavstvo,
4. Ured za zajedničke poslove i
5. Ured za borbu protiv korupcije i upravljanja kvalitetom.

Samostalne uprave:

1. Kantonalna uprava civilne zaštite Tuzlanskog kantona i
2. Kantonalna uprava za inspeksijske poslove Tuzlanskog kantona.

Samostalne upravne organizacije:

1. Kantonalni zavod za pružanje pravne pomoći i
2. Pedagoški zavod.

Specijalizirana organizacija:

1. Kantonalna agencija za privatizaciju.

Upravne organizacije u sastavu ministarstava:

1. Kantonalna uprava za šumarstvo,
2. Poljoprivredni zavod,
3. Zavod za prostorno planiranje i urbanizam i
4. Kantonalna direkcija robnih rezervi.

Regulaciono tijelo:

1. Komisija za koncesije.

Poseban organ:

1. Kantonalno pravobranilaštvo Tuzlanskog kantona.

Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak je svim institucijama Tuzlanskog kantona uputilo dopis od kojih je tražilo da ovom Ministarstvu dostave podatke da li je u njihovoj instituciji vođen disciplinski postupak ili neki drugi vid postupka koji je u vezi mobinga na poslu kao oblik diskriminacije zaposlenih.

Od svih institucija, Ministarstvo je dobilo odgovore da nisu vođeni disciplinski postupci niti su zabilježene prijave mobinga od strane zaposlenih.

Ipak, u vezi s tim, zaposlenik Ministarstva za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona, Ivan Jukić, podnio je prijavu za navodni mobing protiv Vlade Tuzlanskog kantona i Ministarstva. Važno je naglasiti da ova prijava nije pokrenuta kao disciplinski postupak unutar institucija, već se vodi kao sudski proces pred Općinskim sudom u Kalesiji.

REZIME

Mobing ili psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, predstavlja ozbiljan problem koji podrazumijeva ponovljene radnje usmjerene ka ponižavanju zaposlenih, s ciljem narušavanja njihovog ugleda, dostojanstva i radnih uslova. Ovaj fenomen ima širok spektar negativnih posljedica, uključujući psihološke, fizičke i socijalne posljedice koje se ne odražavaju samo na pojedinca, već i na radnu sredinu i širu zajednicu.

Mobing se može klasificirati u nekoliko oblika: vertikalni, gdje nadređeni vrši mobing nad podređenim; horizontalni, gdje kolege međusobno zlostavljaju jedni druge; te mješoviti, koji uključuje kombinaciju oba. Posljedice mobinga uključuju hronični stres, depresiju, gubitak samopouzdanja, smanjenu produktivnost i fluktuaciju radne snage.

Prevenција mobinga uključuje edukaciju zaposlenih, uspostavljanje sistema za anonimno prijavljivanje, te promociju timske solidarnosti i međusobnog poštovanja. Zakonski okvir u Bosni i Hercegovini, posebno Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o radu, pruža pravnu osnovu za zaštitu žrtava mobinga. U Tuzlanskom kantonu, institucije su obavezne pratiti i spriječiti pojavu mobinga, ali prema dostupnim izvještajima, dosad nije bilo prijavljenih slučajeva.

Zaključno, mobing ima dalekosežne posljedice koje se mogu izbjeći pravovremenom reakcijom i jasnim institucionalnim mjerama. Mobingu su izložena oba spola.

KAKO SE ZAŠTITITI

Prvi korak u zaštiti od mobinga je obraćanje poslodavcu, tačnije ovlaštenoj osobi za primanje i rješavanje zahtjeva za zaštitu dostojanstva radnika ili sindikalnom povjereniku. Ovisno o tome radi li se o poslodavcu iz državnog, javnog ili privatnog sektora, postupak i mjere mogu detaljnije biti određene još i kolektivnim ugovorom, sporazumom između vijeća radnika i poslodavca ili pravilnikom o radu. Ako nakon toga poslodavac radniku ne pruži primjerenu zaštitu, odnosno ne poduzme mjere za sprječavanje mobinga ili su one neprimjerene, daljnja se zaštita dostojanstva može zatražiti od Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine i putem suda.

U Zakonu o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine u članu 7., 8. i 9. između ostalog definisano je:

1. Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine,
2. Ombudsmen za ljudska prava podnosi godišnji, a prema potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine, Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine, Narodnoj skupštini Republike Srpske i Skupštini Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine,
3. Nadležne institucije u Bosni i Hercegovini dužne su voditi redovnu evidenciju svih slučajeva prijavljene diskriminacije, a prikupljene podatke obavezno dostavljati Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine,
4. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, u okviru zakonom utvrđenih nadležnosti, ima obavezu, na osnovu prikupljenih podataka o pojavama i obimu diskriminacije, najmanje jednom godišnje pripremati Vijeću ministara Bosne i Hercegovine izvještaj, a prema potrebi i posebne izvještaje koji sadrže prijedlog mjera za sprečavanje i suzbijanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini,
5. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine dužno je jednom godišnje izvještavati, posredstvom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, i Parlamentarnu skupštinu Bosne i Hercegovine o pojavama diskriminacije i u vezi s tim predlagati konkretne zakonske ili druge mjere,

6. U skladu s odredbama ovih članova, ustanovit će se posebne evidencije u zakonodavnim, izvršnim i sudskim organima radi evidencije slučajeva diskriminacije utvrđene u krivičnim, parničnim, vanparničnim i izvršnim postupcima,
7. Centralna baza podataka za počinjena djela diskriminacije bit će uspostavljena u Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine,
8. Provođenje ovog zakona prati Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

U skladu sa navedenim organi i institucije u Tuzlanskom kantonu dužne su poduzimati odgovarajuće mjere i postupke na sprečavanju pojava mobinga i zaštiti pojedinaca i grupa koji bi bili izloženi mobingu.

DOSTAVLJENO:

1. Vlada Tk
2. Evidencija
3. Arhiva

MINISTAR

Fadil Alić

Broj: 09/1-04-026669/24
Tuzla: 01.11.2024.g