**Rad po mjeri čovjeka kao prevencija kršenja osnovnih ljudskih prava**

Zemlje balkanske regije bilježe ubrzani pad kvalitete radnih mjesta, degradaciju radničkih prava[[1]](#footnote-1) i demografsku krizu uz porast siromaštva, destruktivnih oblika ponašanja kao što je nasilje u porodici i generalno nasilje u kulturi. Naša društva, pa tako i bosankohercegovačko temeljito je satkano kroz narative materijalističke kulture dojene pak od neliberalnog tržišta koji za fokus održava premisu *Kupujem, dakle jesam[[2]](#footnote-2).* Bosna i Hercegovina jeste društvo koje se prema sociološkim tumačenjima često opisuje kao društvo u tranziciji, siromašno društvo, postkonflikno i/ili društvo sa tendencijama *retrogradizacije kulture*.

 Pričati o osnovnim ljudskim pravima, prava na život, sigurnost, obrazovanje, također uključuje i pravo na rad[[3]](#footnote-3). Veliki su prijepori kako i na koji način obezbijediti jednak položaj Bosne i Hercegovine po pitanju radničkih prava u odnosu na zemlje evropske zajednice. Iako je BiH imala zdrave temelje po pitanju rada i radničkih prava današnja istraživanja pokazuju veoma poražavajuće stanje[[4]](#footnote-4).

Već neko vrijeme u susjednoj Hrvatskoj javlja se fenomen nezavisnih sindikata koji progovaraju o „**Radu po mjeri čovjeka“.**  Zapravo to je realno polazište pojedinih sindikata rada iz regije, te predstavlja bazu za ostvarenje prava svakog čovjeka. Sindikati smatraju nužnim i hitnim da se prvenstveno šire društvo, ali i organizacijske kulture što prije uhvate u koštac s gore navedenim izazovima (društvene i ekonomske ali i često političke krize). Nezavisni Sindikati iz regije kažu da „Do njega možemo doći samo ako znamo što ga čini i ako imamo jasnu strategiju kako ga ostvariti. Za Rad po mjeri čovjeka moramo se izboriti, zajedno. Pravi put svakako je povećanje broja i kvalitete kolektivnih ugovora te zagovaranje i predlaganje boljih javnih politika, zakona i strategija“.[[5]](#footnote-5)

Istraživanja pokazuju da je samo 22% radnika u Hrvatskoj u potpunosti zadovoljno svojim radnim mjestom; u posljednih deset godina usred ekonomske krize, nastala je nezapamćena neravnoteža između radnog i privatnog sektora rada po čemu je Hrvatska posljednja u Evropi.[[6]](#footnote-6)

Osim navedenog ugovori na određeno su postali primarni koncept zaposlenja što u velikoj mjeri doprinosi nesigurnosti, anksioznosti i strahu radnika za sebe i svoju budnućnost. Mali je procenat onih koji bivaju zapošljavani na neodređeno čime se direktno utiče na kvalitet života i demografsku sliku društva.

**Što je važno za zadovoljstvo na radnom mjestu?**

Pojedinci/ke daju vrlo jasne odgovore u sprovedenim istraživanjima iz regiona. Naime, kao najvažnije čimbenike ispitanici najčešće navode „zadovoljstvo plaćom, edukacijom koju dobivaju te pravednim postupanjem nadređenih“.

Uloga sindikata je od presudne važnosti te se u sprovedenom istraživanju sa područija Hrvatske navodi da su „Ispitanici koji su naveli da rade kod poslodavca kod kojeg djeluje sindikat, odnosno kod kojeg su radnici sindikalno organizirani, kao i oni koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, pokazali su znatno veće zadovoljstvo od onih kod kojih to nije slučaj. Možda je najzanimljiviji nalaz bio rezultat vezan uz ispitanike koji rade putem ugovora na određeno vrijeme koji se kontinuirano obnavljaju. Takvi ispitanici pokazali su znatno manje zadovoljstvo radnim mjestom kao i niži stupanj slaganja u odnosu na gotovo sve pojedinačne aspekte rada“.[[7]](#footnote-7)

U pravilu, pokazano je da je veće zadovoljstvo kod radnika vezano za prirodu posla i atmosferu na radnom mjestu s radničkim pravima, kao što su na primjer radno vrijeme ili zaštita zdravlja. Dakle postoji realna društvena potreba podizanja svijesti o važnosti zaštite prava.

„Zanimljivo je i da su ispitanici najniže ocijenili upravo mogućnost zaštite svojih radničkih prava kao i utjecaja na svoje uvjete rada. Iz sindikalne perspektive, sve nam ovo govori da je sindikat potrebniji nego ikada“.[[8]](#footnote-8) U svakodnevnom razgovoru sa većinom zaposlenih, najčešće postoji upravo potonje razmišljanje a to je da je radnik nezaštićen te da nema adekvatne mehanizme zaštite svojih prava na radnom mjestu.

Rad po mjeri čovjeka je primjećujemo za bosankohercegovačko društvo nužnost, uključuje u svoju potpunost šest elemenata: dobra plata, zaštita zdravlja, učenje i napredovanje, zaštita i sigurnost, glas na radnom mjestu, radno vrijeme.

Na žalost, sociološka istraživanja do kojih smo došli pokazuju da je Bosna i Hercegovina zemlja s velikim porastom siromaštva (izmeđuostalog u porastu je i fenomen tzv. radnog siromaštva uzrokovanog ekonomskim politikama i prilikama u BiH) te socijalne nejednakosti (Papić, Ž. 2017.)

**Dobra plata i zaštita zdravlja na radnom mjestu**

Zbog potreba ovog teksta naglasit ćemo samo dva faktora važnih za ostvarenje rada po mjeri čovjeka, od njih ukupno šest:

Prvo, dobra plata jedna je od šest dimenzija koncepta rada po mjeri čovjeka. „Pravo je radnika dobiti plaću za obavljeni rad, a odgovornost države osigurati da se to pravo poštuje. Plaća mora biti obračunata u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom i isplaćena u cijelosti u propisanim ili ugovorenim rokovima. Država koja to ne nadzire, potiče neprijavljeni rad i sivu ekonomiju. Ekonomski je razvoj održiv samo ako ide ukorak sa socijalnim razvojem, ako raste kupovna moć radnika, odnosno domaća potrošnja. Dobre plaće ujedno su i temelj održivosti i unapređenja sustava socijalne sigurnosti, odnosno mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti i osiguranja za zaštitu na radu“[[9]](#footnote-9)

Na žalost u Bosni i Hercegovini, najniže plate iznose oko 800 KM, dok najviše u prosjeku iznose 2300 KM[[10]](#footnote-10). Napravili smo jedan eksperiment, te smo otkrili preko stranice *posao.ba* da je plata unutar sistema obrazovanja, prema skalama na spomenutoj adresi u BiH znatno bolja od Srbije ali znatno lošija u neto obračunima od Hrvatske i Romunije. Naime, prosjećna neto plata u BiH u obrazovanju (u HNŽ) iznosi u neto iznosu 1625 KM, dok u Hrvatskoj 2995 KM, Srbiji 1404KM, i u Rumuniji 2485 KM. Platni sistem u obrazovanju je ogledalo (kao što je i platni sistem u zdravstvenom sistemu) u evropskim zemljama standrda i kvalitete života.

Nije nepoznanica da postoji mnoštvo sivih zona u platnom sistemu u BiH u mnogim domenima, jedna od učestalijih je da poslodavac osigurava radnika ma minimalnu naknadu u radu dok razliku plaća van platnog sistema („na ruke“)[[11]](#footnote-11) što u velikoj mjeri narušava ekonomski boljitak zemlje ali i dodatno vrši pritisak na radnika u smislu njegove diskriminacije i poniženja.

Rad po mjeri čovjeka znači dobru platu koja omogućuje zadovoljavanje egzistencijalnih, ali i drugih ljudskih potreba radnika i njegove porodive. Plata treba odražavati složenost posla i razinu odgovornosti. Osim toga, visina plate mora biti utemeljena na pravednoj raspodjeli novostvorene vrijednosti između radnika i poslodavca. To podrazumijeva, među ostalim, da je usporediva s platama za isto zanimanje u djelatnosti u kojoj djeluje poslodavac, ali i da odražava rezultate poslovanja poslodavca. Dobra plata podrazumijeva i uredno evidentiran i plaćen prekovremeni rad kao i primjerene dodatke na rad u posebnim i otežanim uvjetima rada. U Bosni i Hercegovini visok je procenat neplaćenog prekovremenog ili vrlo malo plaćenog.

Drugi elemenat rada po mjeri čovjeka jeste zaštita zdravlja. „Zdravo radno okruženje ključno je za psihičko i fizičko zdravlje čovjeka. U Hrvatskoj se svake godine dogodi više od 16.000 ozljeda na radu, odnosno više od 11 ozljeda na svakih 1000 radnika. Zaštita zdravlja na radu, međutim, puno je šira od samo ozljeda na radu jer na svakom radnom mjestu postoji niz čimbenika koji, izravno ili neizravno, brzo ili dugoročno, utječu na opće stanje zdravlja i dobrobit radnika.Rad po mjeri čovjeka znači sigurno radno mjesto na kojem se primjenjuju odgovarajuće mjere zaštite na radu, a radno opterećenje ne ugrožava fizičko i psihičko zdravlje. Zaštita zdravlja zahtijeva i radno okruženje u kojem se njeguju dobri međuljudski odnosi među kolegama, ali i među podređenima i nadređenima,provode mjere za prevenciju stresa te postoji nulta stopa tolerancije na svaki oblik diskriminacije i mobinga“.[[12]](#footnote-12)

**Mobing na radnom mjestu kao oblik kršenja prava ličnosti na rad**

U javnom prostoru ali i u znanstvenim krugovima mobing u BiH postaje prepoznat fenomen koji u velikoj mjeri narušava psihofizičko zdravlje pojedinca/ke u procesu rada.[[13]](#footnote-13) Uznemiravanje, nasilje na poslu i mobing, ne događaju se samo u društvima u tranziciji već i u najrazvijenijim demokratskim društvima i pravnim sistemima. Razlika je u tome što se u zrelim društvima u velikom broju slučajeva takve pojave procesuiraju i adekvatno sankcionišu, dok na Balkanu veoma često nasilnici prođu nekažnjeno, a žrtve su suočene sa ozbiljnim zlostavljanjem i stigmom koje rezultira zdravstvenim i drugim problemima sa tragičnim posljedicama.

„Dodatni problem je i činjenica da ni žrtve često nisu svjesne pravne kvalifikacije onoga što im se događa. Prilikom stupanja u radni odnos, svaka osoba mora znati da je poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca. Nasilje bilo koje vrste ne može biti normalno bilo gdje, a posebno ne može biti svojstveno radnom okruženju u kojem se od zaposlenika očekuje angažman i optimalna produktivnost“[[14]](#footnote-14)

Zakon o radu Federacije BiH (“Sl. novine FBiH”, br. 26/2016 i 89/2018) prepoznaje uznemiravanje i nasilje na radu i mobing, te poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca izričito zabranjuje uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca. „Uznemiravanje u smislu ovog Zakona je svako neželjeno ponašanje uzrokovano diskriminacijom radnika, kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.“[[15]](#footnote-15)

Stručnjaci i stručnjakinje definiraju mobing kao „specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa“.

Diskriminacija u smislu ovog Zakona zabranjena je u odnosu na:

„a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, d. napredovanje u poslu e. otkazivanje ugovora o radu.“[[16]](#footnote-16)

U slučajevima diskriminacije, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.Ako sud utvrdi da je tužba osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Na žalost istraživanja potvrđuju da je uznemiravanje i nasilje na poslu i mobing balkanska svakodnevnica.Svaki radnik ili radnica ima pravo ne samo na dobru platu, kvalitetu na radu, zaštitu zdravlja fizičkog i psihičkog te biti žrtvom na radnom mjestu je nedopustivo.

 Svako bi trebao biti u mogućnosti da koristiti svoja prava koja su garantovani zakonom i propisima u BIH. Ukoliko osoba nije u mogućnosti da se sama zaštititi, treba da se obrati pravnom stručnjaku i advokatu, posebno ističu na stranici anwalt-bih.de.

Već godinama prisutna je potražnja za radnicima iz sektora deficitarnih zanimanja u našem društvu. Razlog tome jeste što stručni radnici napuštaju BiH te odlaze uglavnom u zemlje Evropske unije u potrazi za boljim uslovima, životom i primanjima. Usljed svega navedenog, smatramo da je velika nužnost u Bosni i Hercegovini povećati kvalitet rada i radne organizacije.

Već sada kao posljedica nedostatka kvalitete u radu i nezadovoljstva radnika, uopće stanovnika našeg društva imamo sljedeće: Federalnog zavod za zapošljavanje je objavio da će usljed političke i ekonomske situacije, te velikog odlaska mladih i perspektivnih lica, u FBiH deficitarna zanimanja u 2023. biti: „prodavač - trgovac, konobar, šivač, bravar, zavarivač - varilac, telefonist - call centar operater, kuhar, vozač kamiona, zidar, CNC operater, stolar, tesar, krojač, armirač, elektrotehničar i mašinski tehničar. Iskazana je i značajna potražnja za pomoćnim radnicima u proizvodnji i radnicima za jednostavne poslove, (...) Za zanimanja sa fakultetskim obrazovanjem, najveća potražnja prema prognozama poslodavaca će biti iskazana za radnicima iz IT sektora (inženjeri elektrotehnike, sistem inžinjeri, programeri, IT developeri i dr.), zatim ekonomistima, magistrima farmacije, te mašinskim i građevinskim inžinjerima“.

Pak „Zanimanja koja najčešće završavaju na evidencijama biroa za zapošljavanje u FBiH su: maturant gimnazije, ekonomski tehničar, mašinski tehničar, medicinska sestra, vozač motornih vozila, automehaničar (SSS), te zanimanja sa visokom ili višom školom: diplomirani pravnik, diplomirani ekonomista, socijalni radnik, politolog itd.“

Na kraju naglasili bi smo da je osnovni postulat uspješne ekonomije zadovoljan radnik-priduktivan radnik. Nužnost je u što kraćem roku u našem društvu omogućiti radnicama i radnicima ali i poslodavcima jedan pozitivniji, ohrabrujući ambijent koji bi pogodovao harmoniziranju odnosa na radu ali i većoj produktivnosti, uz to naglasak stavljamo na potpunu provedbu svih zakona i pravnih akata koji garantiraju sigurniji položaj svih pojedinki ne samo u procesu rada već i u životu u cjelosti.

**Izvori:**

1. https://anwalt-bih.de/sta-je-ugovor-o-radu/ posjećeno 3.03.2024.g.
2. https://www.mvp.gov.ba/vanjska\_politika\_bih/multilateralni\_odnosi/ljudska\_prava\_u\_bih/?id=164 posjećeno 4.03.2024. g.
3. https://anwalt-bih.de/uznemiravanje-nasilje-na-poslu-i-mobing-u-bih/
4. https://www.federalna.ba/mobing-u-bih-neprijateljsko-okruzenje-vrijedanje-i-omalovazavanje-x2u4p posjećeno 2.03.2024.g.
5. https://www.klix.ba/biznis/radnici-u-fbih-prijavljuju-isplacivanje-placa-u-kesu-ali-ne-saradjuju-s-inspektorima/190910014; posjećeno 4.03.2024.g.
6. https://www.plata.ba/plate-u-zemlji; posjećeno 4.03.2024.
7. https://radpomjeri.eu/hr/rad-po-mjeri-covjeka/ posjećeno 27.02.2024.g.
8. https://anwalt-bih.de/sta-je-ugovor-o-radu/ posjećeno 3.03.2024.g.
9. https://www.mvp.gov.ba/vanjska\_politika\_bih/multilateralni\_odnosi/ljudska\_prava\_u\_bih/?id=164 posjećeno 4.03.2024. g.
10. https://advokatskafirmasajic.com/pdf/radno-pravo-Federacije-BiH.pdf posjećeno 4.03.2023.g.
1. Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i može biti zaključen na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od dvije godine.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u slučajevima (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine):

sezonskih poslova,zamjene privremeno odsutnog zaposlenika, rada na određenom projektu, privremenog povećanja obima poslova, i drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovor. <https://anwalt-bih.de/sta-je-ugovor-o-radu/> posjećeno 3.03.2024.g. [↑](#footnote-ref-1)
2. Barbara Kruger, konceptualno djelo *Kupujem, dakle jesam* [↑](#footnote-ref-2)
3. Aneks 6 Ustava BiH odnosi se na Sporazum o ljudskim pravima, kojim se svim osobama na području Bih osigurava najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i temeljnih sloboda, uključujući i prava i slobode osigurane Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda te njenim Protokolima, kao i drugim međunarodnim sporazumima koji su posebno navedeni u Dodatku ovog Aneksa. Ta prava i slobode uključuju: pravo na život; pravo na nepodvrgavanje mučenju, nehumanom ili ponižavajućem postupku ili kazni;pravo osobe da ne bude držana u ropstvu ili podčinjenosti ili da obavlja prisilni ili obavezni rad; pravo na slobodu i sigurnost ličnosti; pravo na pošteno suđenje u građanskim i krivičnim predmetima, te druga prava u vezi sa krivičnim postupcima; pravo na privatni i porodični život, nepovredivost doma i korespondencije; slobodu mišljenja, savjesti i vjere; slobodu izražavanja; slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja sa drugima; pravo na zaključenje braka te osnivanje obitelji; pravo na imovinu; pravo na obrazovanje; pravo na slobodu kretanja i stanovanja. <https://www.mvp.gov.ba/vanjska_politika_bih/multilateralni_odnosi/ljudska_prava_u_bih/?id=164> posjećeno 4.03.2024. g. [↑](#footnote-ref-3)
4. „Pravo na rad i slobodu rada je pravo koje je zagarantovano Ustavom Federacije BiH, a njegovo ostvarivanje je detaljnije regulisano Zakonom i kolektivnim ugovorima, bilo da su u pitanju opšti, granski ili pojedinačni. Radni odnos je ugovorni odnos koji nastaje, traje i prestaje po volji ugovornih strana, radnika i poslodavca, a specifičnost ovog odnosa jeste i to da se na njega istovrmeno primjenjuju i zakonske odredbe kojih semoraju pridržavati kako radnik tako i poslodavac.“ <https://advokatskafirmasajic.com/pdf/radno-pravo-Federacije-BiH.pdf> posjećeno 4.03.2023.g. [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://radpomjeri.eu/hr/rad-po-mjeri-covjeka/> posjećeno 27.02.2024.g. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibidem [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibidem [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibidem [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibidem [↑](#footnote-ref-9)
10. https://www.plata.ba/plate-u-zemlji; posjećeno 4.03.2024. [↑](#footnote-ref-10)
11. Inspektori Porezne uprave Federacije BiH vršili su tokom ove, ali i prethodnih godina kontrole poreskih obveznika koji isplaćuju dio plate u gotovom novcu, u koverti, odnosno kešu. Prijave su dobijali najčešće od građana i radnika: „U slučajevima isplate plaće u gotovom novcu, odnosno u koverti, obračun i uplatu doprinosa i poreza na dohodak zaposlenicima poslodavci vrše na zakonom propisanu minimalnu osnovicu, a isplatu razlike plaće vrše u gotovom novcu bez evidentiranja ovih isplata u propisanim knjigovodstvenim evidencijama. Ukoliko o ovim isplatama i vode neke evidencije, to su evidencije koje poslodavcima služe za njihovu internu upotrebu i ne nalaze se u poslovnim prostorijama, niti se u postupku kontrole predočavaju poreznim inspektorima. Zbog toga je isplatu dijela plaće u gotovom novcu vrlo teško dokazati“. <https://www.klix.ba/biznis/radnici-u-fbih-prijavljuju-isplacivanje-placa-u-kesu-ali-ne-saradjuju-s-inspektorima/190910014>; posjećeno 4.03.2024.g. [↑](#footnote-ref-11)
12. https://radpomjeri.eu/hr/rad-po-mjeri-covjeka/ posjećeno 27.02.2024.g. [↑](#footnote-ref-12)
13. Medijsko izviješće za 2022.godinu u kojem stoji: „Od početka godine Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH zaprimila je 36 žalbi koje su se odnosile na mobing na radnom mjestu, a građani su se toj instituciji najčešće obraćali zbog neprijateljskog okruženja na radnom mjestu, vrijeđanja i omalovažavanja od strane nadređenih, sprečavanja napredovanja u službi. U razdoblju od 1. siječnja do 7. studenoga ove godine od ukupno zaprimljenih 2 402 predmeta, 173 žalbe su se odnosile na različite oblike i osnove diskriminacije, od čega se njih 36 odnosilo na mobing kao jedan od oblika diskriminacije – rečeno je Feni iz Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH.

Napominju kako žrtve mobinga često ističu da su izložene stresu i da mobing ostavlja posljedice po njihovo zdravlje, a uz žalbu, Instituciji ombudsmena često se prilažu mišljenja psihologa, psihijatara ili drugih stručnih osoba.

Građani su se Instituciji ombudsmena najčešće obraćali zbog neprijateljskog okruženja na radnom mjestu, vrijeđanja i omalovažavanja od strane nadređenih, sprečavanja napredovanja u službi, selektivnog i nepotpunog ostvarivanja prava iz radnog odnosa u pogledu korištenja godišnjeg odmora, prava na stručno usavršavanje i naknade za rad.

S druge strane, označeni odgovorni organi u svojim izjašnjenjima Instituciji ombudsmena ističu kako su navodi podnositelja žalbi neistiniti, da se poslovi ponekad obavljaju u promijenjenim uvjetima zbog specifičnosti radnih procesa, uslijed čega su žalbeni navodi i izjašnjenja označene odgovorne strane suprotstavljena.“ [https://www.federalna.ba/mobing-u-bih-neprijateljsko-okruzenje-vrijedanje-i-omalovazavanje-x2u4p posjećeno 2.03.2024.g](https://www.federalna.ba/mobing-u-bih-neprijateljsko-okruzenje-vrijedanje-i-omalovazavanje-x2u4p%20posje%C4%87eno%202.03.2024.g). [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://anwalt-bih.de/uznemiravanje-nasilje-na-poslu-i-mobing-u-bih/> posjećeno 4.03.2024.g. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibidem;

Osim navedenog seksualno uznemiravanje na radnom mjestu je još jedan od prepoznatljivih elemenata koji je u BiH u porastu a definiran je: „Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.“ [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibidem [↑](#footnote-ref-16)