

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

Broj: 02/1-04- 19 602-1 | 26
Tuzla, 24.07.2026. 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 24.07.2026. godine, d o n o s i

Z A K L J U Č A K

I

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

II

Informacija iz tačke I ovog Zaključka dostavit 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

[Signature]
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, Juli 2026. 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 obuhvata različite oblike ponašanja, poput vrijeđanja, omalovažavanja, izolacije, širenja neistinitih informacija, uskraćivanja informacija potrebnih za rad, neopravdane kritike, prijetnji ili drugih radnji koje kod zaposlenika izazivaju osjećaj poniženja, nesigurnosti i profesionalne degradacije.

Najčešće se ogleda kroz različite oblike pritiska, ponižavanja, omalovažavanja, izolovanja ili neopravdanog uskraćivanja prava zaposlenom. Mobing narušava međuljudske odnose na radnom mjestu i može imati negativne posljedice ne samo za osobu koja ga doživljava, već i za radnu sredinu, porodicu i širu zajednicu.

Da bi se određeno ponašanje smatralo mobingom, ono mora biti učestalo i trajati određeni period, a posljedica mu je narušavanje psihičkog integriteta, ugleda ili profesionalnog statusa zaposlenog.

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”.

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 nesanice, 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.

Savremeni izazovi u prevenciji mobinga

Razvoj informaciono-komunikacijskih tehnologija i sve češća upotreba digitalnih alata u poslovanju donijeli su nove izazove u radnim odnosima. Neprimjerena komunikacija putem elektronske pošte, aplikacija za razmjenu poruka, videokonferencija i drugih digitalnih platformi može predstavljati oblik psihološkog uznemiravanja ukoliko je kontinuirana, ponižavajuća ili usmjerena na narušavanje dostojanstva zaposlenika. Zbog toga je važno da poslodavci uspostave jasna pravila poslovne komunikacije, osiguraju efikasne mehanizme za prijavu neprihvatljivog ponašanja te kontinuirano provode edukacije o prevenciji mobinga u svim oblicima rada.

U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj: 59/09 i 66/16), diskriminacijom se smatra svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim ličnim svojstvima, koje ima za cilj ili posljedicu onemogućavanje ili ugrožavanje ravnopravnog ostvarivanja ljudskih prava i sloboda.

Radna sredina u kojoj je prisutan mobing bilježi pad produktivnosti, narušene međuljudske odnose, povećanu fluktuaciju zaposlenih i negativne posljedice po psihičko i fizičko zdravlje zaposlenika. Stoga je prevencija mobinga od zajedničkog interesa zaposlenika i poslodavaca te predstavlja jedan od ključnih elemenata zdravog i sigurnog radnog okruženja.

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, tri 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 inspekcijske 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. 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 kojima je upućen zahtjev za dostavljanje podataka, Ministarstvo je zaprimilo informacije **da nisu vođeni disciplinski postupci niti su evidentirane prijave mobinga od strane zaposlenih.**

Međutim, u vezi sa navedenom problematikom, zaposlenik Ministarstva za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona, Ivan Jukić, podnio je tužbu zbog navodnog mobinga protiv Vlade Tuzlanskog kantona i Ministarstva. Navedeni postupak nije vođen u okviru internog disciplinskog postupka institucije, već se radi o sudskom postupku pred Općinskim sudom u Kalesiji.

U predmetnom postupku Općinski sud u Kalesiji donio je prvostepenu presudu, na koju je izjavljena žalba, nakon čega je Kantonalni sud istu presudu ukinuo i predmet vratio prvostepenom sudu na ponovno suđenje. Predmet se, prema navodima tužbe, odnosi na tvrdnje o postojanju mobinga, između ostalog kroz oblik tzv. „mobinga praznog stola“, odnosno navoda da je zaposleniku bilo uskraćivano obavljanje poslova i radnih zadataka. S obzirom da je postupak vraćen na ponovno odlučivanje, konačna odluka u ovom predmetu još nije donesena.

KAKO SE ZAŠTITITI

Prvi korak u zaštiti od mobinga predstavlja obraćanje poslodavcu, odnosno ovlaštenoj osobi za prijem i rješavanje zahtjeva za zaštitu dostojanstva radnika ili sindikalnom povjereniku. U zavisnosti od toga da li se radi o instituciji javnog, državnog ili privatnog sektora, postupci zaštite i mjere koje se mogu poduzeti mogu biti dodatno uređeni kolektivnim ugovorima, sporazumima između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Ukoliko poslodavac ne pruži odgovarajuću zaštitu, odnosno ne poduzme mjere radi sprečavanja mobinga ili poduzete mjere nisu djelotvorne, zaštita dostojanstva radnika može se ostvarivati putem Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine i sudskim putem.

Zakonom o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine, posebno odredbama članova 7., 8. i 9., utvrđene su nadležnosti institucija u oblasti zaštite od diskriminacije. Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine određen je kao centralna institucija za zaštitu od diskriminacije, sa obavezom praćenja pojava diskriminacije i izvještavanja nadležnih institucija. Nadležne

institucije obavezne su voditi evidencije o prijavljenim slučajevima diskriminacije i dostavljati podatke Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, koje prati provođenje Zakona, priprema izvještaje za Vijeće ministara BiH i predlaže mjere za prevenciju i suzbijanje diskriminacije. Također je predviđeno uspostavljanje posebnih evidencija i centralne baze podataka o slučajevima diskriminacije na nivou Bosne i Hercegovine.

U skladu sa navedenim zakonskim obavezama, organi uprave i institucije u Tuzlanskom kantonu dužni su preduzimati odgovarajuće mjere i aktivnosti radi sprečavanja pojava mobinga, zaštite dostojanstva zaposlenih i osiguranja jednakog postupanja prema svim osobama koje mogu biti izložene diskriminaciji ili drugim oblicima neprimjerenog postupanja na radnom mjestu.

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.

Prevencija 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.

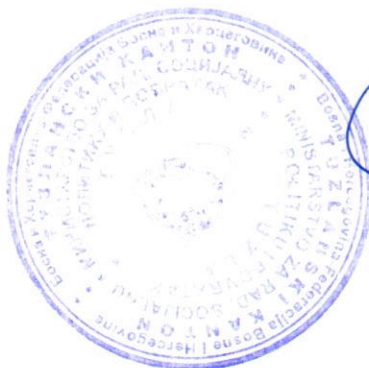
U literaturi koja se bavi pojavom mobinga na radnom mjestu ukazuje se na činjenicu da uloge učesnika u konfliktima nisu uvijek jednostrano određene, odnosno da osoba koja se predstavlja kao žrtva ne mora nužno uvijek biti isključivo pasivni učesnik događaja. Istraživanja iz oblasti organizacijske psihologije i radnih odnosa ukazuju da složeni međuljudski odnosi na radnom mjestu mogu uključivati različite obrasce ponašanja, pri čemu se u pojedinim situacijama može desiti da osoba koja podnosi prijavu za mobing istovremeno ispoljava ponašanja kojima druge osobe izlaže pritisku, omalovažavanju, izolaciji ili drugim oblicima neprimjerenog postupanja.

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

DOSTAVLJENO:

1. Vlada Tk
2. Evidencija
3. Arhiva

Broj: 09/1-04-019602/26
Tuzla: 20.07.2026.g



MINISTAR
Fadih Alić