



## ANTIMOBING ZAŠTITA

- *Studijska poseta kolega iz Hrvatske*
- *Kako prepoznati mobing?*
- *MOBING: Kako se zaštititi i kome se obratiti?*
- *MOBING: Koja se još ponašanja smatraju mobingom*
- *Intervju Mara Erdelj*
- *Najava: Bofosijada 2020*
- *Seminar: Slovačka*
- *Evropski omladinski forum u Nojmarktu*
- *Kapitalizam i demokratija: šta ako nam se vraća?*
- *Vesti...vesti...vesti*

## STUDIJSKA POSETA KOLEGA IZ HRVATSKE



U prvoj nedelji septembra posetile su nas kolege iz Hrvatske: **Anica Ferić**, pravni savetnik u Sindikatu naftnog gospodarstva (SING), **Radivoj Čemeljić**, profesionalni sindikalni povereniku SING-u, **Hrvoje Vuković**, takođe, profesionalni sindikalni povereniku SING-u i **Ivan Hranj**, pravni savetnik u Udruzi za pomoć i edukaciju žrtava mobinga.

SS BOFOS su predstavljali **Marija Bugarčić**, potpredsednica, **Đorđe Ćulum** sekretar, a sa kolegama iz Hrvatske se sastala i saradnica SS BOFOS **Olga Vučković Kićanović**, ekspert u oblasti radnog prava i direktor FIDES, centra za radno pravo i ljudske resurse.

Tema sastanka je bila razmena iskustava o pravnoj zaštiti u dvema zemljama, njihovim razlikama i mogućnostima za donošenje posebnog zakona o mobingu u Republici Hrvatskoj i praksa i primena Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji je na snazi od 2010. godine u Srbiji.

Kolegama iz Hrvatske ispričali smo šta sve BOFOS radi u vezi prevencije mobinga: uključujući rad BOFOS-ovog Antimobing savetovališta, podrške koju žrtve mobinga dobijaju od naših lica za podršku, u njihovim radnim sredinama, informisanja oko mobinga putem izveštaja i elektronskog glasila Bofos info, različitih projekata, obuka i seminara na ovu temu...

**Marija Bugarčić**, potpredsednica, SS BOFOS istakla je da se Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu dobro pokazao što se tiče njegove primene u praksi, dok su kolege iz Hrvatske naglasile da ova zemlja nema antimobing zakon usled argumentacije da su i ovako "prenormirani" i da je antimobing zaštita pitanje koje treba rešiti kolektivnim ugovorom, a ne postoji ni politička volja da se zakon donese.



## STUDIJSKA POSETA KOLEGA IZ HRVATSKE

Afirmacija zaštite  
postojanstva  
radnika unutar  
socijalnog dijaloga  
s poslodavcima  
u području naftnog  
gospodarstva



Govoreći o dosadašnjoj praksi u svojoj radnoj sredini, **Dorđe Ćulum** je naveo da se generalno gledano ljudi plaše i zaziru od toga da prijave zlostavljanje, ali da i kada postoji mobbing da se radi o slučajevima gde postoje samo elementi mobinga i da do sada nije bilo slučajeva “teškog mobinga”. Takođe, on je naglasio da do sada nije imao slučajeva horizontalnog mobinga već samo vertikalni. On je objasnio da svakoj osobi koja misli da je mobingovana preporučuje da vodi “dnevnik” mobinga, da beleži sporne mail-ove kao i to kako se u trenutku kada ih dobije oseća. Takođe je naglasio da je najbitnije u startu odrediti da li je reč o mobingu uopšte ili se radi o povredi drugih radnih prava.

Kolege iz Hrvatske su navele da se kod njih ljudi teško odlučuju da se učlane u sindikat i da se često događa da kada se rešava slučaj mobinga na nivou poslodavca, da poslodavac mobera često samo premesti u drugu radnu sredinu i da se neretko dešava da mober čak bude i unapređen nekom višom pozicijom.

**Olga Vučković Kićanović** navela je da Zakon ne definiše koliko puta mobirajuće ponašanje treba da se ponovi da bi prerاسlo u mobing, ali da je u javnosti odomaćen stav da mobing postoji ako traje šest meseci i ponavlja se jednom nedeljno.

Praksa pokazuje da je ono „što nije predmet mobinga“ najčešće dokaz u postupku, pod određenim uslovima. Na primer, pojedinačni akt poslodavca – aneks nije predmet mobinga i osporava se tužbom u roku od 60 dana od prijema. Ali, ako cilj aneksa nije legitiman (po čl. 171. ZOR – organizacione, ekonomske ili tehnološke promene), aneks može biti dokaz mobinga, navela je **Olga Vučković Kićanović**.

Ona je takođe rekla da je predlagala da se u se Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu unese to da jednom osuđivani mober ne može da vrši javnu funkciju ali da nažalost to nije prihvaćeno. Takođe je istakla da kada se mobing utvrdi da sud ne može da utiče na organizaciju kako će konkretno rešiti problem mobera, ali da može da definiše samu organizaciju kao diskriminatorSKU.



# KAKO PREPOZNATI MOBING?

Pod zlostavljanjem na radu se podrazumeva svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Zlostavljanjem se smatra i podsticanje ili navođenje na zlostavljanje.

## Koja se ponašanja smatraju mobingom?



Ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su: neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru, obraćanje uz viku, pretnju i vređanje, uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva, ako to nije u vezi sa i poslom koji zaposleni obavlja.



Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su: ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tj. od radne okoline, neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnih za obavljanje posla; neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke.



Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su: verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom, negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog, ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima.



Ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su: ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode, pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta, navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu.

## **MOBING: KAKO SE ZAŠTITI I KOME SE OBRATITI?**



Postoji nekoliko mehanizama za zaštitu od zlostavljanja. Ukoliko je zlostavljač drugi zaposleni, žrtva zlostavljanja se najpre treba obratiti poslodavcu i pokrenuti interni postupak zaštite. Tek po završenom internom postupku, može se podneti tužba sudu. Ukoliko je zlostavljač sam poslodavac žrtva može odmah pokrenuti spor povodom zlostavljanja, odnosno tužiti poslodavca sudu. Takođe, moguće je pokrenuti i postupak arbitraže povodom zlostavljanja pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.



# MOBING: KOJA SE JOŠ PONAŠANJA SMATRAJU MOBINGOM



Pojedinačni akt poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje, i dr.), kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom; uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor, i dr.); radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu; svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu s posebnim zakonom; povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog, i dr.

Takođe, zlostavljanje nije isto što i diskriminacija. Diskriminacija se vrši isključivo zbog nekog ličnog svojstva žrtve: urođenog (pol, boja kože, nacionalnost, i sl.) ili opredeljenog (politička, sindikalna, verska pripadnost, i sl.).



Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su: neopravdane stalne pretnje i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila, fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela, namerno izazivanje konflikata i stresa.



**INTEGRITY**

Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su: neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog, nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada, neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke, davanje ponižavajućih radnih zadataka, davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija; određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka, česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, neopravdano prekomerno nadziranje rada, namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom, neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

# INTERVJU MARA ERDELJ: KAKO SE IZBORITI SA MOBINGOM


*Loša ekonomska situacija i veliki strah od gubitka posla su dva najbitnija činioca koja pogoduju nastanku mobinga. Veliki broj ljudi nije ni svestan svojih prava, jer su naučeni da na poslu čute i trpe. Smatraju da će ostati usamljeni ako reaguju, odnosno da će dovesti sebe u još goru poziciju i da ih niko od kolega neće podržati, ističe Mara Erdelj.*

Kada reagovati na mobing?

Prema istraživanjima, prosečno vreme trajanja mobinga pre reakcije žrtve je oko 15 meseci. Napadi na žrtvu mobinga se odvijaju učestalo (najmanje jednom nedeljno) i u dužem periodu (najmanje 6 meseci). Period od 6 meseci je dovoljan da bi osoba procenila da se nad njom vrši mobing. Ipak, savetovala bih našim članovima da reaguju na prve znake konflikta u smislu da rade na njegovom prevazilaženju, upravo zato da konflikt ne bi prerastao u mobing. Usvajanje veština za unapređenje komunikacije i konstruktivno rešavanje konflikta može pomoći u prevenciji mobinga.

Koje dokaze sakupljati?

Vodite "dnevnik mobinga". Zabeležite svako verbalno napadanje, ismejavanje, poniženje i čuvajte svaki dokument. U "dnevnik mobinga" upisujte i svoja osećanja kada god bi se dogodilo zlostavljanje. Uz "dnevnik mobinga" poželjno je imati i odgovarajuću medicinsku dokumentaciju.



Mara Erdelj, predsednica SS BOFOS i sertifikovani anti-mobing trener

Šta ako konflikt, ipak preraste u mobing?

Ako se konflikt ipak razvije u mobing, formalizujte svoj odnos sa moberom, komunicirajte isključivo poslovno. Pokušajte da ne reagujete emotivno i ne dozvolite da vas isprovocira. Tražite podršku, od porodice, od kolega... Obavezno se obratite predsedniku vaše sindikalne organizacije, koji je obučen za pružanje pomoći žrtvama mobinga i predstavlja osobu za podršku. BOFOS je obučio 160 ljudi, sindikalnih aktivista da budu podrška u svojim radnim sredinama. Obavestite o svom problemu, u pisanoj formi, uz priložene dokaze i menadžment banke (ako je mober vaš neposredni rukovodilac, obratite se njegovom nadređenom, kao i šefu ljudskih resursa), a u dogovoru sa predsednikom vaše sindikalne organizacije.



# INTERVJU MARA ERDELJ: KAKO SE IZBORITI SA MOBINGOM

Šta lekar procenjuje kada je u pitanju mobing?

Ukoliko imate zdravstvene probleme ili psihičke smetnje, javite se lekaru ili psihologu. Mobing nije dijagnoza, ali u Međunarodnoj klasifikaciji bolesti MKB 10 postoje neke odrednice kojima bi se mogao označiti ( Z 56.2 – ugroženost od gubitka položaja; Z 56.3 – stres zbog preopterećenosti poslom; Z 56.4 – neslaganje s poslodavcem i kolegama).

Kao što sam navela, mobing nije medicinska dijagnoza, ali dugotrajno izlaganje mobingu uvek dovodi do ozbiljnih zdravstvenih posledica.

Može dovesti do hroničnog umora, smanjenog imuniteta, prekomerne telesne težine ili gubitka apetita i mršavljenja, a mogu se razviti i psihički poremećaji poput depresije, burn-out sindroma, emocionalne praznine, osećaja gubitka životnog smisla, anksioznosti, gubitka motivacije i entuzijazma, apatije, nesаницe, povećane potrebe za alkoholom, sedativima, cigaretama...

Česti i poremećaji ponašanja, gubitak koncentracije, zaboravnost, eksplozivnost, grubost, preterana osetljivost, ili pak bezosećajnost, rigidnost, stalna okupiranost poslom, porodični problemi, razvod braka, pa čak i samoubistvo žrtve mobinga.

Kome se mobing dešava?

Mobing može da se desi svakome od nas. Zato je važno da budemo solidarni i da pružimo podršku bliskim ljudima i ljudima sa kojima radimo. Neodbacivanje, lepa reč, osmeh, ohrabrivanje, puno će značiti osobi koja doživljava mobing.

Šta je najvažnije u prevenciji mobinga?

Još jednom bih podvukla važnost otvorenog razgovora. Praksa iz BOFOS-ovog antimobing savetovališta je pokazala da nakon razgovora sa osobom koja nas vređa, ponižava, preti i slično - komunikacija kreće u boljem smeru, jer ta osoba vrlo često nije ni svesna da takvo njeno ponašanje zapravo predstavlja mobing.



# NAJAVA: BOFOSIJADA 2020

BOFOSIJADA 2020 održaće se u periodu od 01.07.2020. do 05.07.2020. godine u Banji Vrućica koja se nalazi u severnom delu Bosne i Hercegovine neposredno pored grada Teslića.

Banja Vrućica pruža izvanredne uslove za sportska takmičenja: svi tereni se nalaze u hotelu ili oko hotela i pogodni su za korišćenje i danju i noću, izuzetan smeštaj u hotelu "Kardial" sa 4 zvezdice, uslove za opuštanje i odmor - wellness centar, zatvoreni i otvoreni bazeni, božanstvena hrana domaće bosanske kuhinje.

Više informacija na linku: <https://banja-vrucica.com/hotel-kardial/>

Osim uobičajenih događanja i aktivnosti, priredićemo i neka iznenađenja koja vas neće ostaviti ravnodušnim.

Tokom boravka u Banji Vrućici biće organizovan i fakultativni izlet u manastir Liplje ili etno selo Usora, kao i drugi vidovi vansportskih aktivnosti koji će Bofosijadu 2020 učiniti nezaboravnom.





## SEMINAR SLOVAČKA



Na EZA seminaru pod nazivom "Stanovište socijalnih partnera u vezi sa dualnim sistemom obrazovanja: uspeh, izazovi i budućnost", koji je održan 20. i 21. septembra u Slovačkoj u gradu Ružomberok učestvovali su predstavnici SS BOFOS Slobodan Altman iz Vojvođanske banke i Saša Nakov iz Garancijskog fonda Vojvodine.

Saša Nakov je održao prezentaciju u kojoj je naglasio da je u novembru 2017. godine, Skupština Srbije usvojila Zakon o dvojnog obrazovanju, kao i da je cilj donošenja Zakona prilagođavanje srednjeg stručnog obrazovanja potrebama privrede, smanjivanje stope nezaposlenosti mladih do 25 godina i jačanje konkurentnosti privrede Srbije na regionalnom i globalnom nivou.

On je naveo da je između 2010. i 2017. godine, Nemačka u projekte reforme srednjeg stručnog obrazovanja širom sveta uložila više od 190 miliona evra. Samo u Srbiji, od 2013. godine do danas, Nemačka je izdvojila 6.4 miliona evra za reformu srednjeg stručnog obrazovanja i uvođenje dualnog obrazovanja.





# Evropski omladinski forum u Nojmarktu



Poziv na konkurs Evropskog omladinskog foruma u Nojmarktu prosledili smo deci članova od 18-25, godina i na konkursu je putovanje osvojila naša draga Aleksandra Kovačević, koja je sa nama podelila utiske i fotografije sa skupa u Nojmarktu koji je trajao od 23. do 27. septembra. Izdvojićemo neke utiske:

## **Pripremila Aleksandra Kovačević**

Od nas se očekivalo da budemo proaktivni i originalni, sa pažnjom budnom u svakom trenutku kao i da budemo sposobni da u manjim grupama donosimo odluke i generišemo ideje koje bismo kasnije prezentovali pred ostalim vršnjacima. Na primer, na radionici „Ideas for Europe“ zadatak mog tima bio je da izmašta kako bi Evropa izgledala za 50 godina, dok je druga grupa dobila zadatak da osmisli Evropu bez Evropske Unije. „Youth Goals Workshop“ narednog dana ponovo nas

je pogurala par centimetara izvan naših komfor zona kada smo sami morali da smišljamo rešenja za najveće probleme sa kojima se susreću mladi u Evropi kao što je rodna ravnopravnost ili kvalitetno obrazovanje.

Kada bi me neko pitao šta je ono najvrednije što sam ponela sa ovog seminara, mislim da jedino što mogu da odgovorim, a da budem u potpunosti iskrena je da su to ljudi koje sam upoznala. Mnoge produktivne rasprave su se vodile na formalnim okupljanjima uz liderstvo i mentorstvo sjajnih gostujućih predavača - stručnjaka u svojim oblastima, ali su se podjednako i sa istim intenzitetom vodile i u pauzama između predavanja, za ručkom ili večerom, uz zvuke gitare ili na interkulturalnim večernjim aktivnostima.



# Kapitalizam i demokratija: šta ako nam se vraća?



**Pripremila:**  
**Mirjana Obradović**

Na levisi je sada moderno da se sugerise da kapitalizam i demokratija nisu kompatibilni. Možda je suprotno od toga istina. Možda kapital i demokratija dobro funkcionišu zajedno?

Demokratske vlade nisu više u stanju da oblikuju ekonomske rezultate i odgovore na potrebe građana. Umesto toga, vladaju kapital i biznis.

T. Piketi, napr. tvrdi da kapital sledi sopstvene zakonitosti kojima demokratske vlade ne mogu da se suprotstave. V. Strik tvrdi da je utopijska fantazija pretpostaviti da se oni mogu pomiriti. K. Ofe se slaže i kaže da danas tržišta određuju dnevni red, a građani su izgubili sposobnost da utiču na vladu.

Ali, pretpostavimo da ovo nije tačno. Pretpostavimo da je sada demokratija "glavna". Pretpostavimo da sadašnji ekonomski poredak nije rezultat neizbežne dinamike kapitalizma ili tržišta, već pre posledica svrhovitih političkih odluka demokratskih vlada? I pretpostavimo da najvažniji pokretači i korisnici ovih odluka nisu bile "slobodne kompanije" već ljudi kao vi.

Dva poznata autora, uticajni politički ekonomisti Iversen i Soskis, objavili su knjigu "Demokratija i napredak. Reinventiranje kapitalizma kroz turbulentni vek". Oni kažu sledeće:

Pojava novih informacionih i komunikacionih tehnologija tokom kasnog 20. veka učinila je novi ekonomski poredak mogućim, ali ne i neizbežnim. Da bi kapitalizam bio transformisan bile su potrebne duboke reforme. Napr. u poredjenju sa industrijskim privredama, privrede zasnovane na znanju zahtevaju stalne inovacije i preuzimanje rizika, i visoko obrazovanu i fleksibilnu radnu snagu.

Takve reforme iziskuju velike zakonske i institucionalne promene i stoga ih mogu sprovesti samo države sa visokim kapacitetom i legitimnošću te se stoga tranzicija u privrede zasnovane na znanju prvo desila i najdalje otišla u razvijenim demokratijama.





Srednje razvijene zemlje, sa slabim i često nedemokratskim državama generalno nisu u stanju da sprovedu takve reforme. I diktature kao što je Sovjetski savez koji je imao centralizovanu naučnu kompjutersku ekspertizu 1970-tih i 1980-tih godina da bi evoluirao i privredu zasnovanu na znanju takodje je imao teškoća da to i učini pošto bi potrebne reforme zahtevale da lideri odustanu od političke i ekonomske kontrole.

Ako "slobodni" kapital ili odluke vlade nisu pokretali transformaciju kapitalizma u poslednje vreme, ko je to činio?

Još jedan autor, K. Polanji tvrdi da tranzicija u kapitalizam nije bila rezultat neizbežne ekspanzije tržišta već pre posledica konkretnih političkih odluka, dok Iversen i Soskis kažu da je transformacija kapitalizma u 20. veku bila rezultat odluka demokratski izabраниh vlada.

Oni idu i dalje. Ne samo da Iversen i Soskis odbacuju ideju koja je sve modernija kod levice danas, da su kapitalizam i demokratija inkompatibilne. Oni tvrde da su oni zavisni jedno od drugog pošto bez jake, legitimne države kapitalizam ne bi mogao da se konstantno obnavlja.

I demokratija nije samo "izvršni komitet" slobodnih kompanija kao što kaže Lenjin, većina analitičara znato precenjuje njihovu moć, tvrde Iversen i Soskis. Za razliku od niskokvalifikovanih kompanija koje mogu lako da se kreću između lokacija, firme zasnovane na znanju zavisne su od posebnog regulatornog, finansijskog i obrazovnog okruženja, kao i od visoko obrazovane radne snage koja se teško pokreće posebno u strane zemlje. Ako nisu slobodni kapital ili odluke vlade pokretali transformaciju kapitalizma uopšte uzev u poslednje vreme, ko jeste? Političari žele da dobiju izbore i da bi to ostvarili moraju da ubede građane – naročito one koji će najverovatnije glasati i učestovati u politici – da su prijemčivi za njihove interese. Stoga su i ekspanzija visokog obrazovanja, liberalizacija trgovine i direktnih stranih investicija, i pravila jake konkurencije konačno uspostavljena ili ojačana, zbog želje političara da ispune zahteve srednje klase za poboljšanje životnog standarda.





Ali, pošto se kapitalizam transformisao, to se desilo i sa klasama i odnosima među njima.. Firme zasnovane na znanju koncentrisane su u urbanim oblastima gde su locirane slične firme i visoko obrazovani radnici i imaju odvojena radna mesta koja ne omogućavaju mešanje između srednje i radničke klase. Nisko kvalifikovani radnici u međuvremenu sve se više koncentrišu u zanimanjima u sektoru usluga sa niskom produktivnošću.

Stoga razvijeni kapitalizam proizvodi novu srednju klasu čije se životna iskustva i interesi veoma razlikuju od onih stare srednje i radničke klase. I pošto je nova srednja klasa visoko koncentrisana u posebnim urbanim oblastima, novi klasni konflikti doveli su do novih geografskih konflikata (veliki gradovi protiv periferije). Političke konsekvence ovoga su duboke. Njihova ugrađenost u kosmopolitske gradove, široko obrazovanje, različiti društveni kontakti itd. čine novu srednju klasu društveno mnogo progresivnijom od stare srednje i nižih klasa. Iversen and Soskis insistiraju da su socijalni progresivci i populistu ukorenjeni u raznim delovima privrede; otuda je nekorektno odvajati njihove vrednosti od ekonomske realnosti. Oni zato odbacuju dominantnu tendenciju u analizama politike SAD – koja takođe sve više prevlađuje i u analizama u Evropi – da se usredsrede na društvene stavove ili “kulturne reakcije” kada pokušavaju da objasne savremene obrasce glasanja ili političke trendove, pošto tim analizama nedostaju dublji strukturni uzroci savremenih problema.

Ali, ako njihova pozicija u privredi znanja čini članove nove srednje klase društveno progresivnim, ona ih može učiniti manje ekonomski progresivnim, pošto se ni njihovi interesi ni životna iskustva umnogome ne preklapaju sa onima stare srednje i nižih klasa.

Ovde leži prvenstveni razlog zašto rastuća nejednakost koja prati transformaciju kapitalizma nije bila efektivno suprotstavljena povećanom redistribucijom: stara srednja klasa je neprijateljska prema siromašnima i srednja klasa koja se uzdiže je nezainteresovana u situaciji opadanja srednje klase - kriv je rad demokratskog sistema, a ne politička moć kapitala.



Enjoy

# Capitalism

## **Transformativna promena**

Gde nas sve to ostavlja? Sa razlogom za nadu, pošto demokratija ima moć da izvrši transformativne promene. A budući da prvenstveno glasači, posebno ekonomski „pobednici“, i koalicije među njima, a ne poslovanje, određuju šta vlade rade, povećanje podrške i koalicija u korist preraspodele je preduslov za takvu promenu.

Populizam cveta, drugim rečima, tamo gde demokratija ne obezbeđuje mogućnosti za sve. Iversen i Soskis predstavljaju veoma zanimljive podatke o razlici između populističkih stavova i populističkog glasanja i pokazuju da su “tamo gde su prepreke za dobro obrazovanje i usavršavanje niske, populističke vrednosti mnogo manje rasprostranjene” (oni takođe tvrde da postoji veoma jaka tendencija za nisko kvalifikovane da glasaju populistički). I širenje mogućnosti znači pre svega proširenje pristupa i poboljšanje kvaliteta obrazovanja, budući da obrazovanje određuje da li „gubitnici“ i njihova deca imaju mogućnost da postanu „pobednici“ kroz sticanje novih veština.

Mnogi sa leve se sigurno neće složiti sa aspektima analize Iversena i Soskisa. Ali, rasprave o tome kako se kapitalizam razvija i uslovi pod kojima demokratija može preoblikovati ekonomske rezultate u korist široke većine građana su apsolutno ključni ako levica želi da napreduje i da se suprotstavi populizmu. Nadamo se da će demokratija i prosperitet pomoći da se podstakne ova debata.

## ***Vest: Rekordni poslovni rezultati Vojvođanske banke i OTP Grupe Mađarska za prvih šest meseci 2019.***

Tokom prvih šest meseci ove godine Vojvođanska banka ostvarila je neto dobit od 5,9 milijardi dinara što je rast od preko 100 odsto u odnosu na isti period prošle godine.

Banka je ovaj rekordni rezultat postigla uprkos činjenici da je u istom periodu ove godine podnela trošak od 697 miliona dinara koji se odnosi na konverzije portfelja stambenih kredita indeksiranih u švajcarskim francima, nakon leks specijalisa iz aprila meseca 2019. godine.

Prema rečima Predraga Mihajlovića, predsednika Izvršnog odbora Vojvođanske banke, trend pozitivnog poslovanja iz prethodne godine je nastavljen i tokom završetka kompleksnog spajanja OTP Banke Srbija i Vojvođanske banke.

„Banka je u prvoj polovini 2019. godine ostvarila izuzetne rezultate na području kreditne aktivnosti ostvarivši rast i u segmentu poslovanja sa stanovništvom i preduzetnicima i u delu koji se odnosi na poslovanje sa pravnim licima. Neto krediti stanovništvu i preduzetnicima povećani su za 3,7 odsto i dostigli su nivo od 66 milijardi dinara, prvenstveno zahvaljujući rastu gotovinskih i stambenih kredita. Neto kreditiranje segmenta pravnih lica zabeležilo je u odnosu na kraj prethodne godine još dinamičniji rast od 5 odsto i iznosi 70 milijardi dinara“, ističe Mihajlović.

On dodaje da uprkos činjenici da je u prethodnom periodu zabeležen značajan pad nivoa aktivnih kamatnih stopa, neto prihodi od kamata veći su u odnosu na isti period prošle godine za sedam odsto i iznose 3,78 milijardi dinara.

U skladu sa generalnim povećanjem obima poslovanja Banke u prva dva kvartala 2019. godine došlo je i do povećanja ostvarenih neto prihoda od naknada i to za preko devet odsto u odnosu na isti period prethodne godine sa iznosom od 1,38 milijardi dinara.

Vojvođanska banka ove godine je dobila dva značajna priznanja od vodećih međunarodnih bankarskih i finansijskih institucija - Commerzbanke i Deutsche Banke. Oni su Vojvodjanskoj banci dodelili prestižne nagrade za komercijalna plaćanja i finansijske transfere čime su potvrđeni izuzetan kvalitet, visoki standardi i efikasnost u ovoj kategoriji poslovanja.

*Izvor: B92*