

# ARHIVI, KORUPCIJA I MOBBING

HEĐBELI, Živana\*

HEĐBELI, Živana, ARHIVI, KORUPCIJA I MOBBING. Atlanti, Vol. 15, No. 1-2/2005, Trieste 2005.

Original in Croatian, abstract in English, summary in English.

The paper defines what are corruption and mobbing. Possible forms of corruption and mobbing in archival community are stated. Other professions' codes of ethics prescribed by laws such as of state auditors or psychologist are given as potential solutions.

## Key words

Archives, corruption, extortion, mobbing, abusive treatment

## Uvod

2002. godine iz javne sam služba prešla na rad u državnu upravu. Čim se u mojoj široj obitelji, među prijateljima i poznanicima pročulo da radim na Markovom trgu<sup>1</sup> ljudi su mi se počeli obraćati, počev od pitanja kako doći do vlasničkog lista ili osnivati udrugu do vrlo teških i mučnih stvari koje se tiču suštinskih, egzistencijalnih problema osobe koje mi se obratila. Iako sam svjesna toga da smo društvo u tranziciji, sa svim karakterističnim problemima, od naslijeđenog mentaliteta do više ili manje uspješnih pokušaja prilagodbe zapadno-europskim svjetonazoru i ponašanju, moram priznati kako su me neke stvari, a dio ih se odnosi i na moju struku, iznenadile. Ovaj je rad potaknut tim tužnim i mučnim pričama, koje se ljudi nisu usudili iznijeti javno zbog straha za svoje zaposlenje, budućnost ili ugled. Zahvaljujem svima koji su sa mnom podijelili svoja loša iskustva i traumatske doživljaje. Zahvaljujem i osobama koje su sa mnom podijelile svoje znanje i pružile mi dragocjene informacije, literaturu i podršku vezne uz temu o kojoj se u struci malo i nerado govori, a još manje piše.

---

\* Office of General Administration Service of the Croatian Parliament and the Government of the Republic of Croatia, head of Registry Office, Zagreb, Croatia.

<sup>1</sup> Na Markovom trgu u Zagrebu smještena su najviša sudska, zakonodavna i izvršna tijela RH: Hrvatski sabor, Vlada Republike Hrvatske i Ustavni sud.

## Stanje u društvu

RH je od 1990. g. samostalna država koja je ukinula jednopartijski sistem, prešla na tržišnu privredu, promijenila dosta propisa i dijelom smijenila nekadašnji kadar. Brojne reorganizacije uprave<sup>2</sup> nisu dovele do boljeg i učinkovitijeg rada. Naslijeđe i tranzicija doveli su do strukturne i hijerarhijske nestabilnosti, pasivnosti uprave, konfuzije političkih i upravnih funkcija, smanjenja kvalificiranosti uprave, nepostojanja programa izobrazbe, statusne nesigurnosti, demotiviranosti i osjećaja sputanosti zbog neizbježnog prilagođavanja normama i postupcima MMF-a i EU. Najteže posljedice ostavlja navika da se problemi, osobito nepopularni zahvati, odgode za neko "bolje vrijeme". Dodatnu težinu daje ekonomska kriza koja traje već skoro četvrt stoljeća, te Domovinski rat i njegove posljedice.

Stanje je plastično opisao Robert Blažević: "Tijekom 1990-tih bili smo svjedoci posvemašnje zloupotrebe vlasti, voluntarizma, arbitrarnosti i korupcije. Hrvatska je po korumpiranosti bila u samom vrhu tzv. tranzicijskih zemalja. U vrijeme kolektivnog nacionalističkog ludila osnovni kriterij koji se uzimao u obzir prilikom zapošljavanja u državnu službu nije bio kriterij sposobnosti i stručnosti, već uglavnom kriterij tribalne pripadnosti. Nepotizam i obiteljsko-rodijački kriteriji bili su ključni u svim segmentima hrvatskog društva i države. Čitav je sustav vrijednosti dakle okrenut naglavce. Ono što je inače normalno postalo je nenormalno, i obratno. ... izvršena je masovna čistka u državnim i javnim službama, a na radna mjesta politički nepodobnih nerijetko su dovođeni nekompetentni, nestručni i neiskusni ljudi... Stvoren je glomazan, neefikasan i neprofesionalan aparat vlasti i uprave koji nije bio u stanju nositi se s problemima koje generira i nameće aktualna krizna (katastrofalna) situacija u kojoj se zemlja već godinama nalazi."<sup>3</sup>

Arhivi u Hrvatskoj spadaju u tijela s javnim ovlastima i sastavni su dio uprave<sup>4</sup>. Riječ "uprava" ima više značenja, a dva su osnovna: "uprava" kao skup upravnih organizacija, i "uprava" u značenju određene djelatnosti. Upravne su organizacije, tradicionalno, organizacije obuhvaćene sustavom državne uprave. U novije vrijeme taj se naziv upotrebljava za sve organizacije u širem sustavu javne uprave. To znači, pored državne uprave, i sve one organizacije koje obavljaju poslove javnog interesa, financirane su iz javnih sredstava, zapošljavaju javne službenike, regulirane su propisima javnoga prava, nalaze se pod posebnim nadzorom državnih organa. Djelatnost uprave određena je pravnim propisima (kojima se utvrđuju postupci i metode rada kao i interesi kojima uprava treba služiti). Upravne organizacije u radu moraju poštivati, uz ostala, načelo zakonitosti, načelo dužnosti pružanja usluga iz kruga djelatnosti za koju je ustanova osnovana, načelo jednakosti uživalaca službi i

---

<sup>2</sup> O stanju uprave vidi Dokumenti : Strategija razvitka Republike Hrvatske. // Hrvatska javna uprava. 3-4 (2001), str. 659-745, Modernizacija hrvatske uprave. Zagreb : Društveno veleučilište u Zagrebu, 2003.; Hrženjak, J. Lokalna samouprava i uprava u Republici Hrvatskoj, Zagreb : Informator, 1993.

<sup>3</sup> Vidi Blažević, R. Racionalizacija i hrvatska uprava. // Modernizacija hrvatske uprave. Zagreb: Društveno veleučilište u Zagrebu, 2003., str. 349-364.

<sup>4</sup> Vidi Heđbeli, Ž. Položaj i uloga arhiva i pismohrana u Republici Hrvatskoj 4. zbornik referatov dopolnivega izobraževanja s področij arhivistike, dokumentalistike in informatike v Radencih od 6. aprila do 9. aprila 2005. Maribor : Pokrajinski arhiv Maribor, 2005., str. 388-393; Heđbeli, Ž. Dostupni i sređeni arhivi – pretpostavka i temelj pravne države // Država i političke stranke, Zagreb : Narodne novine : Hrvatski pravni centar, 2004., str. 123-128.

načelo nemerkanitnosti (ustanova ne obavlja djelatnost radi koje je osnovan zbog stjecanja dobiti)<sup>5</sup>.

## Korupcija<sup>6</sup>

Najkraće rečeno korupcija je svaka pojava kada pojedinac ili grupa protiv pravila (zakona) uspije postići nešto na što nije imao pravo<sup>7</sup>. Uz pomoć obećanja, odnosno nuđenja koristi ili novca, drugu se osobu, koja ima neku određenu odgovornost ili ovlast, navodi da djeluje protivno pravu i svojoj dužnosti.

U najširem smislu korupcijom smatramo svaki oblik zlouporabe ovlasti radi osobne ili skupne koristi bilo da se radi o javnom ili privatnom sektoru. Korumpiranom se smatra svaka službena ili odgovorna osoba koja radi osobne koristi ili koristi skupine kojoj pripada zanemari opći interes koji je dužna štiti s obzirom na položaj i ovlasti koje su joj povjerene. Korupcijom se smatra i kada građanin nudi ili pristaje na davanje zatraženog mita. Korupcija se pojavljuje u gotovo svim područjima života i djelovanja, od javnih institucija, preko politike, do gospodarstva i poslovanja s inozemstvom. Korupcije ima najviše na području javnih djelatnosti gdje javni službenik protuzakonito raspolaže pravilima, ovlastima ili sredstvima koja nisu njegova, već javna i to u privatnom interesu (mito, „koverte“), službenik prodaje npr. radno mjesto, dodjeljivanje prava... onome tko na njih nema pravo ili nema prednost, umjesto da ih dodjeljuje besplatno onome tko na njih ima pravo.

Korupciju se može definirati i kao ostvarivanje vlastitog (osobnog / skupnog) interesa na štetu društvenoga, ona je svako podmićivanje kojemu je cilj dobiti nešto mimo prava, postići nešto preko reda i bez potrebnih uvjeta, biti oslobođen od obveza, postići da upravna tijela „zatvore oči“ pred nezakonitim pojavama. Jednima je uz pomoć korupcije dostupno sve, posebno ono na što nemaju prava, a drugima se uskraćuje mnogo toga, pa i njihova najosnovnija prava.

Bujanju korupcije pogoduje donošenje brojnih novih zakona od kojih su neki nepravedni i manjkavi, volja kadrova da zadrže vlast i povlastice, neznanje, previše mogućnosti za diskrecijsku ocjenu od strane službenika, nepostojanje javnog mijenja i njegove nadzorne uloge, nepostojanje građanskog duha poštivanja pravne norme. Korupcija je kočnica napretka jer zadržava stečene privilegije pojedinca na štetu općeg dobra i jer „legitimira“ individualno prisvajanje javnih dobara i bogatstva, obeshrabruje stvaralaštvo i poduzetništvo onih koji su spremni solidno i pošteno

---

<sup>5</sup> Vidi Borković, I. Upravno pravo. Peto, izmij. i dop. izdanje. Zagreb : Informator, 1995.

<sup>6</sup> Informacije i podaci o korupciji preuzeti su (travanj 2006.) s web stranica:

- Udruga za demokratsko društvo - <http://udd.hr>
- Transparency International Hrvatska - <http://www.transparency.hr/>
- Ministarstvo unutarnjih poslova - <http://www.mup.hr>
- Ministarstvo pravosuđa - <http://www.pravosudje.hr>
- Klub pravnika - <http://www.pravo.hr>
- South Slavic - <http://www.ssla.oneworld.net>
- Clean hands - <http://ww.beta.co.yu/korupcija>

<sup>7</sup> Vidi Šimac, N. Protiv korupcije. Zagreb : Udruga domovine i dijaspora za demokratsko društvo: Hrvatsko kulturno društvo Napredak, 2000.

raditi, potiče najtalentiranije na odlazak iz sredine u kojoj vlada sistemska korupcija. Korupcija je poseban problem u zemljama u tranziciji jer:

- uzrokuje štetu za društvo u cjelini,
- ne kažnjava se,
- nekažnjavanje korupcije potiče druga nedjela,
- postaje normalno i legitimno ponašanje.

Korupcija se javlja u dva oblika:

- kao trgovina gdje je tečaj ili tarifa razmjerno određena, npr. 5.000 za diplomu ili 10.000 za radno mjesto,
- kao društvena promocija – tu tarife nisu određene već se nekome namješta funkcija ili ugled, u nekoga se „investira“ s time da ostaje neprecizirana obveza „vraćanja duga“ s njegove strane.

Cilj korupcije je očuvanje vlasti. žrtve korupcije su svi oni koji nisu postigli neko pravo, ili uspjeli na nekom natječaju, a mogli su da nije bilo korupcije ili „lažiranja“.

Od korupcije valja razlikovati potkradanje zajednice, to je npr. švercanje u tramvaju ili korištenje privatnog telefona u službene svrhe, i iznuđivanje - službenik traži od građana da za ono na što građanin ima pravo „plati“ mimo i proti zakona.

## **Mobbing<sup>8</sup>**

Mobbing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Zlostavljana je osoba bespomoćna i u nemogućnosti da se obrani. Takve se aktivnosti odvijaju najmanje jednom tjedno, tijekom najmanje šest mjeseci. Cilj je psihološki potpuno poniziti i uništiti žrtvu. Okomiti mobbing događa se kada pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika; ili jednog po jednog dok ne uništi cijelu skupinu (zato se još naziva i bossing) ili kada jedna skupina radnika zlostavlja pretpostavljenog. Horizontalni mobbing odvija se između radnika na jednakom položaju u hijerarhijskoj ljestvici.

Mobbing prolazi kroz pet osnovnih razvojnih faza:

### **I. faza**

kao potencijalna osnova mobbinga pojavljuje se neriješen konflikt među suradnicima, koji u konačnici rezultira poremećajem u međuljudskim odnosima. Izvorni se sukob ubrzo zaboravlja, a zaostale agresivne težnje usmjeravaju se prema odabranoj osobi.

---

<sup>8</sup> Tekst i podaci o mobbingu preuzeti su s izuzetno kvalitetne i edukativne web stranice Udruge za pomoć i edukaciju žrtvama mobbinga - , travanj 2005.

## II. faza

potisnuta agresija eskalira u psihoteror. U vrtlogu spletki, poniženja, prijetnji i psihičkog zlostavljanja i mučenja žrtva gubi svoje profesionalno i ljudsko dostojanstvo i počinje se osjećati i postaje manje vrijednim subjektom koji u svojem radnom okruženju gubi ugled, potporu, pravo glasa...

## III. faza

već obilježena i permanentno zlostavljana osoba postaje "vrećom za udarce", "dežurnim krivcem" za sve propuste i neuspjehe kolektiva.

## IV. faza

karakteristična je po očajničkoj "borbi za opstanak" žrtve, kod koje se tada pojavljuje sindrom izgaranja na poslu, tj. kronični sindrom umora (burn-out), psihosomatski ili depresivni poremećaji.

## V. faza

uglavnom nakon višegodišnjeg teroriziranja, žrtve obolijevaju od kroničnih bolesti i poremećaja (npr. endogena depresija ili maligne bolesti), napuštaju posao ili posežu za suicidalnim izlazom.

Aktivnosti zlostavlja mogu se podijeliti na:

- 1.) Napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja  
nadređeni i/ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve; žrtva se prekida u razgovoru; odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom.
- 2.) Napadi na mogućnost održavanja socijalnih odnosa  
žrtva se stalno izolira, nitko joj se ne obraća, svi se ponašaju kao da žrtva ne postoji, žrtva je premještena u ured daleko od kolega, ne poziva se na zajedničke sastanke, neformalna druženja kolega i slično.
- 3.) Napadi na osobnu reputaciju  
izmišljanje priča o žrtvi i njenom privatnom životu, ogovaranje, ismijavanje, negativni komentari osobnih karakteristika žrtve itd.
- 4.) Napadi na kvalitetu profesionalne situacije  
stalne kritike i prigovori, vrijeđanja, pretjerana kontrola, stalna kažnjavanja i niska ocjena rada, žrtvi se ne daju radni zadaci i oduzimaju joj se sredstva za rad npr. telefon, računalo (sindrom "praznog stola"), zadaju joj se zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji (zadaci su ili prejednostavni ili preteški a cilj je natjerati žrtvu da pogriješi), zatrpavanje zadacima i određivanje kratkih rokova (sindrom "punog stola"), stalno mijenjanje radnih zadataka.
- 5.) Napadi na zdravlje  
žrtvu se prisiljava obavljati zadatke koji narušavaju njeno zdravlje, ne dopuštaju se godišnji odmori i slobodni dani, prijeti se fizičkim napadima, žrtvu se seksualno zlostavlja.

Uobičajene su reakcije na zlostavljanje:

1) Početno samookrivljavanje

prva pomisao žrtve je da je on/ona sigurno nešto pogriješio i da krivnja leži u njemu. Uobičajene misli koje se javljaju u tom razdoblju su: "U čemu sam odgovoran za situaciju koja se dogodila", „U čemu sam pogriješio", "Ne razumijem što se zbiva", a karakteristični su osjećaji zbunjenosti i anksioznosti.

2) Osamljenost

osjećaj da je ostao sam i da se to samo njemu događa. žrtva se često srami zbog svega što se događa i boji se da joj drugi neće vjerovati, pa stoga ne govori o problemu s obitelji i prijateljima. Također se javlja bojazan kako bi je drugi mogli okrivljavati. Ponekad ako i iznesu svoj problem, u obitelji ne nailaze na podršku, odnosno na samom početku možda i imaju podršku, ali nakon nekog vremena podrška nestane. Ta se pojava zove dvostruki mobbing. Uobičajena misao koja se javlja u tom razdoblju je: "Drugima se to ne može dogoditi", a karakteristični su osjećaji anksioznosti i depresije.

3) Osobno obezvrjeđivanje

osjećaj bezvrijednosti samo je jedan od simptoma prave depresije koja je često jedna od posljedica mobbinga. žrtva je preplavljena mislima: "Nisam na razini te situacije", "Ne mogu riješiti problem, jer sam nesposoban, ništa ne vrijedim".

Klinička slika psihičkog poremećaja izazvanog mobbingom često odgovara trajnoj promjeni osobnosti i najviše je nalik posttraumatskom stresnom poremećaju (PTSP), s prevagom opsesivno-depresivnog sindroma, a obuhvaća neprijateljstvo i nepovjerljivost prema okolini, stalni osjećaj napetosti, iscrpljenost, demoraliziranost zbog stalnog ponižavanja, omalovažavanja, ismijavanja i odbačenosti, sve do paranoidnih stanja. Oboljele osobe pokazuju preosjetljivost na nepravdu i identificiraju se s patnjom drugih na gotovo kompulzivni način. žrtve mobbinga se uglavnom ne usuđuju govoriti o tome što im se događa, a da nešto nije u redu može se primijetiti po tome što nevoljko odlaze na posao ili uzimaju bolovanje. Jedna od čestih posljedica mobbinga je samoubojstvo.

Karakteristične žrtve mobbinga su: osobe koje su uočile i prijavile nepravilnosti u radu, tjelesni invalidi, pripravnici i osobe pred mirovinom, osobe koje traže više samostalnosti u radu ili bolje uvjete rada, osobe koje nakon godina besprijekornog rada traže priznavanje radnog položaja i povećanje plaće, višak radne snage, pripadnici manjinskih skupina (religijskih, etničkih, različitog spola / spolnog usmjerenja); vrlo kreativne osobe, ekscentrične osobe, bolesne osobe, zadnje zaposleni u nekoj organizaciji.

Istraživanja su dokazala da su u organizacijama kojima upravljaju diktatori zaposleni pokazali dvije vrste reakcija: jedni padaju kao žrtve mobbinga, a drugi razvijaju određene oblike dodvoravanja kao neku vrstu obrambenog mehanizma. Mobbing se najčešće događa u loše organiziranim organizacijama i u slučajevima bespomoćnog

ili nezainteresiranog rukovodstva. Ovo je priča u kojoj na kraju nema pobjednika. žrtva napušta posao ili postaje neučinkovita ukoliko ostane. Moberi od ostalih bivaju percipirani kao osobe s kojima nije dobro ulaziti u konflikt, pa se širi atmosfera straha.

Zlostavljači (moberi) su najčešće osobe s poremećajem ličnosti. To su manje sposobne, ali moćne osobe bez kapaciteta za ljubav, radost, igru, kreativnost, davanje i dijeljenje. A njima se lako pridružuju druge slabe osobe koje se, u strahu da ne postanu žrtve, identificiraju s agresorom, odnosno staju na njegovu stranu. Moberi mobbingom prikrivaju nemoć u nekoj drugoj sferi svojeg života, formirajući oko sebe grupu u kojoj dokazuju svoju moć i važnost na račun žrtve. Često se zlostavljači zapravo osjećaju inferiorno (iza svake prepotencije stoji neka impotencija). Na taj si način osiguravaju dominantniju poziciju ili miču onoga koji im stoji na putu uspjeha. Nerijetko to čine iz osobnog straha da neće biti cijenjeni ili da će sami postati nečijom žrtvom. Neki zlostavljači to rade svjesno, s namjerom da naškode drugome ili da ga prisile da napusti radnu sredinu. To čine kada se, npr. osjećaju ugroženo (npr. zbog karijere). ili u situacijama kada npr. postoji višak radne snage, pa uprava poduzme načine kako bi se riješila radnika. No zlostavljači često mobbing započinju nesvjesno (npr. grube ili vulgarne šale koje vrijeđaju žrtvu), jer ne znaju drukčije ponašanje. U teškim vremenima nekih organizacija izabire se, zbog unutrašnjih problema i napetosti, "žrtveno janje" pa na njemu svi sami sebi dokazuju da su snažniji i sposobniji.

### **Korupcija i mobbing u arhivskoj zajednici**

Iako se nabranje mogućnosti korupcije i mobbinga u arhivima može činiti banalnim i plitkim, držim ga neophodnim, po jednoj strani kako bi žrtve prepoznale da nisu usamljeni slučajevi, a po drugoj strani kako bi arhivska zajednica probleme prepoznala i priznala, što je temeljni preduvjet njihova rješavanja.

Neki su oblici korupcije, potkradanja, mobbinga, nezakonitog (svako djelovanje suprotno odredbama i načelima važećeg pravnog poretka) i nepravilnog rada (postupanje mimo cilja koji je određen, ponašanje suprotno zahtjevu koji bi u javnom interesu valjalo ostvariti normalnim obavljanjem službe ili djelatnosti)<sup>9</sup> u arhivskoj isti kao i u bilo kojoj drugoj sredini: npr. objavljivanje natječaja za radno mjesto jedino u biltenu zavoda za zapošljavanje, „namještanje“ radnih mjesta, sprečavanje napredovanja, povrat osobne usluge honorarnim poslovima koje plaća organizacija, zapošljavanje osoba s neodgovarajućom stručnom spremom, sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme prije nego se steknu potrebni uvjeti, zlostavljanje osobe kao bi ona sama napustila organizaciju e da bi se moglo zaposliti ili promaknuti „svoju“ osobu, nastavak zlostavljanja i nakon što žrtva napusti organizaciju – npr. spletkarenjem kako bi je se spriječilo da se zaposli u drugoj organizaciji odnosno kontaktiranje njenih novih nadređenih kako bi ih se uvjerilo da je osoba loš stručnjak/radnik/čovjek s kojom nakon probnog roka ne treba sklopiti ugovor o radu, izoliranje suradnika koji ima različito mišljenje, zlostavljanje nadređenog koji traži da se zadaci obave, sakrivanje informacija i pošte naslovljene na zlostavljanu osobu,

---

<sup>9</sup> Vidi Borković, I. Upravno pravo. Peto, izmij. i dop. izdanje. Zagreb : Informator, 1995.

ogovaranja, neutemeljene kritike, izjave da osoba nije sposobna za stručni / znanstveni rad a k tome i toliko neinteligentna da to ne može shvatiti, dodjela npr. novih računala ili mogućnosti daljnjeg školovanja i obrazovanja samo „izabranima“, uporaba službenih telefona/mobitela, automobila, printera i sl. u privatne svrhe...

Korupcija i mobbing se u arhivskoj zajednici pojavljuju na dvije razine: unutar same zajednice i u odnosu na van - prvenstveno u onim slučajevima gdje su arhivi / arhivisti u poziciji moći u odnosu na nekoga ili nešto odnosno odlučuju o nečijim pravima ili obvezama, npr. u odnosu prema korisnicima gradiva ili prema stvarateljima i imateljima gradiva.

Nisu nepoznati slučajevi da djelatnici nadležnog arhiva, pa i oni zaposleni u vanjskoj službi koja obavlja nadzor nad gradivom danog stvaratelja, kod istog tog stvaratelja, u njegovoj pismohrani, honorarno rade na sređivanju gradiva<sup>10</sup>. Zapisnici o pregledu, jednako kao i izvanredni pregledi, nisu uvijek odraz objektivnog stanja određene pismohrane već sredstvo „discipliniranja“. Preuzimanje gradiva se ponekad „uvjetuje“ time da ga prethodne srede djelatnici arhiva. Od nekih se korisnika iznuđuje novac kako bi, uopće ili u vremenski razumnom roku, dobili na korištenje gradivo koje po zakonu imaju pravo koristiti. Ponekad se određeni dokumenti / informacije o gradivu sakrivaju od javnosti, a „odabranim“ korisnicima gradivo posuđuje van arhiva. Od dijela se korisnika naplaćuje istraživanje gradiva mada je korisnik točno naveo gradivo koje traži (stvaratelja, godinu, vrstu dokumenta). Dešava se da se sređivanje i opisivanje „atraktivnih“ fondova i zbirki povjerava „izabranim“ djelatnicima, kao i da se „nepodobno“ gradivo pohranjuje u neprimjerenim uvjetima, imenovanje ravnatelje arhiva podložno je političkom utjecaju<sup>11</sup>...

Korupciji i mobbingu pogoduje to što problemi arhivske službe nisu novi<sup>12</sup>, a ne rješava ih se godinama. Najveći je problem prostor, a potom djelatnici kojih nema dovoljno. Fluktuacija radne snage je velika<sup>13</sup>, dio djelatnika arhivistiku nije izabrao kao životni poziv već im je to bila jedina mogućnost zapošljavanja, dio djelatnika posao doživljava kao sigurnu sinekuru u kojoj su im prava i pogodnosti zajamčeni bez obzira na kvalitetu i kvantitetu rada. Norme rada ne postoje ili se ne primjenjuju. Razvijena je filozofija uhljebljivanja u javnoj službi, uz nezanemarive sumnje u neetičko ponašanje službenika<sup>14</sup>. Propisi su terminološki i konceptualno neusklađeni

---

<sup>10</sup> Vidi Heđbeli, Ž. Prijenos informacija između arhiva i pismohrana: komunikacija ili monolog “velikog brata”? URL: [www.daz.hr/zad](http://www.daz.hr/zad), 19.11.2004.

<sup>11</sup> Utjecaj politike na rad arhiva, sastav Arhivskog vijeća i biranje ravnatelja, iscrpno je obradio Kožar, A. Arhivistička etika društava u tranziciji. // 4. zbornik referatov dopolninega izobraževanja s področij arhivistike, dokumentalistike in informatike v Radencih od 6. aprila do 9. aprila 2005. Maribor : Pokrajinski arhiv Maribor, 2005., str. 448-454.

<sup>12</sup> O problemima vidi Giler B. O. Stanje i problemi zaštite arhivske građe i registratorskog materijala van arhiva na području SFRJ. // Arhivist. 1-2 (1986). str. 19-44.; Rastić, M. Strčić, P. Arhivska služba SR Hrvatske - stanje, problemi, perspektive. // Arhivist, 1-2 (1988). str. 230-261.

<sup>13</sup> Vidi Hrelja, D. Kratki prikaz aktualnih problema Državnog arhiva u Varaždinu. // Srećanje obmejnih arhivov. Maribor : Pokrajinski arhiv Maribor. 1999, str. 56-60.

<sup>14</sup> Vidi Koprić, I. Modernizacija hrvatske uprave : pitanja, prijedlozi i perspektive. Modernizacija hrvatske uprave. Zagreb : Društveno veleučilište, 2003., str. 439-452.



što dovodi do različitih tumačenja te blokira i usporava rad, a dio propisa ne odgovara stvarnoj i zakonskoj praksi<sup>15</sup>.

U propisima o arhivskom i uredskom poslovanju (Zakon o arhivskom gradivu i arhivima<sup>16</sup>, Pravilnik o uvjetima smještaja, opreme, zaštite i obrade arhivskog gradiva, broju i strukturi stručnog osoblja arhiva<sup>17</sup>, Pravilnik o evidencijama u arhivima<sup>18</sup>, Pravilnik o polaganju stručnih ispita u arhivskoj struci<sup>19</sup>, Pravilnik o korištenju arhivskoga gradiva<sup>20</sup>, Pravilnik o vrednovanju te postupku odabiranja i izlučivanja arhivskoga gradiva<sup>21</sup>, Pravilnik o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva izvan arhiva<sup>22</sup>, Pravilnik o predaji arhivskog gradiva arhivima<sup>23</sup>, Popis imalaca arhivske i registraturne građe prve i druge kategorije u nadležnosti Arhiva Hrvatske<sup>24</sup>, Pravilnik o stručnom usavršavanju i provjeri stručne osposobljenosti djelatnika u pismohranama<sup>25</sup>, Uredba o uredskom poslovanju<sup>26</sup>, Uputstvo za izvršenje Uredbe o uredskom poslovanju<sup>27</sup>, i Pravilnik o jedinstvenim klasifikacijskim oznakama stvaratelja i primatelja akata<sup>28</sup>) nema odredbi o korupciji ili mobbingu.

Etički kodeks arhivista, prvi u arhivskoj struci, usvojen je na 13. međunarodnom kongresu arhiva u Pekingu 1996. g.<sup>29</sup> Odredbe su kodeksa vrlo jasne i precizne: čuvanje integriteta arhivskog gradiva, stalna dostupnost zapisa, pružanje usluga svim korisnicima bez razlike, arhivisti se ne služe svojim položajem za vlastitu ili bilo čiju neopravdanu korist... Dio se arhivista kodeksa ne pridržava, te se kodeks sveo na samo još jedno prevedeno strano djelo čije odredbe nisu inkorporirane u arhivsko zakonodavstvo i svakodnevno ponašanje i rad arhivista.

Solidarnost sa žrtvom se ne iskazuje, a korupcija i iznuđivanje ne sankcioniraju. U stručnoj se literaturi o neetičkom, nezakonitom i nepravilnom radu vrlo slabo piše<sup>30</sup> i raspravlja (osim po kuloarima), te je teško dati ocjenu o količini korupcije i mobbinga, no slobodno se može reći da su, kao i u društvu u cjelini, poznati slučajevi samo vrh ledenog brijega. Prema Leymannovom istraživanju mobbingu je izložena svaka

---

<sup>15</sup> Vidi Rubčić, D. Stanje i prioriteta rada arhivske vanjske službe u Hrvatskoj. // Arhivski vjesnik. 45 (2002). str. 11-17.; Vuković, M. Prilog tumačenju Zakona o arhivskome gradivu i arhivima te njegovih provedbenih propisa. // Arhivski vjesnik. 45 (2002), str. 191-197.; Kasabašić, Š. Uredsko poslovanje u primjeni. // Informator, 5024-5025 (2002). str. 6-8.; Heđbeli, Ž. Poslovi i obveze pismohrana. // Informator, 5213 (2004.), str. 15-16.

<sup>16</sup> Narodne novine br. 105/1997, 64/2000.

<sup>17</sup> NN 65/2004.

<sup>18</sup> NN 90/2002.

<sup>19</sup> NN 93/2004.

<sup>20</sup> NN 67/1999.

<sup>21</sup> NN 90/2002.

<sup>22</sup> NN 63/2004.

<sup>23</sup> NN 90/2002.

<sup>24</sup> NN 15/1989.

<sup>25</sup> NN 93/2004.

<sup>26</sup> NN. 38/1987, 42/1988.

<sup>27</sup> NN 49/1987, 38/1988.

<sup>28</sup> NN 37/1988.

<sup>29</sup> Kodeks je 1997. g. preveden i objavljen u RH: Etički kodeks arhivista. Zagreb : Hrvatski državni arhiv, 1997.

<sup>30</sup> Jedan od rijetkih, objavljenih, radova je navedeno izlaganje dr. Kožara.

četvrta zaposlena osoba<sup>31</sup>, a prema Indeksu percepcije korupcije za 2004. g. Hrvatska se nalazi na 67. mjestu od 146 zemalja<sup>32</sup>.

Arhivska je zajednica u svakoj zemlji mala, a u malim zemljama još manja, gdje svatko zna gotovo svakoga. Najpogubnija je i najveća opasnost leži u netoleranciji malih sredina gdje se svaka različitost doživljava opasnom i sankcionira<sup>33</sup>. Ogovaranja, ismijavanja, kritike... su pogubne. Uništenje nečijeg profesionalnog i osobnog ugleda u malim zajednicama, za zlostavljajuću osobu, praktički znači oduzimanje daljnje mogućnosti rada u struci. Mogućnosti zaposlenja u arhivima i van arhiva (a donekle u struci) vrlo su ograničene, a posebice za „obilježene“ osobe.

Korupcija i mobbing donose neposredan, momentalni dobitak ili korist osobama koje su u danom trenutku „s prave strane štapa“. No, gledano na dulji rok i u odnosu na arhivsku struku kao cjelinu, donose trajnu i skoro nepopravljivu štetu. Ugled struke ovisi o ponašanju njenih pripadnika, ugled svakog pripadnika struke uvelike ovisi o ugledu same struke. Ugled se teško stječe, i lako gubi. Javnost arhive najčešće doživljava kao prljave, prašne spise koji nikome ne trebaju, i mjesta gdje „normalni čovjek“ u životu nogom ne kroči. Nepotrebno je ovoj slici dodavati i arhiviste kao „prljave“ osobe koje jedino trče za materijalnom koristi.

### **Borba protiv korupcije i mobbinga**

Republika Hrvatska nije donijela posebne zakone o sprečavanju korupcije i mobbinga, ali se dio odredbi Zakona o radu i Kaznenog zakona mogu i trebaju primijeniti kod ovih pojava.

Zakon o radu<sup>34</sup> zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Uznemiravanje (svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje) i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Zakon o radu donosi zakonsku zabranu utakmice to jest radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

---

<sup>31</sup> Vidi Koić et al: Mobbing, <http://www.mobbing.hr>.

<sup>32</sup> Vidi Web stranicu Transparency International Hrvatska: <http://www.transparency.hr>.

<sup>33</sup> Vidi Puhovski, Ž. Civilno društvo u etičkoj perspektivi. // Građansko društvo i država: Povijest razlike i nove rasprave. Zagreb: Naprijed, 1991. str. 263-280.

<sup>34</sup> NN 137/2004 (pročišćeni tekst).

Kazneni zakon<sup>35</sup> predviđa kazne za, između ostalog, povredu prava na rad i drugih prava iz rada, poticanju drugoga s namjerom na počinjenje kaznenog djela, pomaganje, prisilu, prijetnju, spolni odnošaj zlouporabom položaja, uvredu, klevetu, iznošenje osobnih ili obiteljskih prilika i nasilničko ponašanje. Službena osoba koja u obavljanju službe ili javne ovlasti drugoga zlostavi, uvrijedi ili uopće prema njemu postupa na način kojim se vrijeđa ljudsko dostojanstvo može biti kažnjena kaznom zatvora do tri mjeseca do tri godine.

Kazne su predviđene za službenu ili odgovornu osobu koja s ciljem da sebi ili drugome pribavi kakvu korist ili da drugome prouzroči kakvu štetu iskoristi svoj položaj ili ovlast, prekorači granice svoje ovlasti ili ne obavi dužnost, kao i službena ili odgovorna osoba koja radi pribavljanja imovinske / neimovinske koristi u svojoj privatnoj djelatnosti ili privatnoj djelatnosti članova svoje obitelji iskoristi položaj ili ovlast pogodovanjem u natječaju, davanju, preuzimanju ili ugovaranju poslova. Zatvorska je kazna predviđena za onoga tko zahtijeva, da, ponudi ili primi dar ili kakvu drugu korist (ili njihovo obećanje) za sebe ili drugu fizičku ili pravnu osobu da iskorištavanjem svoga službenog ili društvenog položaja ili utjecaja posreduje da se ne obavi službena ili druga radnja koja bi se morala obaviti, ili da se obavi službena ili druga radnja koja se ne bi smjela obaviti.

U rujnu 2001 g. osnovan je, kao posebno državno odvjetništvo, Ured za suzbijanje korupcije i organiziranog kriminaliteta<sup>36</sup>. RH je donijela Zakon o potvrđivanju Kaznenopravne konvencije o korupciji<sup>37</sup>. 10. prosinca 2003. g. u Meridi je potpisana Konvencija Ujedinjenih naroda protiv korupcije. Početkom 2005. g. RH je Konvenciju potpisala. Konvencija sadrži četiri skupine mjera protiv korupcije: prevencija, povrat imovine stečene korupcijom, kriminalizacija i međunarodna suradnja.

Svaka borba protiv korupcije počiva na jasnim pravilima i sankcijama protiv prijetvornosti, javnog propovijedanja vrlina i tajnog primanja nagrada za njeno napuštanje<sup>38</sup>. Prevencija zahtijeva učinkovite mjere sprečavanja konflikta interesa, deklaracije imovine, usvajanje etičkih kodeksa te stegovne mjere. OCDE/OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) je donijela „Načela koja favoriziraju upravljanje etikom u javnim službama“<sup>39</sup>.

Određene su struke u Hrvatskoj već donijele odgovarajuće propise i načela rada. Donesen je Zakon o sprječavanju sukoba interesa u obnašanju javnih dužnosti<sup>40</sup> koji regulira sprečavanje sukoba između privatnog i javnog interesa u obnašanju javnih dužnosti (obnašatelji dužnosti koje imenuje ili potvrđuje Hrvatski sabor, Vlada RH ili Predsjednik RH). Zakon o državnim službenicima<sup>41</sup> određuje da se upravni službenici

---

<sup>35</sup> NN 110/1997, NN 27/1998, 50/2000, 129/2000, 51/2001, 113/2003, 190/2003.

<sup>36</sup> NN 88/2001, 12/2002.

<sup>37</sup> NN – međunarodni ugovori, 3/2005, 6/2003.

<sup>38</sup> Vidi Kregar, J. Globalizacija i korupcija. // Hrvatska javna uprava. 1, 4/4 (1999), str. 687-699.

<sup>39</sup> Vidi Šimac, N. Europski principi javne uprave: Od vladanja do služenja građanima. Zagreb: Udruga za demokratsko društvo, 2002.

<sup>40</sup> NN 163/2003, 48/2005.

<sup>41</sup> NN 27/2001.

moraju suzdržavati od djelovanja u predmetima u kojima imaju kakva materijalnog, osobnog ili skupnog interesa.

Zakon o državnoj reviziji<sup>42</sup> određuje da ovlašteni revizor ne smije obavljati reviziju:

- a) ako je član nadzornog odbora ili kojega drugog organa pravne osobe gdje se obavlja revizija;
- b) ako je sudjelovao u vođenju poslovnih knjiga ili izradbi financijskih izvještaja pravne osobe kod koje se obavlja revizija;
- c) ako je suprug(a), krvni srodnik u pravoj liniji do četvrtog stupnja srodstva, a u pobočnoj liniji do drugog stupnja srodstva, staratelj, usvojitelj, usvojenik, hranitelj jednog od zakonskih predstavnika pravne osobe ili članova nadzornoga odbora.

Ovlašteni revizor, između ostalih uvjeta, mora biti častan, pošten te ispunjavati uvjete utvrđene kodeksom profesionalne etike, kojeg donosi strukovno udruženje revizora u koje se učlanjuju ovlašteni revizori i ovlašteni državni revizori.

Kodeks etike psihološke djelatnosti<sup>43</sup> sadrži zajednički sustav vrijednosti kojih su se psiholozi obvezni pridržavati u svom stručnom radu. Osobna je odgovornost i zadaća svakog psihologa ostvarivanje najviših etičkih standarda vlastitog ponašanja, te poticanje etičkog ponašanja kod svojih učenika, studenata, suradnika i kolega. Psiholog mora biti svjestan profesionalne i znanstvene odgovornosti prema osobama s kojima dolazi u profesionalni doticaj, prema zajednici i društvu u kojem živi i radi. Moralni standardi i ponašanje moraju biti takvi da potiču izgradnju pozitivnog stava javnosti prema psihologiji prema psiholozima...

O korupciji treba javno govoriti stoga što je korupcija negacija prava i pravne države i što ona bitno ugrožava jednakost, solidarnost i sigurnost građana. Moderni zakoni, učinkovita policija i sudstvo samo su neke od nužnih pretpostavki. Uspješna borba protiv korupcije traži aktivno sudjelovanje na tri razine.

1. kod sebe i drugih razvijati visoku svijest o štetnosti korupcije,
2. odbaciti ponudu da sudjelujemo u korupciji,
3. suradnja s tijelima kaznenog progona.

Najbolji je način za prekid šikaniranja na radnom mjestu javno progovaranje o njemu, objaviti da smo svjesni problema, čime će moberi lakše biti prepoznati. Mobbing se može spriječiti sustavnom primarnom prevencijom, informiranjem, edukacijom i konkretnim zahvatima npr. osobnim treningom komunikacijskih vještina, zaštitnim zakonodavstvom i organizacijskom politikom i praksom koja primjenjuje pravilnike o radu koji ne toleriraju zlostavljanje.

---

<sup>42</sup> NN 70/1993.

<sup>43</sup> NN 13/2005.

## Umjesto zaključka

Arhiv nisu bezgrešna i sveta mjesta posvećena znanosti i kulturi, u kojima rade ljudi neupitnih moralnih kvaliteta i besprijekorna ponašanja. Arhivi su sastavni dio društva, koje je takvo kakvo je, u njima rade ljudi čije su mane i vrline, pogreške i zasluge potpuno jednake onima ostalih građana.

Prvi korak u rješavanju problema je priznati da problem postoji, javno progovoriti o njemu. Nakon toga slijedi utvrđivanje činjenica, procjena štete, određivanje strategije kako riješiti problem, što uraditi da bi ga se uklonilo. Najzahtjevnije za pojedince, i za arhivsku zajednicu u cjelini, je stvarna primjena anti-korupcijskih i anti-mobbing mjera.

Ne odazvati se sirenskom zovu lake zarade i (vrlo ljudskoj) težnji za pripadanjem „odabranima“ zahtijeva hrabrost, odlučnost i upornost, a najviše od svega – usmjereni i ciljani timski rad. Ni Odisej ne bi preživio čuti sirene da mu u tome nisu pomogli njegovi suborci i prijatelji.

## Summary:

In the Republic of Croatia archives are bodies with public authority and are integral part of public administration. Legislative stipulates work of administration. Administration agencies in their work have to respect some principles, such as principles of legality, principle of giving services that an agency is authorized to give, equality of agency's services users, and agencies should not perform their functions in order to make profit.

Corruption is any form of abasement of power because of personal or collective profit no matter if it is in public or private sector. Any authorized or responsible person is considered corrupted if he/she, for his/hers personal or collective profit, neglects public interest which is obliged to protect, as regards his/hers rank and authorities that he/she is given. Corruption is also when a citizen offers or accepts to give requested bribe. Corruptions grows when new laws are enacted, some of them biased and defective, determination of personnel to keep power and privileges, ignorance, too many possibilities for discretionary decisions from the part of public servants, nonexistence of public opinion and its controlling role, nonexistence of public adherence to legal norms.

Mobbing is specific form of behavior at workplace characterized by systematic psychological (moral) abuse or humiliation of a person performed by an individual or a group with a view of damaging his/her reputation, honor, human dignity and integrity until forcing him/her out of the workplace. Vertical mobbing is when a superior abuses one worker, or one by one on his/hers subordinates until he/she destroys the whole group (that's why it is also called bossing) or when a group of workers abuse their superior. Horizontal mobbing is between workers on the same hierarchy level.

Victims usually do not dare to talk about it, and that something is wrong can be noticed by a fact that victim takes a sick-leave or unenthusiastically goes to work. Suicide is one of frequent consequences of mobbing. Most frequently mobbers are persons with troubles of personality.

Certain forms of corruption, pilferage, mobbing, illegal or irregular work in archives are the same as in any other environments. Certain forms are specific and occur on two levels: inside archival community and outside – primarily in these cases when archives / archivist have a power in relation to something or somebody that is decide on somebody's rights and obligations, for example in relations to records users or in relation to owners and creators of records. The biggest and the most fatal peril is intolerance of small environments where any differences are perceived as dangerous and punished. Archives and records management regulations have no provisions on corruption or mobbing. Code of ethics has become just another one translated foreign publication, which orders are not incorporated into the archival legislation or everyday behavior and practice. There is no solidarity with victim(s), and corruption and extortion are not sanctioned. Professional literature purely deals with unethical, illegal and irregular work so it is difficult to give figures on amount of corruption and mobbing.

Republic of Croatia has not passed special laws on corruption and mobbing, but parts of the Labor Law and of the Criminal Law must and should be applied. Basis of any efforts against corruption are clear rules and sanctions against hypocrisy, against public preaching of virtues and secret acceptance of rewards for its giving up. Prevention needs effective measures of prevention of conflict of interest, declaration of properties, enactment of code of ethics, and discipline measures. The best way to stop workplace harassment is to speak publicly about it, to say that we are aware of the problem by which mobbers will be more easily recognized.

Archives are not sacred and sinless places dedicated to culture and science, where people of unquestionable moral qualities and faultless are working. Archives are integral part of the society, which is as it is. People working in archives are the same as other citizens, with equal imperfections and virtues, faults and merits.

The first step in a problem solving is to admit that problem exists, to speak publicly about it. Then facts should be identified, damage evaluated and strategy for fixing a problem determined. The most demanding part for an individual and for the whole of archival community is real application of anti-corruption and anti-mobbing measures. Corruption and mobbing yield direct, momentary gains or profit to persons who are at the right place in given moment and get the most of it. But, taking the long view and regarding archival community as a whole, corruption and mobbing yield permanent and almost incurable damage.