

M. Čehić, A. Rački Marinković*

SOCIOPATI I PSIHO PATI NA RADNIM MJESTIMA

UDK 616.895:331.45
PRIMLJENO: 17.7.2024.
PRIHVAĆENO: 8.1.2025.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: *Temeljni cilj ovoga rada jest prikazati kako sociopatski i psihopatski poremećaji ličnosti utječu na ponašanje takvih pojedinaca na radnom mjestu te istražiti na koji način poslodavci mogu djelovati na negativne učinke takvih ponašanja na radnom mjestu. Svrha rada jest ukazati na učestalost ovakvih poremećaja i analizirati povezanost takvih poremećaja ličnosti s uzrokovanjem psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu te potom istražiti koje su obveze i mogućnosti poslodavaca da u radnom okruženju takva ponašanja preveniraju ili ih adekvatno zaustave i sankcioniraju. U radu su korištene znanstvene metode pregleda postojećih istraživanja i analize sadržaja postojećih propisa. Glavni nalaz ovoga rada upućuje na zaključak da pojedinci sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti negativno utječu na atmosferu radnog mjesta te mogu uzrokovati psihičko zlostavljanje na radnom mjestu. Stoga poslodavci provođenjem psihološke procjene trebaju prepoznati takve pojedince u postupku zapošljavanja, odnosno uspostaviti djelotvorne procedure postupanja u konkretnim situacijama uključujući one usmjerene na preventivno djelovanje.*

Ključne riječi: *sociopati, psihopati, psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, prevencija*

UVOD

U ovom radu istražuje se utjecaj sociopata i psihopata na radnom mjestu te je postavljena hipoteza kako takvi pojedinci mogu imati vrlo izražen negativan utjecaj na kolege te organizaciju u cjelini. Psihopatija i sociopatija karakterizirane su nepoštovanjem i kršenjem prava drugih osoba u njihovom okruženju. Uzroci poremećaja do dana današnjeg nisu u potpunosti shvaćeni i objašnjeni. Proučavanjem dostupne literature može se zaključiti kako psihopati u kontekstu karijera često ostvaruju značajne uspjehe prema nekim standardnim mjerilima uspjeha (*Smith, Lilienfeld, 2013., Mathieu et al., 2020.*). Rezultati provedenih istra-

živanja pokazuju kako su destruktivne osobine ovog tipa osoba vrlo često neprimijećene od većine ljudi, iz razloga što takvi pojedinci svojim djelovanjem legitimiraju svoje ponašanje (*Smith, Lilienfeld, 2013., Mathieu et al., 2020.*). Psihopati i sociopati su vrlo vješti u iskorištavanju slabosti u komunikaciji, organizacijskih sustava i procesa, međuljudskih sukoba te vrlo vješto koriste opće stresore u svrhu ostvarivanja vlastitih ciljeva. Često se koriste psihičkim zlostavljanjem kolega, što rezultira fizičkom izolacijom žrtava koje izostaju s posla i/ili napuštaju radna mjesta otkazom. Ovaj negativan utjecaj psihopata i sociopata na radom mjestu predstavlja značajan izazov za sve organizacije jer rezultira velikim troškovima u smislu gubljenja vremena, pronalaženja zamjenskih radnika i poduke novih zaposlenika (*Boddy, 2011.*). U radu su navedene preporuke za upravljanje negativnim utjecajem ovog tipa osoba na radnom mjestu. Navedeno podrazumijeva implementaci-

*Dr. sc. Mirsada Čehić, predavač, (mirsada@vss.hr), izv. prof. dr. sc. Ana Rački Marinković, (ana.racki.marinkovic@vss.hr); (autor za dopisivanje), Veleučilište studija sigurnosti u Zagrebu, 10000 Zagreb, Hrvatska.

ju prije svega rigoroznijeg procesa selekcije zaposlenika, edukaciju zaposlenika o prepoznavanju psihopatskih i sociopatskih osobina te uspostavu jasnih procedura za suočavanje s takvim ponašanjem.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

Ponašanje i učestalost sociopata i psihopata na radnom mjestu

Trenutačno se smatra da je psihopatija posljedica niza genetskih čimbenika (nepotpun razvoj pojedinih dijelova mozga), dok je sociopatija rezultat prekida razvoja osobnosti zbog zlostavljanja ili traume u djetinjstvu. Psihopate je teže prepoznati i uočiti, dok je kod sociopata to lakše zbog toga što nemaju kontrolu nad emocionalnim ispadima. Upravo zbog navedenog psihopati su puno opasniji od sociopata (*Anderson, Kiehl, 2014., Tsopelas, Armenaka, 2012., Black, 2015.*).

Tablica 1. Karakteristike sociopata odnosno psihopata
Table 1. Characteristics of sociopaths or psychopaths

Sociopat	Psihopat
impulzivnost	proračunatost
nepostojanost i agresivnost	hladnoća i smirenost
niska samokontrola	visoka samokontrola
racionalizacija loših odluka	nikada nema racionalizacije loših odluka

Sociopatija je antisocijalni poremećaj ličnosti. Nije riječ o osobama koje su bolesne, već imaju krivo postavljen sustav moralnih i drugih uvjerenja. Odrasli s antisocijalnim poremećajem osobnosti obično pokazuju simptome poremećaja ponašanja prije 15. godine života. Antisocijalni poremećaj osobnosti smatra se doživotnim stanjem, no ako se otkrije na vrijeme, poremećaj se može ispraviti (*Tsopelas, Armenaka, 2012., Black, 2015.*).

Psihopatija je trajni poremećaj osobnosti, koje često prati intelektualno natprosječan razvoj. Riječ je o devijaciji u području emocionalnog i voljnog spektra osobnosti. Ranije studije bile su fokusirane na probleme s okolinom, no novija istraživanja pokazuju da se i te osobe same su-

očavaju s nizom problema zbog abnormalnosti u ličnosti (*Tsopelas, Armenaka, 2012., Black, 2015.*).

Prema provedenim istraživanjima (*Cale i Lilenfeld, 2002., Black, 2015., Werner i sur., 2015.*), utvrđeno je da se navedeni poremećaji čak 3 do 5 puta češće javljaju kod osoba muškog spola. Iznimno su uspješni u karijerama kod kojih su empatija i duboka emocionalna povezanost s drugima prepreke, dok su u isto vrijeme za uspjeh potrebni šarm, uvjerljivost, smiren pristup te intenzivna usredotočenost. Upravo nedostatak savjesti u određenim poslovnim situacijama daje im prednost. Primjeri karijera u kojima ostvaruju iznimne uspjehe: direktori kompanija, političari, prodavači, kirurzi, pravnici, policajci, kler itd.

Tablica 2. Udio poremećaja u globalnoj populaciji
Table 2. Proportion of the disorder in the global population

Poremećaj	Udio u globalnoj populaciji
Sociopati	4 %
Psihopati	1 %
Granični slučajevi	30 %

Prema recentnom istraživanju iz 2021. godine (EWCTS) na razini Europske unije (EU) utvrđeno je kako je čak 18 % radnika izloženo nekom obliku nasilja na poslu odnosno neseksualnom uznemiravanju. Rezultati su pokazali da su pojedini sektori više izloženi nasilju pa prema podacima slijedi da se to odnosi ponajprije na radnike u zdravstvu, obrazovanju i javnoj upravi.

Tablica 3. Zastupljenost nasilja prema obliku na razini EU-a i odabranih zemalja članica u 2021. godini

Table 3. Representation of violence by form at the level of the EU and selected member countries in 2021

Zemlja	Fizičko nasilje	Psihičko nasilje	Seksualno uznemiravanje
EU27	8 %	10 %	3 %
Hrvatska	10 %	11 %	3 %
Njemačka	6 %	11 %	4 %
Austrija	7 %	13 %	3 %
Francuska	12 %	12 %	1 %
Belgija	9 %	12 %	4 %

U Tablici 3 dan je pregled zastupljenosti pojedinih oblika nasilja na razini EU-a te odabranih zemalja članica. Vidljivo je kako je seksualno uznemiravanje najmanje zastupljen oblik nasilja na radnim mjestima s udjelom manjim od 5 %. Zanimljivo je kako su zemlje članice poput Njemačke i Belgije iznad EU prosjeka kada je riječ o seksualnom uznemiravanju, pri čemu se iz tih podataka ne može postaviti generalni zaključak o većoj učestalosti, nego treba u obzir uzeti da je tu prvenstveno riječ o većem broju evidentiranih slučajeva. Najzastupljeniji oblik nasilja na radnim mjestima je psihičko nasilje, gdje je EU prosjek ispod razina odabranih država članica, a posebno je zanimljivo primijetiti da je među odabranima Austrija zemlja s najvećim udjelom od 13 %. Na kraju se ne smije zanemariti podatke o fizičkom nasilju, gdje su zemlje poput Hrvatske i Francuske s udjelom fizičkog nasilja iznad prosjeka EU-a. Kada se promotre podaci o nasilju na radnim mjestima u Hrvatskoj, evidentno je da su u području fizičkog i psihičkog nasilja te razine iznad prosjeka EU-a, dok je seksualno uznemiravanje na istoj razini kao prosjek EU-a.

Za potrebe izrade ovog rada analizirana je situacija u Sjedinjenim Američkim Državama (SAD), gdje je provedenim istraživanjem od strane American Psychological Association (dalje u tekstu: WAS) utvrđeno kako je 36 % radnika izloženo nasilju na poslu odnosno neseksualnom nasilju. To je čak dvostruko veći udio u odnosu na već navedeni EU prosjek. Kada je riječ o sektorima koji su najviše izloženi nasilju u SAD-u, opet prednjači zdravstveni sektor koji slijede bankarski, poštanski te policijski djelatnici. Upravo ova korelacija sa zdravstvenim sektorom vrlo je indikativna u kontekstu u kojem su upravo zdravstveni radnici najviše izloženi nasilju na radnom mjestu.

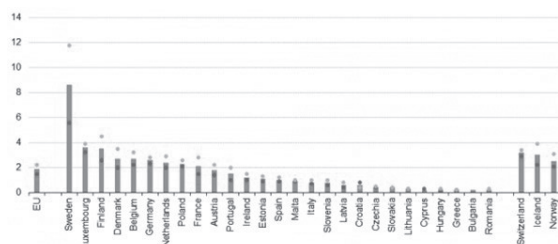
Tablica 4. Usporedba EU27 i SAD-a prema različitim oblicima nasilja na radnom mjestu

Table 4. Comparison of the EU27 and the USA according to different forms of workplace violence

Zemlja	Fizičko nasilje	Psihičko nasilje	Seksualno uznemiravanje
EU27	8 %	10 %	3 %
SAD	12 %	24 %	5 %

Iz podataka prikazanih u Tablici 4 može se zaključiti kako su trendovi u kontekstu najzastupljenijeg oblika nasilja jednaki kada je riječ o EU27 odnosno SAD-u. Ono što je indikativno je da su udjeli pojedinog oblika nasilja na radnom mjestu za svaki oblik nasilja otprilike duplo zastupljeniji u odnosu na EU27 prosjek.

U radu je bilo riječi o tome kako žrtve psihičkog nasilja na radnom mjestu imaju određene posljedice poput stresa, depresije i anksioznosti pa je u nastavku za potrebe ovog rada dan grafikon 1 na kojem je prikazan uvid u podatke Eurostata. Na grafu 1 prikazani su udjeli evidentiranih slučajeva o stresu uzrokovanog poslom, depresijom i/ili anksioznosti. Na apscisi je dan prikaz zemalja, dok ordinata daje uvid o postotnom udjelu zaposlenih i nezaposlenih osoba koje su imale ranije radno iskustvo, sa životnom dobi od 15 do 64 godine. Dodatno su u grafikonu žutom odnosno plavom točkom dane vrijednosti za žene odnosno muškarce u navedenom uzroku za svaku pojedinu zemlju koja je prikazana. Iz grafikona 1 evidentno je kako je na razini EU-a odnosno prikazanih zemalja članica veća zastupljenost žena s posljedicama nasilja na radnom mjestu, a iznimka su Hrvatska i Cipar gdje je to izraženije kod muškaraca. U Švedskoj je učestalost evidentiranih posljedica na nasilje otprilike 4 puta veća od EU prosjeka, a zemlje koje su iznad EU prosjeka su Luksemburg, Švicarska, Island i Norveška. Hrvatska ima otprilike duplo manju pojavnost od EU prosjeka. Iz navedenog može se zaključiti kako je u ostalim zemljama koje su obuhvaćene ovim istraživanjem puno manji broj evidentiranih slučajeva zlostavljanja, no za egzaktno utvrđivanje razloga bi trebalo provesti puno opširniju studiju.

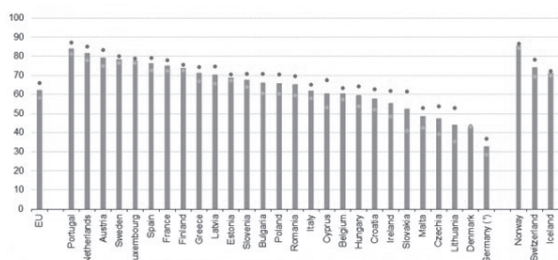


Grafikon 1. Statistika posljedica nasilja u EU

Graph 1. Statistics of the consequences of violence in the EU

Žrtve psihičkog nasilja na radnom mjestu osim već navedenih posljedica nasilja (stres, depresija i anksioznost) imaju i određene fizičke probleme

zbog izloženosti stresorima pa je u nastavku dan grafikon 2 na kojem su prikazani podatci Eurostata. Na grafikonu 2 prikazane su razine izloženosti rizičnim faktorima koji utječu na fizičko zdravlje. Na apscisi je dan prikaz zemalja, dok ordinata daje uvid o postotnom udjelu zaposlenih i nezaposlenih osoba koje su imale ranije radno iskustvo, sa životnom dobi od 15 do 64 godine. Dodatno su žutom odnosno plavom točkom dane vrijednosti za žene odnosno muškarce u navedenom uzroku za svaku pojedinu zemlju koja je prikazana. Iz grafikona 2 evidentno je da je na razini EU-a odnosno prikazanih zemalja članica veća zastupljenost muškaraca s fizičkim problemima zbog izloženosti stresorima na radnom mjestu. Važan podatak je da je u Portugalu i Norveškoj učestalost psihopatoloških reakcija na nasilje otprilike 0,5 puta veća od EU prosjeka, a zemlje koje su ispod EU prosjeka su Hrvatska, Irska, Malta, Češka i Danska. Njemačka ima najnižu pojavnost u odnosu na EU prosjek i prikazane zemlje članice.



Grafikon 2. Statistika psihosomatskih reakcija na nasilje u EU

Graph 2. Statistics of psychosomatic reactions to violence in the EU

Usporedbom podataka koji u prikazani na grafikonu 1 odnosno 2 slijedi da su žene osjetljivije u kontekstu posljedica poput stresa, depresije i anksioznosti, dok su muškarci osjetljivi u kontekstu fizičkih problema zbog izloženosti stresorima. Evidentno je kako su sjeverne zemlje članice EU-a zastupljene s većim udjelom posljedica poput stresa, depresije i anksioznosti, dok kada je riječ o fizičkim problemima zbog izloženosti stresorima nema jasne poveznice. Hrvatska kao najmlađa zemlja članica EU-a definitivno može biti zadovoljna s rezultatima koji su u skladu s EU prosjekom, no može se zaključiti kako postoji još mnogo mogućnosti za napredak.

Prema međunarodnoj organizaciji rada (*ILO, 2019.*) pojmovi nasilje i uznemiravanje u području rada i radnog mjesta odnose se na svaki oblik neprihvatljivog ponašanja i praksi ili prijetnji istih, jednokratno ili ponavljajuće, koji imaju za cilj, rezultiraju ili će vjerojatno rezultirati fizičkom, psihičkom, seksualnom ili ekonomskom štetom, a uključuje rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje.

Najčešći oblik jest verbalno zlostavljanje (*Ivaškaitė-Tamošiūnė, Parent-Thirion, 2023.*), ali može se manifestirati i neverbalnim načinima, nanoseći ponajprije štetu mentalnom zdravlju žrtve. Psihičko zlostavljanje predstavlja složen kompleksan problem s dugoročnim posljedicama na mentalno i fizičko zdravlje žrtvi. Prema provedenom istraživanju Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound, dalje kratko: EWCTS) kod žrtava se mogu javiti razni psihopatološki poremećaji, kao i psihosomatske i biheviornalne reakcije. Ne smije se isključiti niti oblike nasilja poput fizičkog odnosno seksualnog, kojemu su na žalost izloženi pojedini radnici na svojim radnim mjestima. Posljedice takvog nasilja mogu biti fizičke, seksualne i psihološke.

Pregledom relevantne stručne literature javlja se problem zbog niza pojmova koji se u praksi koriste kao sinonimi, iako stručna javnost preciznije diferencira njihove moguće razlike. Bulingom se često označavaju individualni slučajevi uznemiravanja, a mobing obuhvaća kolektivne oblike nasilja (*ILO, 2020.*). Leymann (*1990.*), jedan od vodećih stručnjaka u području istraživanja o psihičkome zlostavljanju na radnim mjestima, ističe kako je kod bullyinga karakteristično agresivno ponašanje dok je kod mobinga riječ o sofisticiranim pristupu sa štetnim djelovanjem na zaposlenoga pojedinca. Seksualno uznemiravanje poima se kao jedan oblik mobbinga, iako određeni dio stručne javnosti ističe potrebu za distinkcijom tih pojmova.

OBVEZE POSLODAVACA U PREPOZNAVANJU I POSTUPANJU PREMA SOCIOPATIMA I PSIHOPATIMA

S obzirom na negativan utjecaj koji pojedinci sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti pokazuju u radnom okruženju te tenden-

ciji da uzrokuju psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, s ciljem prevencije psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu poslodavci prvenstveno trebaju osigurati prepoznavanje pojedinaca s takvim poremećajima ličnosti. Prepoznavanje takvih pojedinaca poželjno je već u samom postupku zapošljavanja, jer omogućuje poslodavcu da ne zaposli osobu koja pokazuje takav poremećaj odnosno da bude svjestan potencijalnih problema koje takva osoba može donijeti u radni kolektiv te poduzme odgovarajuće mjere prevencije.

U kontekstu postupka zapošljavanja hrvatsko radno zakonodavstvo odnosno Zakon o radu i pripadajući pravilnici ne predviđaju obvezu provedbe javnog natječaja u postupku zapošljavanja niti detaljno reguliraju postupak zapošljavanja. U skladu sa zahtjevima zakonodavstva EU-a odnosno Direktive Vijeća 2000/78 zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija, uključujući onu pri kriterijima za odabir i uvjetima pri zapošljavanju (čl. 7. st. 4., Zakon o radu). Navedena Direktiva među ostalim zabranjuje diskriminaciju na temelju invaliditeta (čl. 1. i ostale odredbe Direktive Vijeća 2000/78). Tumačeći pojam invaliditeta iz ove Direktive, Sud Europske unije utvrđuje da se radi o ograničenju koje proizlazi posebno iz fizičkih, mentalnih ili psihičkih oštećenja i koje sprečava sudjelovanje dotične osobe u profesionalnom životu tijekom dugog razdoblja (st. 43-47 presude u predmetu C-13/05 Sonia Chacón Navas protiv Eurest Colectividades SA). Nadalje, zakonodavni okvir dodatno propisuje posebne mjere kojima utvrđuje pravo prednosti pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji zapošljavanju osoba s invaliditetom), za što se ponekad koristi neprikladan (*Vasiljević, str. 40*) izraz pozitivna diskriminacija. U okolnostima zabrane diskriminacije, pa čak i obvezi davanja određenih prednosti osobama s invaliditetom zbog psihičkih poremećaja nužno se stoga nameće pitanje smije li poslodavac uopće u postupku zapošljavanja testiranjem prepoznavati osobe sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti kod kojih postoji tendencija da uzrokuju psihičko zlostavljanje na radnom mjestu s ciljem preventivnog djelovanja.

Poslodavac u isto vrijeme ima obvezu zaštite svojih radnika od psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu. Takva obveza proizlazi iz odredba

Okvirne direktive 89/391/EEZ, prema kojoj poslodavci imaju pravnu obvezu osigurati sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom s radom te osigurati pravilnu procjenu i kontrolu rizika na radnom mjestu (čl. 5. i 6. Okvirne direktive) što nedvojbeno uključuje i psihosocijalne rizike. Pri implementaciji ove direktive u hrvatsko zakonodavstvo dodatno je propisano da obveza poslodavca u pogledu procjene rizika uključuje među ostalim i rizike u odnosu na psihofiziološke napore (čl. 18., Zakon o zaštiti na radu). Psihofiziološki naponi definiraju se kao opterećenja koja se pojavljuju zbog izloženosti psihosocijalnim rizicima na mjestu rada (čl. 3., Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (dalje: Pravilnik)). Kao jedan od psihosocijalnih rizika navodi se „poštovanje osobnog integriteta“ a kao jedna od podkategorija takvog rizika i uznemiravanje na radnom mjestu (mobing, buling); (Prilog V., Pravilnik). Te su kategorije uzročnika stresa preuzete iz sporazuma europskih socijalnih partnera (Prilog 3., Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu) pa ih se poslodavci trebaju držati i na osnovi dobrovoljnih kodeksa postupanja koje su prihvatile udruge poslodavaca čiji su članovi. Nadalje, poslodavci u Republici Hrvatskoj imaju obvezu prevencije stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan čimbenicima kao što su radno okruženje i loši međuljudski odnosi (čl. 51. Zakona o zaštiti na radu). Jednako tako očekuje se da sprečavaju, prepoznaju i rješavaju problem uznemiravanja i nasilja u skladu s važećim kodeksom ponašanja koji su prihvatili europski socijalni partneri (odjeljak 4., Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu). U tom kontekstu prevencija stresa zaposlenika, kroz prepoznavanje u postupku zapošljavanja osoba sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti kod kojih postoji tendencija da uzrokuju psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, treba se smatrati i obvezom poslodavaca. Psihološko i seksualno uznemiravanje prepoznati su kao jedan od bitnih psihosocijalnih rizika koji utječu na mentalno zdravlje na radnom mjestu u cijelom nizu dokumenata Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (dalje u tekstu: EU-OSHA) kao npr. u Izvješčaju Eurofound-a i EU-OSHA-e o psihosocijalnim rizicima u Europi (*Eurofound, EU-OSHA, 2014.*), Priručniku o stresu (*EU-OSHA, 2018.*) te u Pregledu literature Poremećaji mišićno-koštanog sustava: povezanost s

psihosocijalnim čimbenicima rizika na poslu (*EU-OSHA, 2021.*).

Uz navedeno, treba istaknuti i da osiguravanje stvarne i efektivne zaštite radnika proizlazi i iz obveza koje je RH kao država preuzela u skladu s Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (dalje u tekstu: Konvencija). Presudama Europskog suda za ljudska prava (dalje: ESLJP) iz Strasbourga potvrđeno je da države moraju poduzeti sve da bi zaštitile radnika od psihičkog nasilja na radnom mjestu, odnosno da bi država koja ne bi uspjela zaštititi psihičku dobrobit radnika, vrijeđala svoje pozitivne obveze koje proizlaze iz čl. 8. Konvencije, pravo na poštovanje privatnog života (st. 35-37 presude ESLJP-a u predmetu 36656/14 Dolopoulos protiv Grčke). Takva zaštita mora biti djelotvorna i učinkovita te treba obuhvatiti sve što je razumno potrebno za zaštitu radnika od zlostavljanja na radnom mjestu (st 93, 101 presude ESLJP-a u predmetu 31549/18 Špadijer protiv Crne Gore). Na osnovi navedenog, prevencija izloženosti pojedincima potencijalno sklonima neprikladnom ponašanju kroz testiranja ovakvih pojedinaca u postupku zapošljavanja može se smatrati ne samo opravdanom, već i potrebnom mjerom.

Stoga su i obveza osiguravanja zdravog radnog okoliša provođenjem testiranja u postupku zapošljavanja s ciljem prevencije psihičkog zlostavljanja zaposlenika na radnom mjestu kao i jednakost postupanja bez diskriminacije osoba s psihičkim poremećajima u jednakoj mjeri obveze poslodavaca koje proizlaze iz pravnih propisa u Republici Hrvatskoj. Poslodavac je dužan procjenjivati ih i primjenjivati u svakom pojedinom slučaju oprezno važući ova dva, u kontekstu razmatranja i u određenoj mjeri, suprotstavljena interesa. Provođenje psihološkog testiranja samo po sebi kao i bilo kakvo testiranje znanja ili sposobnosti u postupku zapošljavanja nije zabranjeno. Međutim, treba osigurati da ga provode psihijatar i psiholog koji će moći procijeniti postoje li osobine ličnosti koje mogu ometati socijalno i radno funkcioniranje osobe. Procjena radne sposobnosti koju provode psiholozi i psihijatri neizostavan je korak pri zapošljavanju osoba s invaliditetom zbog psihičkih poremećaja (*Štrkalj-Ivezić et al., 2011.*). Ovisno o konkretnom slučaju, odnosno poremećaju ličnosti osobe s jedne i zahtjevima samog radnog

mjesta s druge strane, moguće je da će rezultati takve procjene pokazati radnu nesposobnost kandidata za obavljanje konkretnog radnog mjesta. Međutim, provođenje takve procjene nikako ne bi smjelo služiti poslodavcima da apriori ne zapošljavaju osobe sa psihičkim poremećajima odnosno stigmatizaciju ovih osoba (*Štrkalj-Ivezić et al., 2011.*), posebice imajući na umu pozitivne učinke koje zapošljavanje ima na oporavak i tijek bolesti tih osoba. Pojedinci sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti, koji u radnom okruženju pokazuju tendenciju uzrokovanja psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, svakako ne bi bili podobni za obavljanje poslova radnog mjesta koje pretpostavlja timski rad, ali mogu obavljati poslove radnog mjesta gdje ne postoji interakcija s drugim zaposlenicima ili raditi na izdvojenom mjestu rada.

Provođenje psihološkog testiranja koje je u navedenom kontekstu dopušteno, iako nije propisano kao obveza poslodavaca u postupku zapošljavanja, također bi trebalo smatrati poželjnim postupanjem poslodavaca. Ističe se da je jedan od osnovnih razloga psihološkog testiranja budućih zaposlenika u velikim kompanijama identificiranje potencijalnih zlostavljača, ali i preciznije utvrđivanje organizacijskih oblika upravljanja i načina rada u koje se testirani pojedinac može uklopiti (*Vinković et al., 2016.*). Psihološka testiranja u postupku zapošljavanja predstavljaju primjer dobre prakse u pogledu mjera koje poslodavci mogu poduzeti s ciljem sprečavanja psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu.

Treba navesti i određene specifičnosti postupka prijama u državnu službu, kao podvrste radnog odnosa, gdje kao poslodavac nastupa tijelo državne uprave. Postupak prijama u državnu službu kao specifičan postupak zapošljavanja propisan je službeničkim zakonodavstvom. Novi Zakon o državnim službenicima (dalje: novi ZDS) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2024. godine testiranje u postupku prijama u državnu službu uređuje različito nego li je to bilo uređeno prijašnjim Zakonom o državnim službenicima. Prema starom Zakonu (dalje: stari ZDS) izbor kandidata obavljao se na temelju rezultata provjere znanja, sposobnosti i vještina te rezultata u dosadašnjem radu koji su se utvrđivali putem testiranja i razgovora (intervjua). Posebno je bila predviđena i moguć-

nost provođenja psihološkog testiranja. U slučaju da je isto provedeno pri izboru kandidata, trebala se uzeti u obzir i psihološka procjena kandidata (čl. 50a st. 1, stari ZDS). U provedbenom propisu dodatno je propisano da se takvo psihološko testiranje provodi zbog procjene sposobnosti kandidata za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (psihološka procjena) ako je to propisano pravilnikom o unutarnjem redu državnog tijela (čl. 16, Uredba o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi, dalje: Uredba). Stoga, ako državna tijela nisu svojim internim aktima predvidjela provođenje psihološke procjene, psihološko testiranje nije se provodilo. Iako psihološka procjena nije bila provedena u svim tijelima, postojala je mogućnost da neka od tijela provode takvu dobru praksu. Pritom je regulirano da psihološku procjenu daje psiholog zaposlen u državnom tijelu ili drugi psiholog koji ima odgovarajuću dopusnicu u skladu s posebnim zakonom (čl. 16. st. 4., Uredba).

Prema novom ZDS-u, testiranje kandidata sastoji se od provjere kompetencija potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta koje se u pravilu provodi u Centraliziranom sustavu za zapošljavanje elektroničkim putem, odnosno na odgovarajući način u državnom tijelu koje zapošljava, ako određene opće i specifične kompetencije nije moguće provjeriti elektronički (čl. 68., novi ZDS). Navedeno faktički isključuje provedbu psihološkog testiranja u razmatranom kontekstu. Prije svega upitno je može li se psihološka procjena u smislu detekcije pojedinaca sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti koji u radnom okruženju pokazuju tendenciju uzrokovanju psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu smatrati provjerom kompetencija potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta. Dodatno, validnu psihološku procjenu zasigurno nije moguće provesti elektroničkim putem kroz Centralizirani sustav za zapošljavanje, a za procjenu koju bi davao psiholog preduvjet prema novom ZDS-u je da taj psiholog bude zaposlen u državnom tijelu. Navedeno isključuje korištenje usluge psihologa koji imaju odgovarajuću dopusnicu pa čak i onih zaposlenih u drugim državnim ili javnim tijelima (kao primjerice onih u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje) čije su usluge prema dosadašnjem zakonskom rješenju državna tijela često koristila. Isključenje mogućnosti provedbe psihološkog testiranja prema

novom zakonskom okviru ocjenjuje se kao nedostatak u odnosu na rješenje koje je sadržavao stari ZDS, kao i u odnosu na prikazanu dobru praksu korištenja psihološke procjene kao mjere koje poslodavci mogu poduzeti s ciljem sprečavanja psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu. Tijela državne uprave kao jedan od najvećih poslodavaca u RH stoga više neće biti u prilici provoditi takvu dobru praksu.

Propustom identifikacije sociopata i psihopata koji pokazuju funkcionalne probleme i tendenciju uzrokovanja psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu u postupku zapošljavanja, takve će osobe s poremećajima ličnosti ući u radno okruženje i ovisno o načinu i organizaciji rada potencijalno predstavljati rizik za zdravlje i sigurnost drugih zaposlenika. Dodatna mjera prevencije psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu nakon zapošljavanja takve osobe postoji u sklopu instituta probnog rada (čl. 53., Zakon o radu). Poslodavac koji ugovori u skladu sa zakonskom mogućnošću probni rad prilikom sklapanja ugovora o radu ima mogućnost otkazati ugovor o radu u slučaju da radnik ne zadovolji tijekom probnog rada. Radnik koji na probnom radu otkrije svoje pravo lice odnosno pokaže psihopatske i sociopatske karakteristike nespojive s radnim mjestom za koje je zaposlen, time neće zadovoljiti na probnom radu i može mu se otkazati ugovor o radu. U slučaju da postoje određene indicije takvih karakteristika radnika, poslodavac za vrijeme probnog rada može zatražiti psihološku procjenu radnika pomoću koje će doći do zaključka ima li radnik kakve osobine ličnosti nespojive s radnim mjestom za koje je zaposlen pa stoga ne može zadovoljiti na probnom radu. Postoji mogućnosti i da pojedinci kojima je tijekom psihološke procjene u postupku zapošljavanja utvrđena radna sposobnost s obzirom na konkretan način rada i karakteristike radnog mjesta i njihove specifične poremećaje ličnosti tijekom probnog rada pokažu nesnalaženje u obavljanju poslova radnog mjesta. Opservacijom njihova ponašanja na radnom mjestu tijekom probnog rada, unatoč pozitivnim prognozama psihološke procjene, moguće je utvrditi da psihički poremećaj takve osobe ipak smeta u obavljanju posla zbog čega ona neće zadovoljiti te će joj ugovor o radu biti otkazan.

Protekom probnog rada uobičajeno prestaje pojačani nadzor ponašanja novozaposlenog rad-

nika, kao i mogućnost otkaza njegova ugovora o radu osim u zakonom predviđenim slučajevima. Pretpostavka redovitog otkaza u obliku osobno uvjetovanog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika je postojanje opravdanog razloga (čl. 115, Zakon o radu), a pretpostavka izvanrednog otkaza osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice (čl. 116, Zakon o radu). Bez namjere ulaženja u dublje analize zaključuje se da bi dokazano psihičko zlostavljanje drugih zaposlenika moglo zadovoljiti propisane uvjete za otkazivanje ugovora o radu. Međutim, podrazumijeva da se psihičko zlostavljanje na radnom mjestu dogodilo, pa stoga se više ne može govoriti o prevenciji psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu već eventualno o njegovom adekvatnom sankcioniranju.

Poslodavci koji zapošljavaju više od 20 radnika obvezni su u svojim pravilnicima o radu među ostalim urediti postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika (čl. 26., Zakon o radu). Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je imenovati jednu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dvije osobe različitog spola za primanje i rješavanje pritužbe povezane sa zaštitom dostojanstva radnika od uznemiravanja (čl. 134., Zakon o radu). Navedene mjere istodobno ulaze u područje prevencije psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu jer uspostava strukture za rješavanje pritužbi u slučaju uznemiravanja može djelovati odvratajući na potencijalne zlostavljače. U tom kontekstu kao jedna od mjera prevencije, dobrom se praksom također smatra uvođenje „antimobing protokola“ ili etičkih kodeksa poslodavca. Takvi interni akti mogu poslužiti kao svojevrsna dopuna pravilnika o radu odnosno navedenih odredbi propisa koji samo općenito i na neodgovarajuće detaljan način uređuju pitanja postupka i mjera zaštite u slučajevima psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu. Postojanje takvih detaljno razrađenih procedura, kao i uspostavljanje navedenih struktura za rješavanje pritužbi pokazuju odlučnost i predanost poslodavca da svaku pojavu zlostavljanja adekvatno adresira i riješi, što može odvratiti potencijalne zlostavljače. Istovremeno je značajno i za konkretna postupanja poslodavca s ciljem zaštite dostojanstva radnika u slučaju da se zlostavljanje na radnom mjestu stvarno dogodi.

U slučajevima pojave psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu poslodavac je dužan zaštititi

dostojanstvo radnika (čl. 7. st. 5., Zakon o radu). Zakonom je određen krajnji rok u kojem poslodavac mora poduzeti mjere za sprečavanje uznemiravanja i popisane su određene dodatne okolnosti pri zaštiti dostojanstva radnika (čl. 134., Zakon o radu). Ovome treba pridodati i obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog psihičkim zlostavljanjem na radu prema kojima uzročnike takvog stresa poslodavac mora svesti na najmanju moguću mjeru (čl. 51. i 52., Zakon o zaštiti na radu). Ne treba zanemariti ni činjenicu da zlostavljanje na radu predstavlja kazneno djelo, no budući da se radi o kaznenom djelu koje se progoni po prijedlogu (čl. 133., Kazneni zakon), poslodavac nije dužan prijaviti počinjenje tog kaznenog djela nadležnom državnom odvjetništvu (čl. 204., Zakon o kaznenom postupku).

Postojanje internih akata kojima se razrađuju procedura u slučajevima prijavljenog zlostavljanja kojim će se osigurati povjerljivost postupka i mjere zaštite žrtve zlostavljanja svakako mogu pridonijeti tome da svako zlostavljanje doista bude prijavljeno te se na njega adekvatno odgovori. Time se stvara organizacijska kultura u kojoj se promiče nulta tolerancija prema svakom zlostavljanju što djeluje preventivno, ali omogućuje i adekvatno postupanje prema zlostavljaču sa ciljem ne samo zaustavljanja zlostavljanja, već i odgovarajućeg sankcioniranja takvog ponašanja kroz disciplinski postupak. Pritom se može predvidjeti i mogućnost poduzimanja određenih privremenih zaštitnih mjera kao što je premještanje na drugo radno mjesto za vrijeme trajanja postupka neovisno o njegovom krajnjem ishodu. Tako je primjerice predviđeno Odlukom Europske komisije u pogledu postupanja kod slučajeva prijavljenog zlostavljanja u institucijama Europske unije (čl. 20. Odluke Komisije). U tom kontekstu potrebno je osobito istaknuti da je presudno ne samo imati uspostavljene procedure za slučajeve psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, već one moraju biti učinkovite i djelotvorno primijenjene u svakom pojedinom slučaju kako bi poslodavac doista zaštitio dostojanstvo radnika u skladu sa svojim zakonskim obvezama. Jednako tako osobe imenovane za rješavanje pritužba moraju biti educirane postupati u takvim slučajevima kako bi mogle ispuniti svoju ulogu i poduzeti mjere potrebne za zaštitu dostojanstva radnika. Uz uspostavu otvorenih kanala komunikacije i transparentnosti u postupanju, jačanje

organizacijske kulture i provođenje edukacije, sofisticiranog postupka prijama i selekcije kandidata, kao dobra praksa iz drugih država u literaturi se navodi i jasna politika napredovanja u organizacijama (Hanson, Baker, 2017.). Naime, zlostavljači na rukovodećim radnim mjestima osobito su ozbiljan i složen problem za radna okruženja (Pech, Slade, 2007.). Sa ciljem proaktivnog djelovanja na sprečavanju zlostavljanja u institucijama Europske unije postoji i obveza praćenja dugotrajnih bolovanja zaposlenika kod kojih se može prepoznati isti obrazac, a mogu biti dovedeni u vezu sa zlostavljanjem (čl. 6. Odluke Komisije).

ZAKLJUČAK

Poremećaji poput psihopatije i sociopatije nisu dovoljno istraženi te iako se smatraju sličnima, oni se drugačije manifestiraju, ali s istim negativnim utjecajem na radnu okolinu. Ovi poremećaji imaju jednake negativne utjecaje na radnu okolinu, unatoč tome što postoje specifična radna mjesta i situacije u kojima ovakvi pojedinci ostvaruju prednost. Psihičko nasilje na radnom mjestu obuhvaća cijeli spektar problema i posljedica na sve osobe koje su u njega direktno ili indirektno uključene. Njihovo destruktivno ponašanje može imati negativne posljedice na kolege, produktivnost i u konačnici, profit organizacije. Stoga je nužno da se pravovremeno prepoznaju rizici povezani s ovim osobama te da se poduzmu preventivne mjere. Ulaganje u dobrobit i zdravlje zaposlenika može dovesti do povećane otpornosti, boljeg angažmana zaposlenika, smanjenog broja izostanaka zbog bolovanja te boljeg učinka i produktivnosti.

U kontekstu istraženih obveza i mogućnosti poslodavaca da u radnom okruženju preveniraju neprihvatljiva ponašanja osoba sa sociopatskim i psihopatskim poremećajima ličnosti u radnom okruženju, kao primjer dobre prakse pokazuje se provođenje psiholoških testiranja u postupku zapošljavanja. Novim službeničkim zakonodavstvom provođenje psiholoških testiranja, nažalost, više neće biti moguće pri zapošljavanju u državnu službu, pa se ovakvo zakonsko rješenje ocjenjuje manjkavim. Provođenje psihološkog testiranja od strane psihijatra i psihologa osigurava adekvatnu procjenu postojanja osobina ličnosti koje mogu ometati socijalno i radno funkcioniranje osobe.

Tako detektirani poremećaji ličnosti potencijalnog zaposlenika mogu se pokazati nespojivi sa zahtjevima određenog radnog mjesta. Tada se može pokazati opravdanim da se takva osoba ne zaposli, s ciljem prevencije psihičkog zlostavljanju zaposlenika na radnom mjestu i u kontekstu obveze poslodavca da osigurava zdrav radni okoliš za svoje radnike. Pritom treba imati na umu da je istovremeno obveza poslodavca da osigura jednakost postupanja, pa takve psihološke procjene ne smiju biti diskriminatorne i dodatno stigmatizirati osobe s psihičkim poremećajima.

Poslodavci mogu preventivno djelovati i pojačanim nadzorom novozaposlenih osoba tijekom probnog rada. Kada se osobe sa psihopatskim ili sociopatskim poremećajima nađu u određenom radnom okruženju, uspostava detaljnih procedura i imenovanje odgovarajućih struktura za rješavanje pritužbi u slučaju psihičkog uznemiravanja na radnom mjestu mogu djelovati odvraćajući na njihovo ponašanje. Znajući da će poslodavac odlučno reagirati u svakom konkretnom slučaju psihičkog zlostavljanja drugih zaposlenika, veća je vjerojatnost da će se osoba suzdržati od neprikladnog ponašanja. U slučaju da do zlostavljanja dođe, zakonska je obveza poslodavca da zaštite dostojanstvo radnika odnosno da psihičko zlostavljanje na radnom mjestu adekvatno zaustave i sankcioniraju. Uspostavljene procedure ne smiju ostati prazne riječi, već trebaju biti učinkovito ostvarene i djelotvorne u pogledu zaštite dostojanstva radnika. Imenovane osobe kojima će se zlostavljeni radnici moći obratiti i koje će rješavati njihove pritužbe trebaju za to biti educirane, a mjere koje će prema zlostavljaču biti poduzete trebaju svesti na najmanju moguću mjeru stres kojem je zbog psihičkog zlostavljanja izložen radnik koji je žrtva psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu. Stoga s ciljem adekvatnog sankcioniranja takvog ponašanja u obzir dolazi i otkaz ugovora o radu osobi koja psihički zlostavlja ostale zaposlenike.

Iako su psihopatija i sociopatija vrlo istraživane u području zaštite na radu, nema konkretnih podataka koliki je udio slučajeva zlostavljanja direktno koreliran s udjelom psihopata odnosno sociopata. Na kraju može se zaključiti kako bi bilo korisno provesti jednu opsežnu studiju postojećih procedura i postupaka za prijavu i evidentiranje slučajeva zlostavljanja na radnim mjestima u Hrvatskoj.

LITERATURA

American Psychological Association, Work in America Survey (WAS), 2023, dostupno na: [https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being#:~:text=Nearly%20one%2Dquarter%20\(22%25\),in%20the%20past%2012%20months](https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being#:~:text=Nearly%20one%2Dquarter%20(22%25),in%20the%20past%2012%20months), pristupljeno: 16.7.2024.

Anderson N. E., Kiehl K. A.: Psychopathy: developmental perspectives and their implications for treatment, *Restor Neurol Neurosci*, 32, 2014., 1, 103-17. doi: 10.3233/RNN-139001.

Black, D. W.: The Natural History of Antisocial Personality Disorder, *Can J Psychiatry*, 60, 2015., 7, 309-14. doi: 10.1177/070674371506000703.

Boddy, C. R.: *Corporate Psychopaths: Organizational Destroyers*, Palgrave Macmillan, London, 2011.

Cale, E. M., Lilienfeld, S. O.: Sex differences in sychopathy and antisocial personality disorder: A review and integration, *Clinical Psychology Review*, 22, 2002., 8, 1179-1207. doi 10.1016/S0272-7358(01)00125-8.

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja SL L303, 2.12.2000, 16–22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>

Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989.o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu SL L 183, 29.6.1989, 1-8, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>

EU-OSHA, Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work: Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses, 2018,dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-well-being-work>, pristupljeno: 26.6.2024.

EU OSHA, Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work, 2021, dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publicati>

[ons/musculoskeletal-disorders-association-psychosocial-risk-factors-work](https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-association-psychosocial-risk-factors-work), pristupljeno: 26.6.2024.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) and EU-OSHA, Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>, pristupljeno: 26.6.2024.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS 2021), 2023, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0>, pristupljeno: 16.7.2024.

Eurostat, Self-reported work-related health problems and risk factors - key statistics, 2020, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Type_of_work-related_health_problems, pristupljeno 16.7.2024.

Hanson, L., Baker, D.L.: "Corporate Psychopaths" in Public Agencies?, *Journal of Public Management & Social Policy*, 24, 2017, 1, 20-41.

Hare, R. D.: Predators: The Disturbing World of the Psychopaths among Us, *Psychology Today*, 27, 1994., 1, 54–61.

International Labour Organization (ILO), C190-Violence and Harassment Convention No. 190, 2019, dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190, pristupljeno: 16.7.2024.

International Labour Organization (ILO), C190 Safe and healthy working environments free from violence and harassment, 2020, dostupno na: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_751832.pdf, pristupljeno: 16.7.2024.

Ivaškaitė-Tamošiūnė, V., Parent-Thirion, A.: Violence in the workplace: Women and frontli-

ne workers face higher risks, *Working conditions and sustainable work*, 2023, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>, pristupljeno: 16.7.2024.

Kazneni zakon, N.N., br. 125/11., 144/12., 56/15., 61/15., 101/17., 118/18., 126/19., 84/21., 114/22., 114/23., 36/24.

Leymann, H.: Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, 5, 1990., 2, 119-126., dostupno na: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf), pristupljeno: 16.7.2024.

Mathieu, C., Babiak, P., Hare, R. D.: *Psychopathy in the Workplace*. The Wiley International Handbook on Psychopathic Disorders and the Law, 2020, 607-644, doi:10.1002/9781119159322.ch27

Odluka Komisije C(2023)8630 od 12. prosinca 2023. o prevenciji i borbi protiv psihološkog i seksualnog zlostavljanja, dostupno na: https://www.era.europa.eu/system/files/2024-05/MB%20Decision%20n%C2%B0%20350%20-%20Annex%20-%20C_2023_8630_F1_COMMISSION_DECISION_EN_V6_P1_3034149.pdf?t=171629982, pristupljeno: 30.8.2024.

Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu, 2004, dostupno na: <https://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/2015/06/Okvirni-sporazum-o-stresu-prouzrocenom-na-radnom-mjestu.pdf>, pristupljeno: 26.6.2024.

Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, 2007., dostupno na: <https://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/2015/06/Okvirni-sporazum-o-uznemiravanju-i-nasilju-na-radnom-mjestu.pdf>, pristupljeno: 26.6.2024.

Pech, R. J., Slade, B. W.: Organisational sociopaths: rarely challenged, often promoted. Why?, *Society and Business Review*, 2, 2007., 3, 254-269. doi: 10.1108/17465680710825451

Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu, N.N., br. 73/21.

Smith, S. F., Lilienfeld, S. O.: Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns, *Aggression and Violent Behavior*, 18, 2013., 2, 204-218. doi: 10.1016/j.avb.2012.11.007

Štrkalj-Ivezić, S. et al.: Procjena radne sposobnosti, radna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa psihičkom bolesti U: *Smjernice za poslodavce, korisnike i stručnjake Zapošljavanje osoba s invaliditetom zbog psihičkih poremećaja*, Udruga Svitanje, 9-28, Zagreb, 2011.

Štrkalj-Ivezić, S., John, N., Sućec, J., Grgin, M., Halić, M.: Informacije za poslodavce - *Zapošljavanje osoba sa psihičkom bolesti*, Udruga Svitanje, Zagreb, 2011.

Tsopelas Ch, Armenaka M. : From conduct disorder in childhood to psychopathy in adult life, *Psychiatriki*. 2012., Suppl 1:107-16. PMID: 22796980.

Uredba o raspisivanju i provedbi javnog natječaj i internog oglasa u državnoj službi, N.N., br. 78/17., 89/19.

Vasiljević, S.: Kako prepoznati diskriminaciju? U: *Priručnik o prepoznavanju diskriminacije osoba s invaliditetom i mogućnostima zaštite njihovih prava*, dostupno na: <https://www.hpc.hr/wp-content/uploads/2013/08/PrirucnikzasuzbijanjediskriminacijeOSIfinal.pdf>, pristupljeno: 26.6.2024.

Vinković, M., Vasiljević, S., Gović Penić, I.: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, Zagreb, 2016.

Werner, K. B., Few, L. R., Bucholz, K. K.: Epidemiology, Comorbidity, and Behavioral Genetics of Antisocial Personality Disorder and Psychopathy. *Psychiatr Ann*. 45, 2015., 4, 195-199. doi: 10.3928/00485713-20150401-08

Zakon o državnim službenicima, N.N., br. 155/23., 85/24.

Zakon o državnim službenicima, N.N., br. 92/05., 140/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 34/11., 49/11., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13., 01/15., 138/15., 61/17., 70/19., 98/19., 141/22.

Zakon o kaznenom postupku, N.N., br. 152/08., 76/09., 80/11., 121/11., 91/12., 143/12., 56/13., 145/13., 152/14., 70/17., 126/19., 126/19., 130/20., 80/22., 36/24.

Zakon o potvrđivanju Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i Protokola br. 1., 4., 6., 7. i 11. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, N.N. – MU br. 18/97.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, N.N., br. 157/13., 152/14., 39/18., 32/20.

Zakon o radu, N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 46/23., 64/23.

Zakon o zaštiti na radu, N.N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

SOCIOPATHS AND PSYCHOPATHS AT THE WORKPLACES

SUMMARY: The main objective of this study is to present how sociopathic and psychopathic personality disorders impact the behaviour of such individuals at the workplace and how employers can act to diminish the effects of such behaviour at the workplace. The purpose is to place focus on the incidence of these disorders and analyse the relationship between these personality disorders and how they cause psychological abuse at the workplace. In addition, the purpose is to investigate the obligations and options of the employers to prevent such behaviours and/or sanction and stop them. The study relies on the methods used in the existing investigations and on the analysis of the current regulations. The main finding in this study indicates that individuals with sociopathic and psychopathic disorders negatively impact the atmosphere at the workplace and can therefore cause psychological abuse at the workplace. It is thus the obligation of the employers to conduct a psychological assessment in order to identify such individuals in the process of hiring new employees, as well as implement effective procedure to deal with concrete situations, including those aimed at preventing such behaviour.

Key words: *sociopaths, psychopaths, psychological abuse at the workplace, prevention*

*Subject review
Received: 2024-07-17
Accepted: 2025-01-08*