



**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
ШТИП**

Сања Начкова

**ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИОТ ОДНОС СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА
МОБИНГОТ**

-МАГИСТЕРСКИ ТРУД-

Штип, Декември, 2014 година



UNIVERSITY "GOCE DELCEV"- STIP

**FACULTY OF LAW
STIP**

SANJA NACHKOVA

**„DISKRIMINATION IN EMPLOYMENT WITH SPECIAL REFERENCE TO
MOBBING”**

-MASTER THESIS-

STIP, December, 2014 year

Комисија за оценка и одбрана

Ментор: Војо Беловски

Вонреден професор, Правен факултет - Кочани

Доц. д-р Андон Мајхошев, претседател

Вонреден професор Јован Ананиев, член

Лектура, Бранка Арсовска

*„ Трудот го посветувам на моето семејство,
и бескрајно им благодарам за нивната помош и поддршка“*

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИОТ ОДНОС СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА МОБИНГОТ

Краток извадок

Овој Магистерски труд е од областа на Трудовото право и во него како предмет ќе биде опфатено прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација во работните односи, со посебен акцент на *психичкото вознемирување на работното место (мобинг)*.

Во рамките на трудот ќе биде објаснето: што претставува дискриминацијата во работните односи; забраната за дискриминација; видови на дискриминација; ќе се даде јасна слика што претставува мобингот, како да се препознае, кои се неговите особености; што е мобер и како да се препознае; кој е жртва на мобингот; како да откриеме дали врз нас се врши мобинг; за видовите мобинг; како превентивно да се дејствува за да може полесно да се справиме со него и да се ублажат или избегнат последиците; како да се заштитиме од мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место; и ќе се даде јасна слика колку е застапен мобингот во Република Македонија.

Целта на овој труд е да се информира македонската јавност за сериозноста на проблемот со мобингот, за неговата распостранетост, за потребите за заедничко ангажирање за издигнување на свеста кај вработените, пред сè сторителите и жртвите на мобингот, за неговата недозволеност и штетност по човековото здравје и врз вкупниот прогрес во државата, и како луѓето да се заштитат доколку се најдат во ваква ситуација.

Актуелноста на оваа тематика и оправданоста на истражувањата се јасно поставени, поради големата застапеност на дискриминацијата во работните појави и проблемот како што е мобингот. Тие се толку застапени што со посебно внимание треба да се пишува, бидејќи на овој начин луѓето ќе се информираат навреме за да ги препознаат мобинг намерите и благовремено да реагираат за да се заштитат од истите.

Клучни зборови: *дискриминација, мобинг, мобер, жртва на мобинг, правна заштита.*

„DISKRIMINATION IN EMPLOYMENT WITH SPECIAL REFERENCE TO MOBBING”

Abstract

This Master's thesis is in the area of labor law and how it will be covered subject to the issue of discrimination, in particular the prohibition of discrimination in employment relations, with special emphasis on psychological harassment in the workplace (mobbing).

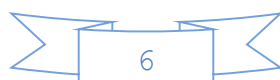
Within the paper will be explained what is discrimination in labor relations, the prohibition of discrimination, types of discrimination, will give a clear picture of what mobbing is, how to recognize, what are its characteristics ,who is a Maubert and how to recognize it, who is a victim of mobbing, how to discover whether we are performing on mobbing, mobbing the species as a preventive act to make it easier to deal with it and to avoid or mitigate the effects, how to protect against mobbing and give a clear picture of how frequent mobbing in the country is.

The purpose of this paper is to inform the Macedonian public about the seriousness of the problem of mobbing, its prevalence and the need for joint efforts in order to raise awareness among employees, primarily perpetrators and victims of mobbing for its permissibility and hazards to human health it and the overall progress of the country, and to protect people if they find themselves in this situation .

The relevance of this topic and the justification of research is clearly defined , due to the high prevalence of discrimination in employment and the problem appeared as mobbing is so prevalent that a special attention should write , because in this way people will be informed on time to recognize mobbing intentions and promptly react to protect from the same.

Keywords: discrimination, mobbing, mobber, victim of mobbing, legal protect.

СОДРЖИНА



1. Вовед.....	10
2. Предмет на истражување.....	13
3. Цели на истражување.....	13
4. Очекувани резултати.....	13
5. Хипотетска рамка.....	14
5.1 Генерална хипотеза.....	14
5.2 Посебна хипотеза.....	14
5.3 Поединечни хипотези.....	14
5.4 Зависна варијабила.....	14
5.4.1 Независна варијабила.....	14
6. Методолошки приод.....	15
Прв дел	
7. 0 Забрана за дискриминација	16
7.1 Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ	18
7.2 Забрана на дискриминација според законските решенија во РМ.....	26
7.2.1 Директна и индиректна дискриминација.....	29
7.2.1 Исклучоци од забрана на дискриминација.....	35
7.3 Вознемирување и полово вознемирување и психичко вознемирување на работно место.....	39
Втор дел	
8.0 Надомест на штета во случај на дискриминација.....	42
8.1 Товар на докажување во случај на спор.....	43
8.2 Комисија за заштита од дискриминација.....	47

8.3 Колку усвоената регулатива соодветно се применува во практиката и дали правната заштита од дискриминација е ефикасна.....	51
---	----

Трети дел

9.0. Воведни напомени за мобинг.....	54
9.1 Што е тоа Мобинг?.....	55
9.1.1 Примери за мобинг во Република Македонија.....	59
9.2 Како да се препознае мобингот?.....	61
9.2.1 Неколку начини за спроведување на мобингот.....	62

Четврти дел

10.0 Видови на мобинг.....	67
10.1 Причини за појава на мобинг.....	71
10.2 Што е мобер, кои се неговите особености?.....	74
10.3 Жртва на мобингот.....	79
10.3.1 Однесување карактеристично за моберот и жртвата.....	82
10.4 Фази на мобингот.....	84
10.5 Последици од мобинг.....	86
10.6 Како да се пријави мобингот?.....	90
10.7 Како да се справиме со мобингот?.....	91
10.7.1 Неколку совети за превенција и справување со мобинг.....	92
10.8 Обезбедување на здрава работна средина и заштита на вработените од мобинг.....	94

Петти дел

11.0 Сојузот на синдикати на Република Македонија за појавата на мобинг..	97
11.1 Македонски мобинг здруженија.....	103
11.2 Улогата и ангажманот на Сојузот на синдикати на Република Македонија во донесување на новиот закон за Заштита од вознемирување на работно место.....	107

11.3 Резултати од спроведената анкета и истражување за појавата на мобинг во два града на Источна Македонија, Штип и Пробиштип.....	110
11.4 Што ни е потребно во врска со мобингот?.....	116
11.4.1 Социјален дијалог.....	117
11.4.2 Образование и тренинг.....	118
11.4.3 Комуникации и мобинг.....	120

Шести дел

12.0 Законски регулативи против мобинг состојби во поедини земји и нивното искуство.....	123
12.1 Обиди за законско справување со мобинг состојбите во Република Македонија.....	131
12.2 Анализа на Законот за заштита од вознемирување на работно место... 135	
12.2.1 Постапката за заштита од вознемирување на работно место.....	140
12.3 Прекршочни одредби согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.....	147
13.0 Критички согледувања за појавата на мобинг.....	149
Заклучок.....	151
Прилог.....	154
Користена литература.....	156

ВОВЕД

Денес речиси нема појава која е толку силно раширена, а за која толку малку се зборува.

Психичкото малтретирање на работното место е изразито негативна појава во работните средини која предизвикува сериозни проблеми и по вработените и претпријатијата, како и по вкупната општествена заедница.

Мобингот е проблем на современото општество, нов и сè уште недоволно истражен облик на кршење на човековите права. Се однесува воглавно на психичкиот дел, негативно влијае на здравјето и животот, квалитетот на работата, производството и давањето на услуги, продуктивноста, профитабилноста и има значајно влијание на економските губитоци во заедницата.

Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде: повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Мобингот како облик на психичко вознемирување на работното место во Република Македонија е релативно нова појава која во последната деценија предизвикува големо внимание во правната теорија и практика. Проблемот на мобингот стана предмет на интерес и на синдикатите во Македонија, бидејќи тие воочиле голема опасност во работните средини од оваа негативна појава. Затоа синдикатите, пред сè најбројниот и најрепрезентативен синдикат во државата, Сојузот на синдикатите на Македонија, со цел да го спречат психичкото малтретирање на вработните, како и да ги заштитат работниците од оваа негативна појава покренале иницијатива за донесување на Закон за заштита од вознемирување на работното место. Оваа иницијатива резултирала со донесување на посебен Закон на 29.05.2013 година¹ во кој закон детално и прецизно е дефинирана оваа појава.

¹ Законот за заштита од вознемирување на работно место, е објавен во Службен весник на 31.05.2013 година, а стапи на сила на 08.06.2013 година

Имајќи ја во предвид поставената цел, како и областите на истражување, материјалот кој е опфатен во овој труд систематски е поделен на шест дела со критички осврт и заклучок. Шестте дела се разработени во точки и потточки, следејќи ја логиката во својот редослед на теоретско и практично истражување.

Во првиот дел од овој труд ќе зборуваме за забрана за дискриминација, забрана за дискриминација според меѓународните документи и актите на МОТ, забрана за дискриминација според законските решенија во Република Македонија во кој се објаснети директната и индиректната дискриминација, а исто така во овој дел се опфатени и исклучоците од забрана за дискриминација.

Во вториот дел од овој труд е разработена темата за надомест на штета во случај на дискриминација, товарот на докажување во случај на спор, а понатаму е објаснето за улогата на Комисијата за дискриминација, и колку усвоената правна регулатива соодветно се применува во практиката и дали правната заштита од дискриминација е ефикасна.

Во третиот дел воедно и најзначајниот дел од овој труд детално се објаснува за тоа што точно претставува мобингот, дадени се неколку примери за мобинг во Република Македонија, а понатаму е објаснето како да се препознае мобингот и се дадени неколку начини за спроведување на мобинг.

Во четвртиот дел се разработени видовите на мобинг, објаснети се причините за мобинг, детално е објаснето што е мобер и кои се неговите карактеристики, кој може да биде жртва на мобинг, понатаму се разработени фазите на мобингот, последиците од мобинг, исто така објаснето им е на граѓаните како да се справат со мобингот и како и каде да се пријави.

Во петтиот дел од трудот е пишувано за ставот на Сојузот на синдикати на Република Македонија за појавата на мобинг, нивната заложба за донесување на новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место, дали постојат македонски мобинг здруженија и нивните истражувања за појавата на мобинг, внесени се резултатите од спроведената анкета и истражување за појавата на мобинг во два града во Источна Македонија во Штип и Пробиштип кои се споредуваат со резултатите од Сојузот на Синдикати на Република Македонија и се пишува за тоа што ни е потребно за да се заштитиме од оваа негативна појава.

Во шестиот дел воедно и последниот дел од трудот се пишува за Законските регулативи и искуството на поедини земји против мобингот, ќе се обидеме да ја анализираме правната рамка на заштитата од психичко вознемирување на работното место (мобинг) во Република Македонија, од аспект на правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко вознемирување на работно место, како и мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и во судска постапка. Во анализата на правните аспекти на психичкото вознемирување на работното место ќе се фокусираме на Законот за работни односи и Законот за заштита од вознемирување на работното место.

На крајот ќе бидат дадени критички согледувања и заклучни согледувања до кои ќе се дојде преку научноистражувачкиот процес.

2. Предмет на истражување

Во овој Магистерски труд како предмет ќе биде опфатено прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација во работните

односи во сите нејзини видови и појавни облици и манифестации во кои се наметнува во поново време, со сета тежина, сериозност и актуелност, со посебен акцент на *психичкото вознемирување на работното место (мобинг)*, кое е изразито негативна појава во работните средини и предизвикува сериозни проблеми и по вработените и по претпријатијата и вкупната општествена заедница. Во рамките на овој труд ќе биде спроведено истражување во два града во Источна Македонија во кое ќе се потрудиме да дознаме колку луѓето од различни дејности се запознаени со проблемот на мобингот, дали знаат да го препознаат мобингот и како да се заштитат за да ги избегнат штетните последици од оваа појава.

2. Цели на истражување

Целта на овој труд е: да се информира македонската јавност за сериозноста на проблемот со мобингот, за неговата распостранетост и за потребите од заедничко ангажирање за издигнување на свеста кај вработените, пред сè сторителите и жртвите на мобингот, за неговата недозволеност и неговата штетност по човековото здравје и вкупниот прогрес во државата, како и за тоа како луѓето да се заштитат доколку се најдат во ваква ситуација.

3. Очекувани резултати

Се надевам дека во иднината македонското население подобро ќе биде запознаено со проблемот на мобингот, ќе знае како да се заштити за да се избегнат штетните последици, ќе се зајакне заштитата на правата на работникот и ќе има поголема хуманизација на односите на работното место, кое ќе даде придонес за градење на здраво општество.

4. Хипотетска рамка

5.1 Генерална хипотеза

Во Република Македонија постои психички притисок на работно место (мобинг) и тоа во изразена форма, но жртвите од мобинг не го пријавуваат поради егзистенционалниот страв од реакциите од шефот или губење на работното место, недоволна законска заштита и недоволна запозаненост со овој проблем.

5.2 Посебни хипотези

- Македонија бележи висока стапка на вработени кои се соочуваат со:
Психичко малтретирање на работното место;
- Недоволна институционална заштита;
- Нецелосна, кратка и неоформена законска регулатива;
- Мобингот сè уште не е доволно познат и афирмиран во јавноста;
- Голем број на случаи на мобинг не се пријавуваат;

5.3 Поединечна хипотеза

- Поголем број од жртвите се жени, а поголем број од насилниците се мажи.
- Жртвите од мобинг не се осмелуваат да говорат јавно за овие проблеми и мал е бројот на оние кои побарале стручна помош.

5.4 Зависна варијабла

Недоволна информираност, непријавување;

5.4.1 Независна варијабла

Женските жртви се повеќе изложени на мобинг за разлика од машките;

Овие хипотези ќе се докажуваат преку емпириското истражување, со помош на емпириското истражување ќе се отфрлат или докажат.

5. Методолошки приод

Заради заокружување на целиот процес на истражување во текот на подготовката на магистерскиот труд, на почетокот ќе се пристапи кон определување на целта на истражувањето, односно проблемот на истражување врз основа на кој ќе се постави хипотеза и ќе се дефинираат истражувачките варијабли.

Имајќи ги во предвид предностите и слабостите на методите на истражување при изработката на магистерскиот труд, како и заради поцелосна опфатеност на проблемот на истражување, ќе се користат квалитативни и квантитативни методи на истражување. Резултатите од истражувањата ќе се комбинираат и обработат врз основа на што ќе се донесат финални заклучоци.

Во рамките на трудот ќе биде спроведена анкета во два града на Источна Македонија во различни дејности за да се утврди дали постои мобинг и колку луѓето се запознаени со оваа проблематика.

Во согласност со природата на предметот на истражувањето ги применував методите на прибирање на податоци, статистички метод, метод на анализа, синтеза и класификација, метод на дескрипција и компарација, метод на апстракција, конкретизација и генерализација, метод на вреднување и валоризација на резултатите.

Прв дел

7.0 Забрана за дискриминација

Прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација, во сите нејзини видови и појавни облици и манифестации се наметнува, во поново време, со сета тежина, сериозност и актуелност, посебно во легислативата, медиумите, невладините организации и во јурисдикцијата.

Основните активности на Меѓународната организација на трудот (МОТ) се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата.

Повеќето конвенции, декларации, резолуции, повелби, директиви и други меѓународни акти, донесени од МОТ, ООН, Европскиот парламент, Советот на Европа и законите на одделни земји на Европската унија одат во прилог на сериозниот пристап кон овој перманентно присутен и акутен проблем.²

Забраната на дискриминација или принципот на недискриминација се провлекува низ целокупната меѓународна регулатива. Не постои ниту еден меѓународен документ во кој не се применува овој принцип. Правото на еднаквост или недискриминација претставува самостојно право, но и составен елемент на сите други права. Меѓутоа, генералниот принцип содржан на сите нивоа од меѓународното регулирање не бил доволен да обезбеди еднакво уживање на основните права и слободи од страна на сите луѓе и затоа била потребна натамошна спецификација на недискриминацијата како посебно право и специфичен пристап во дефинирањето на ова право за одделни групи луѓе.³

Одредбите што се однесуваат на забраната за дискриминација, на еднаков третман, на забраната од вознемирување и на заштита од повреда на правата од работен однос или за вработување, се преземени како обврска од повеќе конвенции на Меѓународната организација на трудот, како и од бројните директиви на ЕУ од ова област, меѓу кои: Директивата 2002/14/EЗ за општата рамка за информирање и за консултирање на вработените во ЕУ, Директивата 2000/43/EЗ- за еднаков третман на луѓето без оглед на расна и етничка припадност, која забранува дискриминација по основ на етничка

² Годишен зборник, Правен факултет, Универзитет Гоце Делчев, 2009 година, стр. 63

³ Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување и заштита од дискриминација, стр: 7

припадност и раса низ контекст на вработување во Европската Унија, Директивата 2000/78/ЕЗ- за општата рамка за еднаков третман при вработување и занимање, која има за цел борба против дискриминацијата по основа на хендикеп, сексуална ориентација, религија или убедување и возраст на работното место. Директивата 2006/54/ЕЗ-за имплементација на принципот на еднакви можности на мажите и жените за прашањата поврзани со вработување и со професионалното ангажирање, Директивата 2002/73/ЕЗ- за имплементација на еднаквите можности на мажите и жените за прашања поврзани со вработување, стручна обука и унапредување на работните услови, Директивата 86/378/ЕЗ- за еднаков третман на мажите и жените во шемите за социјално осигурување при вработување, Директивата 1999/70/ЕЗ- за Рамковниот договор за работа на определено време, Директивата 2004/113/ЕЗ која го имплементира принципот на еднаков третман на мажот и жената забранува директна и индиректна полова дискриминација во областа на стоките и услугите во Европската Унија и други директиви.⁴

Начелото на еднаквост е основно начело во поглед на човековите права, кое нешто е заложба на Универзалната декларација за правата на човекот дека сите луѓе се еднакви по своите права. Тоа значи дека секое правење разлика помеѓу одредени лични или стекнати својства, врз основа на кои се прави разлика, се врши исклучување или ограничување, загрозување или оневозможување на остварување на социјалните права, претставува дискриминација при вработување, а во исто време и повреда на човековото достоинство.⁵

7.1 Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ

⁴ Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Р.Македонија,(2012), Фондација Отворено Општество, Здружение на млади правници, стр:20;

⁵ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011),Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје 2011 год., стр 30

Основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена во мноштво меѓународни документи⁶.

Конвенциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од неговото основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ во 1919 година се однесуваат на жените: имено, ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5). МОТ одигра важна улога во подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенциите бр.100 и бр.101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр.111 опфаќа и малцинства и други категории.

Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр.100 (1951) посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалку платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр.100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр.90.

⁶ Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; Повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; Директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; Директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до Конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр.100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр.111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

Цели на Конвенција бр.100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместокот што го примаат работниците од машки и женски пол. Средства за остварување на оваа Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизмите за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр.100 не се однесува само на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи често пати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, ентитетот, што влијае врз начинот на кој се платени.⁷

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр.111 од 1958 година е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Оваа Конвенција промовира политика на еднакви можности за сите.

Што се подразбира под поимот **дискриминација**? *Дискриминацијата е правење разлика, исклучување или преферирање, кое се врши според една или повеќе од следните основи на дискриминација: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло или на другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, статусот на граѓанинот, хендикепот и сексуалната определба, кои ја исклучуваат или намалуваат можноста за еднаков третман при вработување.*⁸

Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое

⁷ Меѓународни стандарди на трудот, (2007) Ратификувани конвенции од Р.Македонија,USAID, Скопје, стр: 77

⁸ Според Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) од 1958

создава основи за привилегирање или депривилегирање на некое лице на неоправдан начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, а е базирано на која било од дискриминаторските основи;⁹

Исклучоци од забраната за дискриминација се: правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр.111 вклучува и опција со којашто земјите-членки можат да додадат дополнителни основи на дискриминација (покрај наведените седум основи на дискриминација).

При прегледување на примената на Конвенцијата се утврди дека половата дискриминација при вработувањето е најчестиот проблем. Надзорните тела на МОТ го испитаа овој проблем во скоро сите држави што ја ратификуваа ова конвенција.

Активностите на МОТ во елиминацијата на дискриминацијата воопшто, и посебно при вработувањето, се одвиваат во две насоки, и тоа: *оневозможување на нееднаквост и овозможување на еднакви шанси при вработување.*

За елиминирање на дискриминацијата и за овозможување еднакви шанси при вработувањето, значајна е и Конвенцијата бр.156 од 1981 година (која е ратификувана) и Препораката бр.165 за работниците со семејни обврски. И Конвенцијата и Препораката предвидуваат дека семејните обврски не смеат да бидат причина за престанок на работните односи. Целта на овие акти е и воспоставување на подеднакви шанси за вработување на работниците кои имаат обврски спрема своите деца или спрема други членови на потесното семејството, без разлика на половата припадност.

Прашањето за дискриминацијата и нејзиното елиминирање е предмет на уредување и на повеќе други меѓународни акти. Во *Општата декларација за правата на човекот* е утврдено дека секој може да ги користи правата што се

⁹ Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување и заштита од дискриминација, (2011), Скопје, стр: 13

утврдени во неа, без разлика на расна, полова и верска припадност, на политичка и друга определба, на националното и социјалното потекло.¹⁰

Во однос на дискриминацијата заснована на расна припадност, важно е да се одбележи Декларацијата на ООН за елиминирање на сите облици на расна дискриминација, од 1963 година, врз основа на која ООН во 1965 година ја усвои Меѓународната конвенција за елиминирање на сите облици на расна дискриминација.

Членот 2 од Конвенцијата експлицитно ја забранува дискриминацијата: *„Државите-членки ја осудуваат расната дискриминација и се обврзуваат со сите соодветни средства и без одлагање да ја спроведуваат политиката што се стреми кон тоа да ја укине секоја форма на расна дискриминација и да го помагаат разбирањето помеѓу сите раси“.*¹¹

Во однос на дискриминацијата значајна е и Конвенцијата на ООН од 1979 година за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената како ултимативна цел и има поставено *de facto* и *de jure* остварување на правото на еднаквост на жената.¹² Двете конвенции беа ратификувани од страна на Република Македонија на 18 јануари 1994 година.

Начелото на недискриминација имало големо влијание при креирање на законодавните документи донесени од страна на Советот на Европа гледајќи притоа на тоа како на основна слобода која треба да биде заштитена. Како резултат на ова Европската конвенција за човекови права од 1950 година, која во суштина се темели врз принципите загарантирани со Универзалната декларација за човекови права, експлицитно се залага за забрана на секакво дискриминаторско однесување и постапување. Членот 14 од Конвенцијата гласи: *„Уживањето на правата и слободите, признати со оваа Конвенција, ќе се обезбеди на сите без дискриминација, без оглед на пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, политичко или друго уверување, национално или социјално*

¹⁰ Општата декларација за правата на човекот, член 2

¹¹ Конвенцијата на ООН за елиминирање на сите форми на расна дискриминација (ЦЕРД), член: 2

¹² Конвенцијата на ООН за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената (CEDAW)

*потекло, припадност на национално малцинство, сопственост, род или друг статус“.*¹³

Дополнително, во 2000 година беше донесен Протоколот 12 кон ЕКЧП, со што на некој начин дополнително се прошири предметот на заштита од дискриминација. Членот 1 од Протоколот 12 гласи: „1. Уживањето на секое право предвидено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација врз било која основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус. 2. Никој не смее да биде дискриминиран од страна на јавен орган по било која основа наведена во став 1.“

Дискриминацијата беше предмет на интерес и на УНЕСКО, (Организација на обединетите нации за наука, култура и образование) и тоа посебно во областа на образованието. Во 1960 година, Генералната конференција на оваа Организација усвои Конвенција и Препорака кои се однесуваа на борбата против дискриминацијата во областа на образованието.

Ако се споредат седумте основи на дискриминација кои се содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, а тоа се: *расата, бојата на кожата, полот, верата (религијата), политичка определба – убедување, национална основа, социјално потекло, како и други основи утврдени со законот на државата, како на пример здравствената состојба, односно инвалидноста, сексуалната определба*, може лесно да се воочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаквиот третман на мажите и жените.

Расата и бојата на кожата не се сметаат за идентични, бидејќи различна боја на кожата може да постои и помеѓу луѓето од иста раса. Разликата во бојата на кожата е најјочлива етничка карактеристика по која луѓето се разликуваат. Терминот „раса“ најчесто во поширока смисла се однесува на лингвистичките заедници или малцинства чиј идентитет е заснован на верски или културни карактеристики, или дури и национално потекло. Воопштено

¹³ Европската Конвенција за човекови права, член 14

говорејќи, секоја дискриминација вперена против една етничка група се смета за расна дискриминација според одредбите на Конвенцијата.

Етничко потекло, при семантичка анализа зборот етник значи назив на жител на некое населено место, крај или земја (Бугарин, Егеец, Истранец), а етнички состав е состав на населението на некој крај, место или земја според народноста, по народност, припадник на некој народ.¹⁴

„Етничката припадност и расата се меѓусебно поврзани концепти коишто се преклопуваат. Додека поимот раса своите корени ги влече од идејата за биолошка класификација на луѓето во подгрупи според нивните морфолошки карактеристики, како што се бојата на кожата или цртите на лицето, етничката припадност своите корени ги има во идејата за општествени групи коишто ги карактеризира заедничко државјанство, припадност на племе, религија, заеднички јазик или културно и традиционално потекло и историја.“¹⁵

Полот: тоа се разлики кои експлицитно или имплицитно се прават на штета на едниот или другиот пол. Иако во поголем број случаи, а посебно кај индирекната дискриминација, овие разлики се на штета на женскиот пол, заштитата од дискриминација се применува подеднакво на двата пола. Дискриминацијата заснована на полови разлики исто така ја вклучува и дискриминацијата на основа: граѓанскиот статус, брачната сосотојба (посебно во врска со обврските спрема зависните членови на семејството), бременоста и пост-породилниот период. Тие разлики не се дискриминаторски сами по себе, а такви постануваат дури во случај ако се наметнуваат како барање или услов само за лицата од еден, а не и другиот пол. Разликите кои се прават на основа бременост и породилно отсуство се дискриминаторски, затоа што тие, по дефиниција, ги погодуваат само жените. „Сексуалното злоставување“ или со ништо предизвикано „сексуално вознемирување“ претставуваат посебен облик, на дискриминација врз основа на полот што предизвикува сè повеќе внимание.

Верата-религијата. Конвенцијата штити од дискриминација заснована на вероисповест (според нашиот Закон за работните односи – *религиозното*

¹⁴ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011), Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје, 2011 год., стр: 33 – 36;

¹⁵ Прирачник за Европско право за недискриминација, Фондација отворено Општество, стр: 116;

убедување) без обзир дали тоа се однесува на неприпадници на одредена вера, на припадници на специфична религија, или на неприпаѓање на ни една вероисповест – атеисти. Во член 9 од Европската конвенција за човекови права и слободи стои самостојно на слобода на совест, религија и вера.¹⁶

Политичкото убедување. Оваа заштита од дискриминација врз основа на политичките убедувања подразбира заштита во однос на активности на изразување или демонстрирање на противење на владеачките политички принципи и мислења, како и дискриминација врз основа на политичка определба.

Националното потекло. Поимот „национално потекло“ во Конвенцијата не се однесува на дистинкциите кои можат да се прават помеѓу државјаните на конкретна земја во однос на странците туку ги покрива разликите кои се прават врз основа на нечие место на раѓање, предците или странското потекло. Разликите кои се прават меѓу државјаните на иста земја на основа на странското место на раѓање или потекло на некои од нив претставуваат најочигледни примери. Се работи за акција која може да биде насочена *против поединци кои се граѓани на земјата која е во прашање, но кои државјанството го стекнале со натурализација или се потомци на странски доселеници – имигранти, или се припадници на групи од различно национално потекло кои живеат во таа држава.*

Социјално потекло. Според овој критериум основата на дискриминација се однесува на ситуации во кои припадноста на една класа, општествена – професионална категорија или каста (сталеж, класа на луѓе) ја одредува неговата професионална иднина. Може да се ускратува пристапот до одредени работни задачи или активности или затоа што му се дозволуваат само некои работи – занимања

Возраста. Возраста како основа за заштита се поврзува со различен третман или различно уживање на правата што се заснова на возраста на жртвата.

¹⁶ Европска Конвенција за човекови права, член 9

Во Директивата 2000/78 на ЕЗ, која одредува една основна рамка за еднаков третман при вработување и занимање (Основната директива за вработување) „возраста“ не е дефинирана. Оттаму, бидејќи не постои ниту долна ниту горна граница, заштитата од дискриминација не е ограничена на одредени возрасни групи. Врз основа на возраста веројатно е да се дојде и до „перцепција“ или „претпоставка“ за истата без разлика дали перцепцијата или претпоставката е точна или не. Па така, би било незаконски вработено лице коешто изгледа младолико или некој кој се облекува „несоодветно“ за негова возраст, да бидат третирани понеповолно поради претпоставката дека се премногу млади.¹⁷

Членот 6. од Директивата им дозволува на државите—членки да одредат дека разликите во третманот врз основа на возраст нема да се сведат на незаконска дискриминација, ако тие се објективно и разумно оправдани со легитимна (праведна) цел. Таквите разлики во третманот можат да вклучуваат поставување на посебни услови за право на вработување и стручно оспособување, вработување и професија за „млади лица“, постари работници и лица кои пружаат нега и грижа.

Здравствената состојба, односно инвалидноста. Забраната на дискриминација по оваа основа треба да се разбере вака, на пример, ако некој бил прогласен за работонеспособен како последица на болест и според јавната здравствена служба што го лекува, тој не бил во состојба да се врати на работа во *блиска иднина* и е отпуштен од работа. Таквото отпуштање треба да се смета за неважечко (односно судот да го поништи) врз основа на нееднаков третман и дискриминација, бидејќи дотичниот работник бил отпуштен само врз основа на фактот дека бил отсутен од работа поради болест.

Сексуалната ориентација (или половата насоченост, според член 6 од ЗРО), освен хомосексуалноста, може да се толкува дека ги опфаќа и хетеросексуалците или бисексуалците и не треба да биде ограничена само на

¹⁷ Министерство за труд и социјална политика, Прирачник за заштита на дискриминација, (примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија), Скопје, 2010 стр: 83

хомосексуалноста како единствена основа за сексуална ориентација која се штити со забраната на дискриминација.

Предметите што се однесуваат на дискриминација врз основа на сексуална ориентација вклучуваат поединец кој бил неповолно третиран, бидејќи е хомосексуалец или бисексуалец, но оваа основа на заштита, исто така, забранува дискриминација и врз основа на хетеросексуалноста на лицето.¹⁸

7. 2 Забрана на дискриминација според законските решенија во Република Македонија

Уставот на РМ како највисок правен акт во делот насловен како - граѓански и политички права, во член 9 предвидува дека „граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и во правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви“.¹⁹

Член 32 од Уставот конкретно го гарантира правото на работа. Согласно со овој член “секој има право на работа, на слободен избор при вработување, на заштита при работењето и на слободата, како и на материјалната обезбеденост за време на привремена невработеност. *Секому, под подеднакви услови, му е достапно секое работно место.* Секој вработен има право на соодветна заработувачка”. Овој член поматаму упатува и на тоа дека “остварувањето на овие права на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.”²⁰

Уставната одредба за еднаквост, во секој случај, претставува правна основа за усвојување на новиот Закон за спречување и заштита од

¹⁸ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011),Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје 2011 год., стр 36-38;

Прирачник за европско право за недискриминација, стр: 106 и стр:112

¹⁹ Устав на Република Македонија, член 2;

²⁰ Устав на Република Македонија, член 32;

Медиумите и Дискриминацијата, Фондација Институт отворен општество – Македонија, Скопје, стр: 11

дискриминација. Овој закон содржи одредби според кои се забранува директната и индиректната дискриминација не само по основа на раса, боја на кожа, етничка припадност, јазик, државјанство, религија или верско уверување туку и по основа на пол, род, припадност на маргинализирана група, социјално потекло, образование, политичка припадност, други видови уверувања, личен, општествен, семеен или брачен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, имотен статус и здравствена состојба, како и по која било друга основа која е предвидена со закон или ратификуван меѓународен договор. Исто така, со Законот се опфатени и дејства на охрабрување, поттикнување и помагање на дискриминацијата и особено дејства на вознемирување, виктимизација и сегрегација, односно подвојување. Во Законот се содржани и голем број на процесни одредби, вклучително и одредби за поместување на товарот на докажување и за можноста специјализирани невладини организации не само да интервенираат во постапката како трети лица туку и под определени услови да се јават во својство на тужители и сотужители. Законот, исто така, предвидува формирање на Комисија за спречување и заштита од дискриминација. Тоа што Законот за спречување и заштита од дискриминација го прави исклучително значаен за Република Македонија е тоа што претставува прв закон кој на општ начин ја забранува дискриминацијата.²¹

Во Законот за работните односи на Република Македонија од 2005 година се вградени шест члена кои се однесуваат на „забраната на дискриминацијата“, што значи и усогласување на тоа прашање со конвенциите на МОТ.

Така, во членот 6, насловен како „Забрана на дискриминација“ е утврдено дека:

„Работодавачот не смее *барателот на вработување* (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или *работникот* да го става во нееднаква положба заради: расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членувањето во синдикатите, националното или социјалното

²¹ Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол, Министерство за труд и социјална политика, 2012-2015, стр:9

потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.”

„На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; условите за работа; еднаква исплата за еднаква работа; професионални шеми за социјалното осигурување; отсуство од работа; работно време и откажување на договорот за вработување “.²²

Ако се споредат седумте основи на дискриминација содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр.111, а тоа се: *бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло, како и другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, сексуалната определба*, може лесно да се воочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од Законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаков третман на мажите и жените.

Постојат многу примери за дискриминација. На пример, доколку некоја работничка добие отказ од работа поради бременост, тоа е дискриминација.²³

Психичкото и полово вознемирување на работното место или мобинг, како една од формите на дискриминацијата, е феномен од понов датум кој зема се поголем замав. Имено, се смета дека посериозните форми на мобингот се појавуваат во деведесеттите години на минатиот век.

Земајќи во предвид дека постојната законска регулатива за психичко и половото вознемирување на работно место е кратка и нецелосна од аспект на поконкретно и поцелосно регулирање како и поради се очигледните тендации за зголемување на бројот на пријавени случаи на мобинг во државата, во 2013

²² Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.62, од 28.07.2005 година, член 6

²³ Прашањето за бременост и последиците врз работните услови за жената многу често биле тема на разгледување во Европскиот суд за правда. Еве некои основни принципи од судската практика на овој суд: „од почетокот на бременоста до крајот на породилното отсуство, жена вработена на определено или неопределено време *не смее да биде отпуштена дури и во услови под кои мажот би бил отпуштен* (на пр. Продолжена болест); кога породилното отсуство ќе заврши, жената се враќа на нејзината положба и се третира исто како и нејзините машки колеги без да има посебен „заштитен“ статус; за време на бременост или породилно боледување, на жената не смее да и биде ускратено правото на унапредување или пак нејзината плата да се намали.

македонскиот парламент донесе посебен закон кој експлицитно се занимава со оваа проблематика. Основната цел на Законот за заштита од вознемирување на работното место е создавање на поконкретен и поцелосен законски механизам за спречување и отстранување на случаите на психичко вознемирување и спречување на повторување на вознемирување на работно место.²⁴

7.2.1 Директна и индиректна дискриминација

Дискриминацијата може да се јави како директна или индиректна дискриминација.

Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на Законот за работни односи се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

Директна дискриминација, во смисла на Законот за работни односи и Законот за спречување и заштита од дискриминација, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на Законот за работни односи (расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности) со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.²⁵

Исто така, под овој облик на дискриминација може да се подведе и отсуство на различен третман во различна ситуација, кога околностите налагаат да се изедначат фактичките нееднаквости. Во тој контекст, државата има нужна

²⁴ Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Р.Македонија, (2012), Фондација Отворено Општество, Здружение на млади правници, стр:24,

²⁵ Во ЕКЧП и во правото на ЕУ, директната дискриминација се дефинира на сличен начин. Членот 2 од Директивата за расна еднаквост пропишува дека директната дискриминација „се смета дека се случила кога едно лице се третира на понеповолен начин од третманот што го добива, го добило или би го добило некое друго лице во слична ситуација, и тоа врз основа на расна или етничка припадност”

обврска да примени афирмативни мерки, како позитивна акција, со цел да ги санира актуелните нееднаквости и да спречи идни.²⁶

Индириктна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.²⁷

Индириктната дискриминација е потешко воочлива и потешко се докажува. Навидум нема понеповолен третман, третманот е формално еднаков, но резултира со дискриминација, односно со исклучување на одреден поединец или група да се користат со одредено право. Во препознавањето на индириктна дискриминација од поголема важност е да бидат утврдени ефектите, односно резултатите на таквите одредби, критериуми или практики, односно дали тие резултираат со ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, освен доколку таа одредба, критериум или пракса не е објективно оправдано за некоја легитимна цел и мерки соодветни и неопходни за постигнување на таа цел.

Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од Законот за работни односи, е забранета во однос на:

- условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
- напредувањето во работата;
- пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

²⁶ Јовановска-Брезоска.Е.(2011), Еднаквоста како основно право (со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос од заштита од дискриминација, Фондација Отворено општество-ФИОМ стр:18

²⁷ Во Член 2 (2) (6) од Директивата за расна еднаквост наведува дека „индириктната дискриминација се смета дека се случила кога една навидум неутрална одредба, критериум или практика ги става лицата од различно расно или етничко потекло во конкретна неповолна положба, во споредба со другите лица”.

- условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
- откажувањето на договорот за работа; и
- правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците што произлегуваат од тоа членство.

Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.²⁸

И директната и индиректната дискриминација се забранети, во наведените случаи од законот и таа се однесува како за *кандидатот за вработување*, така и за *работникот* (кој веќе легално формално и фактички е (засновал) во работен однос.

Примери на директна полова дискриминација:

Директна дискриминација имаме кога некое лице, поради полот, е третирано понеповолно од друго лице.

- На градежна инженерка и е одбиено барањето за работа во градежната индустрија, бидејќи сопственикот има застарени сфаќања дека тоа е „машка работа“ која е несоодветна за жени. Градежниот инженер не се соочува со оваа предрасуда и не е третиран понеповолно при конкурирањето за работното место.
- На кандидатка за време на интервјуто за работа и се поставуваат прашања за нејзините домашни обврски и грижата за нејзините деца, додека на кандидат никогаш не му се поставуваат истите. Потоа, мажот се смета за подобар кандидат за тоа работно место од жената. Работодавецот носи одлука која се темели на дискриминаторската

²⁸ Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.62, од 28.07.2005 година, член 7; Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 50 од 13.04.2010 година, член 6;

Беловски.В. и Мајхошев.А., Трудово право - авторизирани предавања, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, стр: 75-76;

претпоставка дека жената нема да биде способна да ја извршува работата.

Индиректна дискриминација е кога една навидум неутрална одредба или практика би ставила лице од еден пол во одредена неповолност со лица од друг пол, освен ако таа одредба, критериум или практика е објективно оправдана од легитимната цел, и средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни (законска основа праведен, оправдан основ за исклучоци од дискриминација).

Пример: Кога треба да се испраќаат работници како технолошки вишок, работодавецот прво ги одбира хонорарните работници наместо работниците со полно работно време. Бидејќи постојат повеќе жени хонорарни работници отколку мажи, оваа пракса претставува непропорционално штетно влијание врз жените. Освен доколку работодавецот може да ја оправда оваа негова пракса таа се смета за незаконска индиректна полова дискриминација.²⁹

Дирекната дискриминација е полесно да се открие во споредба со индирекната, бидејќи се однесува (пример) на разликата во износот на плата за мажи и жени работници што ја работат истата работа или работа со иста вредност и поради тоа е или треба да биде очигледна. Се смета дека директна дискриминација постои во следните околности: кога жена прима помала плата од маж кој предходно ја работел истата работа во истата фирма; кога маж и жена вработени што ја работат истата работа примаат иста основна плата, но мажот работник добива повисок додаток на плата од жената работничка; кога исплатите за технолошки вишок што се доделува по сила на колективен договор се даваат на мажи работници на возраст од 60-65 години, но не им се дозволени на жени работнички од истата возрасна група; одбивањето да се вработи жена врз основа на бременост претставува директна дискриминација и други случаи.

За контраст: *индиректна или прикриена (маскирана) дискриминација* не може лесно да биде разоткриена од еден суд. Таквата дискриминација е потешко да се забележи од директната дискриминација. На пример, добивање плата за

²⁹ Министерство за труд и социјална политика, (2010), Прирачник за заштита на дискриминација, (примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија), Скопје, 2010. стр: 31-32;

работничка со скратено работно време за час која е пониска од таа на нејзините колеги мажи што ја работат истата работа, но биле вработени со полно работно време; неисплаќање на плата за време на боледување на работниците со скратено работно време и многу други случаи во поглед на дискриминација во врска со платата; постои случај на дискриминација *prima facie* (на прв поглед) кога платата на една група работници (главно жени) е пониска од онаа на друга група работници (главно мажи) кои работат кај ист работодавач и имаат работа со иста вредност.

Дискриминацијата во врска со платата според Директивата за еднаква плата за мажи и жени (Директива 75/117 од 1975 год.) е забранета врз основа само на пол. Во таа смисла треба да се разбере и членот 108 од Законот за работните односи кој се однесува за **еднакви плаќања на мажи и жени**. Кога лицата или група на лица подложни на споредба со цел да се потврди дали постојат нееднаквости во нивната исплата не се од различен пол, таа споредба не може да биде направена и не може да се полага право на еднаква плата, во смисла на одредбите за дискриминација. Индиректната дискриминација во поглед на платата многу е почеста од директната, но е посуптилна и поради тоа е потешко да се воочи. Таа се крие позади полно неутрално правило, критериум или пракса. На пример: нееднаквото постапување спрема работниците со неполно работно време може да се јави како облик на индиректна дискриминација во поглед на платата. Помало работно искуство на работници кои работат со неполно работно време само по себе не е доволен критериум кој би ја оправдал нивната непропорционално пониска плата од платата на работниците кои работат со полно работно време. Оправдана би била дискриминацијата во поглед на платата кога разликите во *искуството* ќе доведат до различно извршување на работните задачи во квалитативен и квантитативен поглед. Колку поголем процент на припадници на еден пол е ставен во неповолна положба, појасно е дека станува збор за индиректна дискриминација.

Се смета дека постои директна дискриминација онаму каде што една личност се смета за помалку посакувана отколку што е некоја друга или се наоѓа во споредбена ситуација врз основа на расно или етничко потекло³⁰.

³⁰ Член 2 од Директивата за расна еднаквост 2000/43.

Во еден случај ЕСП тврди дека јавна изјава од страна на работодавач дека нема да вработува лица од одредено расно или етничко потекло, што веројатно би одвратило одредени кандидати од поднесување на своите кандидатури, а со тоа би ги спречил да влезат на пазарот на работната сила, *формира директна дискриминација* во рамките на значењето на членот 2 од Директивата. Во случајот фирмата барала да вработи монтери на врати во куќите на нивните клиенти. Тие поставиле голем знак за „слободни работни места“ покрај своите работни простории, но во јавна изјава за медиумите јасно ставиле до знаење дека нема да бидат вработени лица од мароканско потекло. Со јавно изјавување на својата намера да не ангажира лица од одредено расно или етничко потекло, работодавачот всушност ги исклучува тие лица од процесот на пријавување и од работното место. Тој не зборува за дискриминација, тој дискриминира.

Пример: Раководителите на трговскиот центар „Скопје сити мол“ пред четири месеци беа обвинети од вработените дека извршиле расна дискриминација со тоа што побарале лицата припадници на ромската заедница да не бидат ангажирани на работни задачи за одржување на хигиената во одделот за храна. „Кривичната пријава е поднесена со цел да се спроведе истрага за конкретниот случај, да се истражи вистинитоста на наводите за сторена дискриминација врз основа на расна и етничка припадност, да се покрене постапка пред надлежен суд со цел казнување на сторителот на кривичното дело“,

Индиректната дискриминација може да биде утврдена преку секакви средства како и врз основа на статистички докази.³¹

7.2.2 Исклучоци од забрана на дискриминација

Во Република Македонија, исклучоците од дискриминација се предвидени во Законот за работни односи и во Законот за еднакви можности на жените и мажите. Исто така, во третиот дел од Законот за спречување и заштита од

³¹ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011),Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје 2011 год., стр 40-42;

дискриминација, како општ закон за заштита од дискриминација, нотирани се голем број на вакви одредби.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на Законот за работни односи претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.³²

Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидитет, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.³³

³² Секаква дистинкција, исклучување или наклоност во однос на одредено работно место, базирана на наследни својства, нема да се сметаат како дискриминирачки (член 1, т. 2 од Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) бр.111).

³³ За работниците на определено време и работниците на неопределено време се обезбедува еднаков третман. Со тоа се врши хармонизација со Директивата 1999/70/ЕЗ за Рамковниот договор за работа на определено време.

Принципот за еднакви можности за мажи и жени е поставен во Директивата за 76/207 од 1976 за имплементација на принципот за еднаков третман за мажи и жени во врска со *правото на вработување, стручно оспособување и унапредување и работни услови, вклучувајќи ја и платата.*

Има голем број исклучоци од принципот за еднаков третман предвиден во директивата. Така, ЕСП утврдил дека овој принцип може да се занемари во интерес на јавната безбедност. Директивата предвидува занемарување на принципот за еднаков третман за мажи и жени во три ситуации:

- *кога полот на работникот е одлучувачки фактор за извршување на одредена работа;*
- *со цел заштита на жената, особено во однос на бременост и породување;*
- *во случај на мерки за промоција на еднакви можности за мажи и жени, конкретно за отстранување постојни нееднаквости на штета на можностите за жени.*

Оригиналната директива усвоена во 1976 година дозволува одредени професии или активности да се резервирани конкретно за работници од еден пол „поради нивната природа или контекст во кој се изведуваат“. Пример, Европскиот суд на правдата установил дека полот може да биде одлучувачки фактор за место чувар на затвор или шефови на чувари во затвор или пак за одредени активности како што се полициски дејствија.

Одредени работни места се забранети за жените, како на пример дека не смеат да вршат подземни работи во рудниците или за време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето и друго.

Во врска со прашањето дали и до кој степен професии кои се опасни **не им се достапни на жените**, но не и на мажите врз основа на тоа дека на жените им треба заштита, со Директивата за еднакви можности за мажи и жени – принципот за еднаков третман, не се дозволува жените да бидат исклучени од

одредени видови вработување, но тие се заштитени во рамките за потребата за заштита како резултат на нивната биолошка состојба. Така, и според нашиот Закон за работните односи „работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците“ (член 160), „за време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето“ (член 162). Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа, кога природата на работата е таква... (член 8, став 1 од ЗРО).

Соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа не би требало да се смета за дискриминација (Амандман VI од Уставот на Република Македонија).

Според Законот за локалната самоуправа „при вработувањето, во општинската администрација и во јавните служби кои ги основала општината ќе се води сметка за соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници застапени во општината на сите нивоа, како и почитување на критериумите на стручност и компетентност (член 59).

Според Законот за судска служба (член 6) „при вработувањето во судовите се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност.

На мислење сум дека во членот 8 од Законот за работните односи недостасува текст кој би се однесувал на погоренаведените примери за соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници.

Друг пример на исклучок на принципот за еднаков третман се однесува на *позитивната дискриминација*. Европскиот суд на правдата го рзгледал ова прашање во три случаи и неговиот став се менувал од гледиште дека позитивните мерки се незаконски сами по себе, до заземање на поумерен став, допуштајќи позитивната дискриминација во однос на право на вработување да биде оправдана доколку и мажите и жените имаат еднаква квалификација.

Политиката на позитивна дискриминација не допушта апсолутно право на жената кандидат да и се дава предност пред мажот независно од нивните квалификации и заслуги.³⁴

7. 3 Вознемирување и полово вознемирување и психичко вознемирување на работно место

Забрането е вознемирување и полово вознемирување. Вознемирувањето и половото вознемирување претставуваат дискриминација во смисла на член 6 од Законот за работни односи

Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на

³⁴ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011),Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје 2011 год., стр 43-45

Закон за Работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.62, од 28.07.2005 година, член 8, член 160, член 162;

Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 50 од 13.04.2010 година, член 13, член 14 и член 15;

работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.³⁵

Половото вознемирување е регулирано и во член 5 од Законот за заштита од вознемирување на работно место кој е усвоен од страна на Парламентот во мај 2013 година, а стапи на сила во јуни 2013 година.

Половото или сексуалното вознемирување, за да претставува дискриминација, треба да биде:

- предизвикано, односно мотивирано поради некој од случаите од членот 6 на Законот за работните односи, значи мотивот на насилникот да биде некој од основите на дискриминација (заради расно и етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, националното потекло, политичкото или религиозното убедување, полова насоченост и друго);
- сексуалното вознемирување да биде вербално, невербално или физичко однесување;
- тоа да биде од полов карактер;
- половото вознемирување, било тоа да се манифестира како вербално, невербално или физичко однесување да има за цел повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот;
- половото вознемирување да претставува повреда на достоинството;
- половото вознемирување, да предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Значи, половото вознемирување за да претставува дискриминација мора насилникот вербално, невербално или физички да се однесува кон жртвата, не

³⁵ Член 9 од Законот за работни односи;

само од сексуални побуди туку мотивот да е всушност некој од основите на дискриминација, заради тоа што субјектот (жртвата) е од друга раса, друга религија, хомосексуалец и друга дискриминаторска основа.

За да постои дело акт на вознемирување, треба да бидат исполнети следните услови:

- однесувањето на „насилникот“ да биде несакано, непожелно за секој, односно за жртвата (никој не сака да е понижуван пред други, навредуван или да доживува стресови, перманентен страв); Членот 6 на Законот за работните односи, значи мотивот на насилникот да биде некоја од основите на дискриминација;
- несаканото однесување да има за цел повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот;
- несаканото однесување да претставува повреда на достоинството;
- вознемирувањето, односно несаканото однесување да предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).

Психичкото и полово вознемирување на работното место или мобинг, како една од формите на дискриминацијата, е феномен од понов датум кој зазема сè поголем замав.

Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од Законот за работни односи.

Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо

однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.³⁶

Земајќи во предвид дека постојната законска регулатива за психичко и половото вознемирување на работно место е кратка и нецелосна од аспект на поконкретно и поцелосно регулирање како и поради очигледните тенденции за зголемување на бројот на пријавени случаи на мобинг во државата, во 2013 македонскиот парламент донесе посебен закон кој експлицитно се занимава со оваа проблематика. Основната цел на Законот за заштита од вознемирување на работното место е создавање на поконкретен и поцелосен законски механизам за спречување и отстранување на случаите на психичко вознемирување и спречување на повторување на вознемирување на работно место.³⁷

За овој дел на дискриминација ќе зборуваме во понатамошниот дел од трудот.

Втор дел

8.0 Надомест на штета во случај на дискриминација

Во случаите на дискриминација од членот 6 од Закон за работни односи кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

³⁶ Член 9 а од Законот за Работни односи;

³⁷ Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Р.Македонија,(2012), Фондација Отворено Општество, Здружение на млади правници, стр:20

Во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи, а тоа значи дека овој член директно упатува на ЗОО, во кој оваа материја е доста прецизно регулирана, но сепак има доста проблеми со кои се соочува јурисдикцијата (правосудството) и јуриспруденцијата (правната наука, судската пракса).

Во докажаните и потврдени случаи (основи) на дискриминација, штетата што ќе ја претрпи работникот може да биде изразена како материјална и нематеријална штета. Дали судот, ако се докаже дискриминација, може да наложи работодавачот да ги отстрани последиците и го врати работникот на работа?

На мислење сум дека, барателот на вработување (кандидатот) може да претрпи само нематеријална штета, поради повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа.

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија (член 4) „во случаите на дискриминација, утврдени со закон, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи“. Сметам дека оваа одредба е излишна во Колективниот договор бидејќи е идентична со одредбата од член 10 од Законот за работните односи и ништо не разработува и регулира, а и законот не упатува на колективен договор.³⁸

При обидот за толкување на овој член, неминовно се наметнува потребата да се осврнеме на Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, број 50/2010). Зошто? Затоа што овој Закон се однесува на „заштитата и забраната на дискриминација на сите физички и правни лица во процесот на остварувањето на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија. Значи и на оние права и слободи загарантирани со Законот за работните односи кои се загарантирани со „забраната на дискриминацијата регулирани со член 6-11 од Законот за работните односи.

³⁸ Закон за облигациони односи, Сл. весник на Р Македонија бр. 18 од 05.03.2001 година;

И во споменатиот Закон, основите на дискриминација скоро се исти со оние во член 6 од ЗРО, само со поинаков редослед при набројувањето (член 3).³⁹

8.1 Товар на докажување во случај на спор

Во член 11 од Законот за работни односи стои дека:

1. Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од Законот за работни односи, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква била дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.
2. Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од Законот за работните односи, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кој е поведен спорот (*а не на страна на работодавачот*) за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.
3. Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

Зошто *товарот на докажување* (onus probandi) во случај на спор да паѓа на товар на работодавачот дека немало каква било дискриминација?

³⁹ За примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, види член 4, во кој под т. 1. станува збор „за работата и работните односи, и дека овој Закон се применува на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни правни овластувања и **правни и физички лица во областа на:** работата и работните односи; образование, наука и спорт; социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита и здравствената заштита; правосудството и управата, домување; јавно информирање и медиуми; пристап до добра и услуги; членување и дејствување во синдикати, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство; култура и други области определени со закон“.

Според Законот за парничната постапка (на правниците, посебно адвокатите кои застапуваат пред судовите, добро им е познато) „секоја странка е должна да ги изнесе фактите и да предложи докази врз кои го засновува своето барање или со кое ги побива наводите и доказите на противникот“. Значи, прво, тужителот (оној кој смета дека е дискриминиран) во тужбата треба да ги *изнесе фактите и да предложи докази* врз кои го засновува своето барање, а потоа тужениот (работодавачот, поединец или група) во одговор на тужба, да ги побива наводите и доказите на оштетениот (кандидатот за вработување или работникот).⁴⁰ Понатаму, „ако судот не може врз основа на изведените докази со сигурност да утврди некој факт, за постоењето на фактот ќе заклучи со примена на правилата за товарот на докажувањето“.⁴¹

Според членот 11 од овој закон, кој се обидуваме правилно да го коментираме *судот може (и треба) да го усвои тужбеното барање* и кога тужителот не го докажува постоењето на фактите од кои тоа произлегува, доколку тужениот (кој мора) не ги докаже фактите врз основа на кои го оспорува тужбеното барање. Доволно е тужителот (оштетениот за дискриминација) да постави тужбено барање и да изнесе факти за тоа (и без аргументи) за дискриминација, а тужениот мора да ги докаже сите факти дека немало дискриминација, во спротивно го губи спорот.

Тоа е така затоа што, се смета дека: приложувањето докази за дискриминаторското однесување од страна на работодавачот може да биде тешко, бидејќи оштетениот работник или кандидат за вработување не е во позиција да даде јасна слика за проблемот, бидејќи, на пример, методите со кои се пресметува платата може да не се транспарентни или оштетениот не располага со други податоци за компаративни согледувања, од причина што тие се кај работодавачот.

Или, таму каде постои случај на дискриминација задача на работодавачот е да покаже дека постојат *објективни причини* за разликата на платата. Работниците не би можеле да го спроведат принципот на еднаква плата пред судовите, доколку (доказите за случај на *prima facie* дискриминација) не ја

⁴⁰ Види член 205 од Законот за парнична постапка.

⁴¹ Види член 208 од Законот за парнична постапка.

наметнат врз работодавачот одговорноста да покаже дека разликата во платата всушност не е дискриминација.⁴²

Потребата за да се докаже постоењето на дискриминацијата според Основната директива за еднаквост при вработување е помалку комплицирана од таа одредена од Директивата за товар на докажување, која со цел да утврди индиректна дискриминација налага „значително повисок процент“ на мажи и жени да бидат опфатени од наводното дискриминаторно правило или пракса. Ова доказно правило налага индиректната дискриминација да биде докажана врз база на статистички докази. Основната директива за еднаквост при вработување наведува дека индиректната дискриминација може да биде „утврдена преку *секакви средства како и врз основа на статистички докази*“. Кога едно лице тврди дека настанало кршење на принципот на еднаков третман одреден од Директивата се потпира на докази за да ја подржи својата жалба, тогаш *товарот за докажување дека не постапи кршење на принципот на еднаков третман ќе го сноси лицето на кое е упатена жалбата* (се мисли на тужбата, бидејќи спор се поведува со тужба). Ова правило не се однесува кај: (а) криминални постапки; (б) постапки во кои судот или надлежниот орган треба да го истражи случајот. Со други зборови, *товарот на докажување на докази преминува од тужителот врз тужениот*, односно врз лицето кое е одговорно да го докаже обвинението. Пример, ако тужителот (кандидатот за вработување, односно работникот), во случај на спор изнесе факти дека работодавачот, поединецот или група вршеле психичко вознемирување (мобинг) или полово вознемирување, товарот за докажување е на страна на тужениот, или тужените, кои треба да докажат дека тоа не постоело во околностите на тој случај.

Законот за работните односи со дополнувањата на членот 11 со нов став 3 предвидува дека вработеното лице кое барало правна заштита од психичко вознемирување на работното место, како и сведочење во текот на постапката не

⁴² Принципите развиени од ЕСП биле кодифицирани во Директивата за товар на докажување усвоена во 1997 год. (Директива 97/80 за товар на докажување во случаи на дискриминација базирани врз пол (1998).

Но, оваа Директива била отповикана и заменета со Преформулираната директива, кај која член 19 предвидува дека лицата кои сметаат дека се оштетени бидејќи кај нив не бил применет принципот на еднаков третман *мора да утврдат факти* од кои може да се претпостави дека немало директна или индиректна дискриминација и дека тужениот е тој кој треба да докаже дека не го прекршил принципот на еднаков третман.

сmee да трпи последици, односно „не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување“. Ако тоа се случи работникот ќе може да бара правна (судска заштита).

Но, во постапката за правна заштита од психичко вознемирување може и сигурно ќе се појават и сведоци кои треба да се изјаснат и потврдат *дали навистина вработеното лице* (тужителот) бил психички малтретиран – вознемируван на работното место со негативно однесување од поединец или група, ако бил дали тоа се повторувало најмалку во периодот од шест месеци, дали вознемирувањето било од таков карактер да претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработеното лице, дали предизвикувало страв, дали било непријателско, понижувачко или навредливо и на крајот дали крајна цел била малтретирањето работник да го напушти работното место. Се поставува прашањето, дали со ставот 3 од овој член се заштитени и сведоците, кои се вработени кај тужениот, односно колеги на тужителот. Законот е непрецизен. Сведокот не би се осудил искрено да сведочи, од страв од последици.

Понатаму, работодавачот нема вработеното лице да го стави во неповолна положба веднаш по поведување на постапката, тоа може да го стори подоцна (да го премести на друго работно место, да му ја намали заработувачката, да го откаже договорот за вработување и сл). Ризикот е голем за вработеното лице да се бори против дискриминација и посебно психичкото вознемирување – мобингот, поради голем страв, во услови кога до работно место многу тешко се доаѓа, а работниот однос е единствен извор на лична и семејна егзистенција.

8.2 Комисија за заштита од дискриминација

Заради заштита од дискриминација е формирана Комисија за заштита од дискриминација, во чија надлежност, покрај другото, спаѓа и постапувањето по претставки од граѓаните поради дискриминација, вклучувајќи ги и правата од работен однос.

Доколку сте дискриминирани од областа на Работата и работните односи, можете да поднесете претставка до Комисијата за заштита од дискриминација.

Комисијата за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган кој има својство на правно лице со седиште во Скопје и започна со работа во јануари 2011 година.

Комисијата е составена од седум члена. Членовите на Комисијата ги именува Собранието на Република Македонија, врз основ на претходно објавен оглас, со мандат од пет години, со право на повторен избор. Од редот на именуваните членовите се избира претседател на Комисијата со мандат од една година.

Комисијата има широк делокруг на надлежности кои се однесуваат на превенција и заштита од дискриминација, промоција, едукација, и афирмација на принципот на недискриминација и еднаквост.

Надлежностите на Комисијата може да се поделат во неколку групи:

- заштитна функција;
- промотивна функција;
- советодавно– едукативна функција;
- истражувачка функција;⁴³

За реализирање на своите надлежности и за размена на искуства од доменот на дискриминацијата неминовно се налага потребата Комисијата да соработува со државните органи надлежни за остварување на еднаквост и заштита на човековите права во локалната самоуправа, да воспостави соработка со Народниот правобранител на Република Македонија поради постоечкиот судир на надлежности, кој треба да се реши во согласност со најдобрите меѓународни практики и секако неминовна е и соработката со меѓународните тела за еднаквост.

⁴³ Податоци за Комисијата за заштита од дискриминација преземено од <http://www.kzd.mk>

Постапката пред Комисијата се поведува со поднесување на претставка, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање на такса или друг надоместок. Претставка може да поднесе секое лице (физичко или правно) кое смета дека претрпело дискриминација без за тоа да се изложи на трошоци. Со претставката лицето поднесува факти и докази од кои може да се претпостави дека постоела дискриминација.

Рокот за поднесување на претставката е три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето на актот на дискриминацијата. Доколку Комисијата оцени дека се работи за случај од таква важност за кое би било неопходно да се води постапката, може да се поведе постапка и по истекот на рокот.

Пример: Доколку неводењето на постапката би предизвикало тешки последици по животот и здравјето на подносителот на претставката или значителна материјална штета.

Друг мошне значаен елемент е користење на јазикот на постапката. Постапката се води на македонски јазик, а за лицата кои живеат во единиците на локалната самоуправа во која најмалку 20% од граѓаните зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик, може да се употребува друг службен јазик и неговото писмо.

Комисијата нема да поведе постапка по поднесената претставка ако утврди дека:

- во однос на поднесената претставка веќе е поведена и правосилно завршена судска постапка;
- не се утврди постоење на повреда, на која подносителот се повикува;
- ако веќе е постапувано по истата работа, и не се предлагаат нови докази;
- кога од сторената повреда е поминато подолго време и не е можно да се постигне целта на постапката.

Кога Комисијата ќе одлучи да постапува по поднесената претставка, истата ја доставува за одговор на лицето против кого е поднесена во рок од 15 дена од приемот на претставката. Лицето против кого е поднесена претставката може да се изјасни по наводите во неа во рок од 15 дена од нејзиниот прием.

Ако лицето на кое е доставена претставката не се произнесе по наводите Комисијата ќе одлучува врз основ на доказите со кои располага.

Комисијата фактичката состојба ја утврдува од увидот на доставените писмени докази, земање на изјава од подносителот на претставката и изјава од лицето против кого е поднесена претставката. Доколку Комисијата утврди дека доказите со кои располага не се доволни за правилно и целосно утврдување на фактичката состојба, може да земе изјави и да прибави докази од други субјекти кои имаат податоци за конкретниот случај на дискриминација.

По утврдената фактичка состојба, Комисијата донесува мислење за наводната дискриминација кое нема правно обврзувачко дејство. Мислењето треба да содржи писмено образложение кои дејствија ги презела кои и докази ги извела Комисијата, на кои докази укажала верба, а кои докази не ги зела во предвид при одлучувањето, и врз основа на кои факти и докази го заснова своето мислење и утврдува дискриминација. Мислењето го донесува во рок од 90 дена од денот на поднесувањето на претставката, и за тоа го известува подносителот на претставката и лицето против кого е поднесена претставката. Доколку Комисијата утврди дискриминација во писменото мислење препорачува начин на отстранување на повредите на правото. Лицето на кое Комисијата ја има упатено препораката, се задолжува во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката, да ја отстрани повредата на правото и за тоа да ја известува Комисијата. Кога лицето на кого е упатена препораката во рок од 30 дена не постапи по препораката и не ја отстрани повредата на правото, Комисијата има овластување да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на негова одговорност

На пример, Комисијата може да поведе постапка за утврдување на прекршочна или кривична одговорност.⁴⁴

Во првата година од постоење, до Комисијата се доставени околу 60 претставки, од кои по половината веќе е донесено мислење, а каде што Комисијата утврдила дискриминација доставена е препорака за отстранување на повредата на правото на која поднесувачот на претставка се повикува. Од 28

⁴⁴ Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување и заштита од дискриминација, стр: 25-28;

завршени претставки, Комисијата постапуваше по 12, од кои во 5 случаи утврди дискриминација, додека во 7 не утврди.

Во однос на застапеноста на основите на дискриминација, во најголем број од претставките подносителите наведуваат дека се дискриминирани врз основа на: политичка припадност (12 претставки), етничка припадност (11 претставки), личен и општествен статус (9 претставки), социјално потекло (6 претставки), друг основ (5 претставки), возраст и имотен статус (4 претставки), пол, род, припадност на маргинализирана група, ментална и телесна попреченост и семејна или брачна состојба (3 претставки), како и државјанство, други видови уверувања, образование и здравствена состојба (1 претставка).

Според областите во кои е извршена наводна дискриминација, најзастапена е областа на работа и работни односи (27 претставки), а следат: правосудство и управа (8 претставки), образование, наука и спорт и социјална сигурност (5 претставки), пристап до добра и услуги (4 претставки), јавно информирање и медиуми (2 претставки), како и други области (1 претставка).

Според Извештајот од Комисијата за заштита од дискриминација на РМ, во 2012 година до неа пристигнале вкупно 75 претставки од кои 28 се однесуваат на дискриминација во работните односи, од кои 2 се однесувале на мобинг.

Во тој контекст, Комисијата за заштита од дискриминација, како што може да се види од горенаведеното, има искуство во: разгледување, постапување и одлучување по скоро сите основи на дискриминација. Од аспект на потешките форми на дискриминација: повеќекратна дискриминација - дискриминација направена по повеќе дискриминаторски основи, повторена дискриминација – дискриминација направена повеќепати, продолжена дискриминација – дискриминација правена подолго време или дискриминација која со своите последици тешко го погодува дискриминираното лице.

Комисијата во својата работа нема утврдено таков случај, иако има претставки во кои се наведуваат некои од овие потешки облици на дискриминација.⁴⁵

⁴⁵ Весник на народен правобранител, број 5, мај, 2012 година превземен од <http://www.ombudsman.mk>

8.3 Колку усвоената регулатива соодветно се применува во практиката и дали правната заштита од дискриминација е ефикасна?

Работното законодавство, посебно Законот за работни односи, во најголем дел е усогласено со Конвенциите на Меѓународната организација на трудот, како и примарното и секундарното законодавство на Европската Унија од областа на трудот, кои како рамка биле земени во предвид при усвојувањето на домашната регулатива од оваа област. Заради подобро запознавање и практична и ефикасна примена на законодавството на Унијата и на меѓународните стандарди од оваа област, претставници на министерствата, Синдикатот, Агенцијата за вработување, Агенцијата за државни службеници (со измена на Законот преименувана во Агенција за администрација) и претставници од други органи присуствуваа на повеќе обуки, конференции, семинари, а беа и на бројни студиски патувања во земјите од Унијата. Целта на ваквите обуки и студиски патувања е да се пренесат и да се имплементират искуствата од земјите од Унијата во остварувањето на едно од фундаменталните човекови права - правото на работа и заштитата на ова право. Меѓутоа наспроти преземените обврски од меѓународните документи и потрошените буџетски средства, како и средствата од ЕУ за обуки, семинари и студиски патувања, изостанува ефикасната примена на усвоената легислатива и практичната примена на начелото на недискриминација и еднаков пристап на сите граѓани до секое работно место под еднакви услови. Причината за ваквата состојба главно треба да се лоцира во недоволната ефикасност на надлежните државни органи и посебно на партизацијата на државната и на јавната администрација која преовладува над стручноста и компетентноста на кандидатите за вработување и во третманот и унапредувањето на државните и јавните службеници. Не треба да се потцени и корупцијата, која исто така има битно влијание при вработувањето, особено во јавниот сектор. Иако во законите за државните и јавните службеници јасно се дефинирани условите кои треба да бидат исполнети - соодветна стручна подготовка и работно искуство за секое работно место, во практиката овие критериуми многу често се игнорират, па на

раководни позиции, за кои е потребно работно искуство од неколку години, се поставуваат лица кои имаат мало или дури никакво работно искуство. Ваквата практика на кршење на законот и процедурите за унапредување, но и деградирањето на искусниот кадар е евидентирана и од Европската Унија.

Така, Европската комисија во извештаите за напредокот на земјата со цел приклучување кон Унијата неколку години наназад констатира недоследна примена на критериумите за вработување, унапредување и разрешување на кадри во државната администрација. Во извештајот за 2010, Европската Комисија забележува дека “сè уште нема сеопфатни извештаи до Агенцијата за државни службеници во согласност со законските обврски за назначување, унапредување, обука на државни службеници, правична застапеност како и жалби од страна на државни службеници”. Европската комисија особено посочува дека *“Сè уште загрижува политизацијата на државната администрација. Пријавени се случаи на заменување на обучени професионалци со лица со ограничено искуство во рамките на неколку институции. Исто така, во некои случаи, високи раководни позиции биле пополнувани, во недостаток на критериуми за назначување, со кадар ангажиран со договор за привремено вработување”*. Со ваквите практики грубо се повредуваат одредбите од Законот, посебно одредбата од член 12 од Законот за државни службеници и член 13 од Законот за јавни службеници, според кои вработувањето во државната, односно јавната служба се заснова врз основа на транспарентност, стручност и компетентност. Кршењето на законските прописи, во однос на пропишаните критериуми и услови за вработување и унапредување во државната управа, резултира со дискриминација на граѓаните заснована врз политичка основа, но и со кршење на уставното начело дека граѓаните имаат еднаков пристап до секое работно место под еднакви услови.

Што се однесува до дискриминацијата, според Народниот правобранител “загрижува фактот дека дискриминацијата се појавува во однос на пол, национална, верска и политичка припадност, а која е најсурова дискриминација”.

Од ова може да се констатира дека иако критериумите, условите, процедурите за вработување и унапредување во кариерата се прецизно дефинирани во законодавството, а тоа би требало да осигура еднаков пристап

до работните места за сите граѓани кои ги исполнуват овие услови, во практиката е присутна дискриминација во вработувањето и во остварувањето на правата од работен однос. Ваквата состојба загрижува, особено поради огромниот број невработени граѓани во земјава.

Дискриминација постои по секој основ, најчувствителна е кај ранливите групи, а најизразена е онаа која е базирана на политичка основа. Меѓутоа, наспроти раширената појава на дискриминација врз политичка припадност во ниту еден од законите од работното законодавство не е наведен овој вид дискриминација, ниту истата се санкционира.

Оттука, неопходно се наложува потреба од зајакнување на правната заштита на работниците во областа на работните односи преку поефикасно регулирање и санкционирање на дискриминацијата по сите основи и особено вклучување и санкционирање на дискриминацијата врз политичка основа.⁴⁶

Трети дел

9.0 Воведни напомени за мобинг

]

Структурните реформи, како важен процес во рамките на транзициски промени во македонската економија, предизвикаа значајни промени во многу сегменти од организацијата и функционирањето на економскиот систем и неговите подсистеми. Во тие рамки се и промените на пазарот на работната сила во сферата на работните односи, како од аспект на нормативното регулирање така и од аспект на реалните состојби и движења. Процесот на приватизација и структурните реформи кај деловните субјекти (реорганизација, модернизација), намалувањето на деловните активности во услови на економска криза, нискиот обем на инвестиции и на отворање нови работни места, како и превработеноста (скриена невработеност) присутна во минатото, доведоа до крајно неповолна состојба на пазарот на работна сила (висока невработеност) и до промени во

⁴⁶ Вања Михајлова, Правен дијалог за Дискриминација при вработување и остварување на правата од работен однос правната заштита, преземено од <http://www.ihr.org.mk>

квалитетот на работните односи што влијаеше на положбата на работниците при нивното работно ангажирање.

Одговорните луѓе во деловните субјекти беа овластени да ги применат сите средства за остварување на поставената цел, стекнување на висок профит за кус рок. Во голема мерка се занемаруваше фактот дека продуктивноста на работната сила, што очигледно влијае и на профитабилноста во работењето, меѓу другото зависи и од воспоставувањето на хумана работна атмосфера и поволни меѓучовечки односи. Во реалноста, многу често менаџирањето со човечките ресурси е пропратено со навреди, критики кон работникот, преоптовареност со работни задачи, работа во неработни денови, празници и неискористен годишен одмор. За жал, со такво работно секојдневие голем број на вработени, кои немајќи друга алтернатива во услови на висока невработеност на пазарот на работна сила, не го напуштат работното место. Вработените често се жалат на непочитување на работното време од надредените кои од друга страна бараат целосна посветеност на работата, заканувајќи се со отказ доколку нивните барања не се почитуваат.

Како последица на висока понуда на работна сила заканите со отказ се сè „посилни“. Работниците прифаќаат сè што ќе им се нареди, немајќи при тоа никаква заштита, за разлика од земјите од Европската Унија каде што сепак постои моќна синдикална организираност. Кај македонските работници расте чувството на беспомошност, што претставува почеток на сериозни психички реакции.

Психичките притисоци, понижувањата и злоставувањата, малтретирањето на работниците, кои предизвикуваат сериозните нарушувања на нивното психичко и физичкото здравје, го карактеризираат таканаречениот мобинг кој е одамна познат во работните средини во многу земји. И Република Македонија не е исклучок од светската појава на се помасовното малтретирање на вработените. Психичките малтретирања и атакот врз моралните норми на однесување стануваат видливи повеќе од кога било.⁴⁷

⁴⁷ Билјана Тодорова, Мобингот во трудовото законодавство на Република Македонија наспроти регулативата на земјите на ЕУ, Факултет за правни науки при Европскиот Универзитет, Скопје; стр: 123-124;

9.1 Што е тоа мобинг?

Терминот “mobbing” можеме да го дефинираме како психолошко малтретирање на работното место. Кај нас има многу термини со кои се преведува зборот мобинг. Тоа се психолошко малтретирање, психолошки тероризам, морално малтретирање, морално злоупотребување, психолошко злоупотребување и слично. Зборот “mobbing” во овој труд се третира во негативна конотација, што доаѓа од двозначноста на англискиот збор “mob” кој што, како именка, означува маса, толпа, цган, банда, олош, глутница, дружина на крадци, а додека како глагол “to mob” означува напаѓа, нафрлува, навалува, оневозможува, загушува и сл.⁴⁸

Првиот научник кој почнал да го истражува овој феномен е германскиот психолог Хајнц Лејман (Heinz Leymann) во 1984 година. Тој прв го употребил називот мобинг за одредено однесување на работното место, ги одредил неговите карактеристики, последици по здравјето, а основал и клиника за помош на жртвите. Тој во својата Mobbing Encyklopaedia⁴⁹, покрај другото ја предупредува светската јавност дека мобингот е занемаруван и толериран вид на загрозување на основните човекови права и може доколку не се преземе соодветна мерка многу штетно да се одрази на самата личност, на работната организација, па и на самото општество. Без разлика дали се работи за злонамерни постапки, изолирања, пресии, клеветења, шпионажи, закани, мачења, тој истакнува дека основна цел на мобингот е да го загрози интегритетот на личноста, односно нејзиниот професионален, социјален, па дури и приватен живот.

Всушност, зборот “mobbing” Leymann го позајмил од етиологијата на Конрад Лоренц (Konrad Lorenz)⁵⁰ кој пак со овој назив го нарекол однесувањето

⁴⁸ Проф.д-р Трајче Мицески „Менаџмент на човечки ресурси“ Економски Факултет, Универзитет „ГоцеДелчев“, Штип 2009 година,стр.226

⁴⁹ Leymann, H.“The Mobbing Encyklopaedia, Bullying: Whistleblowing.Informationabout Psycho terror in Workplace, 1992 година, превземено од 1992 <http://leymann.se>

⁵⁰ Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989) е австриски психолог, кој го проучувал негативното однесување кај луѓето, а резултатите од истражувањето ги објавил во книгата „ За Агресија“ (1966) година

на некои видови животни кои се здружувале против еден свој член, напаѓајќи го и истерувајќи го од заедницата, понекогаш доведувајќи го и до смрт. Ваквото слично однесување на луѓето во работната средина Leymann го нарекол мобинг.

Прецизна дефиницијата за “Mobbing” е наведена во францускиот Закон за социјална модернизација од 2002 година, која гласи – “Mobbing” е психичко малтретирање кое се карактеризира со напад кој има за цел или исход да ги деградира работните услови, да нанесе штета на човековото достоинство, да наштети на телесното или менталното здравје или да ја искомпромитира професионалната иднина на жртвата.

Мобингот е проблем на современото општество, нов и сè уште недоволно истражен облик на кршење на човековите права. Се однесува воглавно на психичкиот дел, негативно влијае на здравјето и животот, квалитетот на работата, производството и давањето на услуги, продуктивноста, профитабилноста и има значајно влијание на економските губитоци во заедницата.

Во Република Македонија психичкото вознемирување на работното место (мобинг) е појава која зема сè пошироки размери, а не беше законски регулирана. Со дополнувањето на Законот за работните односи, кое беше направено 2009 година, со членот 9-а, се докомплетира санкционирањето на дискриминацијата на работното место, што ќе значи подигање на заштитата на правата од работниот однос, како дел од севкупните човекови права во Република Македонија, а на 29 мај 2013 година Собранието на Република Македонија по иницијатива на Сојузот на синдикати на Република Македонија донесе посебен закон кој ја регулира оваа материја, Законот за заштита од вознемирување на работно место кој е објавен во Службен весник на 31.05.2013 година, а стапи во сила на 08.06.2013 година во кој закон детално и прецизно е дефинирана ова појава како и заштитата од мобингот.

Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на Законот за работни односи и Законот за заштита од вознемирување на работно место. Психичко вознемирување на работно место (мобинг), според овие два закона е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на

вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.⁵¹

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.⁵²

Мобингот претставува:

- подолготрајно психичко малтретирање, измачување, изолирање, притисок на работното место;
- страв, „бавен отров”, изживување;
- некоректен начин да се отстрани од работното место: вредниот, чесниот, стручниот, унапредениот работник;
- психичка тортура;
- изложување на вработениот на: понижување, застрашување, озборување, подметнување, исмејување, избегнување; насилство на работното место;
- удар врз самопочитувањето;
- стратегија за одржување на власт на неспособните;
- начин за остварување на личните цели и интереси за сметка на друг.

Мобингот значи и жигосување. Тоа се активности кои можат да содржат бројни однесувања кои нужно не мораат да индицираат агресија, или било какви

⁵¹ Беловски.В.,Кадриу.О., (2011), Коментар на Законот за работни односи, Компанија “д-р Беловски”, Скопје, 2011 год., стр: 49;
Закон за Работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.62, од 28.07.2005 година, член 9,

⁵² Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 79 од 31.05.2013, член 6

обиди на исклучување или деградирање на некогo. Меѓутоа, да се биде предмет на вакви однесувања скоро секојдневно, во текот на многу долг период, при што таквите однесувања се употребени да го искажат непријателство, тоа значи дека го менуваат својот контекст и се користат да означат, односно да го жигосаат некогo во групата.

Според Законот за заштита од вознемирување на работно место како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета работното место на кое вработениот, кој е изложен на вознемирување, вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.

Како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, само во случај кога психичкото и половото вознемирување го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот, односно другото лице кое работи кај истиот работодавач со лицето кое е изложено на вознемирување.

Како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место.⁵³

Во Законот за заштита од вознемирување на работно место се регулирани и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место, а тоа се:

- поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;

⁵³ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 79 од 31.05.2013, член 7;

- секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон, и
- повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.⁵⁴

9.1.1 Примери за мобинг во Република Македонија

Пеколни тортури на работа

„Откако мојот стар шеф замина во пензија, сите, вклучувајќи ме и мене, очекуваа дека ќе дојдам на неговото место” – раскажува 45-годишна жена од Скопје со повеќе од 20 години стаж во една скопска фирма.

„Меѓутоа”, продолжува таа, „на неговото место поставија девојка со високо образование, која беше штотуку излезна од студентските клупи и патем му беше внука на директорот. Набрзо по доаѓањето, таа почна да ја презема врз себе сета работа, не ми дозволуваше ништо да сработам, почна да зборува низ фирмата дека јас, со моето средно образование, едноставно, не можам да ги извршувам обврските. Почнав да се чувствувам бескорисно. Прво се испитував себе си, се прашував дали добро работам, мислев дека можеби правам некоја грешка, дека не се трудам доволно... Потоа почнав да се чувствувам помалку вредна, да го губам угледот што го имав изградено во текот на мојата долгогодишна работа. Одеднаш, јас повеќе ништо не знаев да правам. Станав дежурен виновник за сите пропусти и неуспеси во фирмата и секогаш кога некој ќе требаше да замине на принуден одмор, јас бев прва на списокот. Потоа почнав да претерувам со работата, останував последна, правев сè и сешто, сè додека не почнаа моите главоболки, несоници, вртоглавици, чувството на притисок во градите, забрзано чукање на срцето сè додека не побарав лекарска

⁵⁴ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 79 од 31.05.2013, член 8;

помош”. Набргу таа сфатила дека сето тоа е тенденциозно и дека нејзината шефица, едноставно сака да ја избрка од работа. „Кога ќе го разберете тоа”, вели таа, „ви станува барем малку полесно. Ако ништо друго сфаќате дека проблемот не е во вас”. Како и да е, кога ќе почнат да ве затрпуваат со работа или, уште полошо, кога нема да ви дозволуваат да работите, кога ќе ве изолираат и ќе престанат да ве канат на кафе, секогаш најпрвин сте уверени дека нешто со вас не е во ред и не ни помислувате дека некој ве злоупотребува со намера да ве избрка од работното место, било затоа што ве смета за вишок или затоа што ви завидува и се чувствува загроен од вашата способност.⁵⁵

Лицето А.А. кој работи во приватна фирма за маркетинг и промет со недвижности се жали дека 2,5 години трпи психичко вознемирување на работно место од страна на раководителот. Лицето секојдневно без престан добивало работни задачи, останувало на прекувремена работа и на одредени периоди му било скратувана платата. Како последица на тоа почнува истото да се жали на чести главоболки, стрес, истоштеност, несоница и недостиг на воља за работа (за која нема медицинска документација) и се обраќа во советувалиците за жртви на мобинг. По завршувањето на договорот за вработување на определено време, раководителот на лицето му соопштува дека не го продолжува договорот за вработување од причини што престанала потребата од вршење на одредената работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот. При тоа тој му нуди вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација, но лицето одбива. Ваквата постапка на раководителот, уште повеќе го фрустрира лицето и по основ на ова истото сака да поведе судски спор за мобинг.⁵⁶

9.2 Како да се препознае мобингот?

⁵⁵ Преземено од <http://www.mobbing.mk>

⁵⁶ Презентација на членовите на експертскиот тим при Сојузот на Синдикти на Р. Македонија, правник Маја Ристова, преземено од www.ssm.org.mk

Мобинг е широко распространета појава чии последици се одразуваат врз социјалното окружување, работната средина и врз поединците. Затоа е потребно проблемот да се разгледува од различни аспекти: психолошки, медицински, социолошки и правен аспект, за да се предупреди на неговото значење и да се придонесе за неговото навремено препознавање.

За жал, луѓето честопати не се свесни дека се мобирани и им е потребно долго време да сфатат дека се соочуваат со едно целосно ирационално и неправедно однесување на работното место. Затоа, за да може успешно да се справува со оваа појава, која зема се поголем замав и кај нас, мора да се научи кои се нејзините основни обележја.

Постојат разни активности кои се препознаваат како мобинг и зависат од самото лице и од позицијата што ја има на работното место. Актери во мобинг-ситуацијата се: моберот, жртвата на мобинг и посматрачите-навидум неутрални, но со своето пасивно однесување, всушност се група за поддршка.⁵⁷

Доколку не може да се избегне, за мобингот е важно да се знае како да се препознае. Следуваат неколку знаци, според Х. Лејман, кои упатуваат на тоа дека станува збор за мобинг, без оглед на нивната зачестеност.

- постојано се сомневаат во вашите одлуки и ги преиспитуваат вашите решенија;
- ви доделуваат работа што е штетна по здравјето;
- ви доделуваат работа под вашето ниво или работа што ја намалува вашата самопочит;
- шират гласови и полувистини за вас;
- ве озборуваат или ви намигнуваат зад грб;
- зборуваат дека не сте психички здрави;
- ве гледаат од високо;
- ги имитираат вашите мимики, движења и одење;
- ве омаловажуваат и ви даваат навредливи прекари;

⁵⁷ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 22

- се плеткаат во вашиот сексуален живот.⁵⁸

9.2.1 Неколку начини за спроведување на мобинг

Постојат повеќе начини на спроведување на мобинг и тоа:

1. Скратување на можноста за соодветно комуницирање

На жртвата од страна на претпоставениот или колегите и се ограничуваат можностите за изразување, се прекинува во разговорот, се избегнуваат невербалните контакти (на пр. ако жртвата дава некаков знак – крева рака или сл., дека сака нешто да каже), се обраќаат со висок тон, со понижувачки гестови - мимики.

2. Скратување на можноста за одржување на социјалните односи

Жртвата постојано се изолира, се игнорира, кон неа се однесуваат како воопшто да не постои, ја преместуваат во работни простории оддалечени од колегите, не ја повикуваат на заеднички состаноци и на неформални дружења со колегите, итн.

3. Напад врз авторитетот на личноста

За жртвата се измислуваат најразлични приказни, се шират неистини за нејзиниот приватен живот, се озборува, се исмејува, во негативна смисла се коментираат нејзините лични особености.

4. Напад врз квалитетот на работењето

⁵⁸ С.Василевиќ, Е.Коиќ и И.Јолиќ; (2013)Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, стр: 78 преземено од www.antimobbing-net.org

Жртвата постојано се критикува, и се приговара за нејзиното работење, се навредува дека не знае да работи, ја тераат да извршува понижувачки работи, постојано ја контролираат нејзината работа, се казнува без оправдана причина. За да се оствари намерата, да греши во работењето и да се избрка од работа, на жртвата: не и се даваат работни задачи, или и се даваат премногу едноставни или претешки, преобемни, со куси рокови, или постојано се менуваат, се одземаат потребните средства за работа (телефон, компјутер, работно биро...).

Не ретко се води кадровска политика на штета на мобираното лице (се вработува нов кадар, па од страв да не биде прогласено технолошки вишок, лицето-жртва прифаќа да работи било што).

5. Напад врз здравјето

Во овој вид мобинг спаѓа: присилувањето жртвата да работи работни задачи штетни по нејзиното здравје, без соодветна заштита, не и се одобрува годишен одмор и слободни денови, и се упатуваат физички закани, итн.⁵⁹

Мобингот е причина за зголемување на бројот на работници со следните симптоми:

- хроничен замор;
- пречувствителност;
- нарушување на сонот;
- менување на телесната тежина (слабеење или дебелеење);
- депресија;
- плашливост;
- хипертензија;
- кардиоваскуларни заболувања;
- незадоволство;

⁵⁹ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 21-22;

- повлеченост во себе;
- плачливост.

Вообичаено последиците од мобирачките активности (кои ги има многу) особено по здравјето на жртвата, намерно се припишуваат на исцрпеност од работа, од тежината на работните обврски, и со тоа се сака да се докаже дека мобираниот работник, всушност, не може да ги врши доверените работни задачи. Значи, според моберите не се работи за мобинг над жртвата, туку за тоа дека нивниот колега е неспособен работник, невротичен, постојано се жали, нема капацитет за таа работа, не умее да се справи со одговорностите. Едоставно, работодавачот треба да го избрка работникот – жртва да си замине дома, бидејќи не е способен за работа.

Изворите на мобинг најчесто се од психо-социјална природа. Мобингот се случува заради неможноста на поединецот или групата да ги „контролира“, односно да се справи со одредени ситуации. Лицето/лицата остануваат пасивни при појава на мобинг, бидејќи се чувствуваат беспомошни. Неизвесноста, стравот од иднината, недоволната љубов, се силни психички извори на мобинг. Кај лицето изложено на мобинг се забележуваат одредени знаци или симптоми кои се карактеристични за мобираните и создаваат предуслови за појава на потенцијални физиолошки и биохемиски промени.

Симптомите на мобинг можат да се класифицираат во три основни групи:

1. Физички и физиолошки симптоми

Се манифестираат скоро во секој дел од телото. Првата реакција е вкочанетост - стаписаност. Во ваква состојба лицето не може да реши: дали да ја прифати ситуацијата, дали да се бори и да ја надмине таквата ситуација или да се откаже и да се повлече.

Физиолошките одговори на телото во случај на мобинг се: зголемување на шеќерот во крвта, забрзан срцев ритам, покачување на крвниот притисок, покачување на нивото на холестерол, длабоко дишење, препотување, болки во желудникот, црвенило на лицето, треперење на рацете, несоница и др.

2. Психички симптоми

Нивниот број е голем и зависи најмногу од проценката колку еден настан загрозува. Еден ист настан може различно да се доживее од различни лица, што зависи од: особеностите на нивната личност, темпераментот, начинот на одбрана. Така, кај едниот може истиот настан да предизвика агресија, а кај другиот, нерасположение или повлекување.

Но, сепак најчести психички симптоми се:

- **когницијата** (проблеми со помнењето, расеаност, намалена концентрација, беспомошно и дефанзивно размислување);
- **емоциите** (напнатост, анксиозност, страв, бес, обесхрабреност, тага, очај, безволност, чувство на вина, промена на расположението).

3. Бихевиорални и социјални симптоми

Овие симптоми се согледуваат преку: начинот на однесување, растроеност, плачење, панично однесување, повлекување во себе, неконтролирани движења, претерана употреба на лекови, алкохол, цигари, кафе, користење дрога.

4. Организациски симптоми

Овие симптоми се согледуваат преку: отсуство од работа, доцнење, намалена продуктивност, бојкот, зголемена склоност кон повреди и несреќи на работа.

Мобингот станува модерна „појава на новиот милениум“ која може да биде или предизвик и „животно“ искуство кое ќе ни помогне да одиме напред, или

опасност што може да биде надвор од нашата контрола и да стане сериозна закана по нашето физичко и ментално здравје.⁶⁰

Четврти дел

10.0 Видови на мобинг

Мултидимензионалниот аспект на мобингот укажува дека во зависност од начинот на спроведување постојат три најчесто присутни видови на мобинг и тоа: вертикален, хоризонтален и комбиниран мобинг (вертикално–хоризонтален).

Вертикален мобинг е оној што се јавува „одозгора надолу“, односно кога „квази“ менаџерот психички малтретира еден вработен или повеќе вработени, еден по еден сè додека не се уништи целата група. Вертикалниот мобинг е помеѓу вработените во организацијата кои се наоѓаат на различна хиерархиска скала, а особено меѓу надредениот и подредените. Овој мобинг најчесто е мотивиран од перцепцијата на менаџерот дека целната група претставува конкуренција за неговата положба во организацијата. Како мобери се јавуваат менаџерите од повисоките нивоа, а најчести жртви се менаџерите

⁶⁰ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 23-24;

од пониските нивоа на менаџмент или некои од вработените. Овој вид на „мобинг“ е познат и како „bossing“ (шефување), бидејќи доаѓа од шефот, раководителот, управителот или сопственикот. Но, во групата на вертикален мобинг, исто така, се подразбира и ситуација кога група на работници вршат „мобинг“ на надредениот. Во практиката постојат ситуации кога како мобери се јавуваат одредени групи на вработени, кои заеднички вршат притисок врз раководителите, со цел да го нарушат нивното психо-физичко здравје или да ги натераат да ја напуштат организацијата. Овој прототип на вертикален мобинг има обратен правец на делување, т.е. дејствува „одоздола нагоре“, преку најразлични форми на терор на работното место.⁶¹

Да заклучиме дека вертикален мобинг имаме кога шефот (т.е. надредениот) тероризира еден подреден работник или кога тероризира еден по еден сè додека не ја уништи целата група. Мотивот за овој вид на мобинг е различен, но обично се случува, бидејќи менаџерот смета дека, ако одреден работник напредува толку брзо ќе му ја загрози неговата позиција и поради тоа се решава на ваков подмолен или софистициран начин да си ја заштити својата „фотелја“. Затоа се смета дека во 90% од случаите за појава на овој вид на мобинг, причина е конкуренцијата. Можна е појава и на вертикален мобинг во спротивна насока, односно кога претпоставениот може да биде жртва на мобинг од своите вработени. Но, појавата на овој вид на мобинг е вистински раритет. Секој пат кога ќе споменеме вертикален мобинг мислиме на психичкото малтретирање кое доаѓа од менаџерот кон вработените.

Хоризонтален мобинг е оној кој се јавува помеѓу вработените кои се наоѓаат на исто ниво на хиерархиската скала најчесто меѓу вработените од едно одделение, сектор, или помеѓу менаџери (надредени, надзорници) од различни оддели во организацијата. Главните причини најчесто лежат во чувството на љубомора, завист, омраза, нетрпеливост непочитување, ривалство, чувство дека некој поединец ќе успее повеќе да напредува во кариерата во однос на останатите колеги на иста работна позиција. Овој мобинг се манифестира тогаш кога постои верување дека одделни колеги ја загрозуваат можноста за нечие

⁶¹ С.Василевиќ, Е.Коиќ и И.Јолиќ; (2013)Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, преземено од www.antimobbing-net.org

вработување, па затоа се настојува на било кој начин да се елиминираат оние коишто ги намалуваат можностите за остварување на тие планови.⁶² Преку зачестени континуирани напади врз личниот и професионален интегритет на мобинг жртвата се настојува истата да се отстрани од организацијата.

Комбинираниот мобинг, којшто уште се нарекува и вертикално–хоризонтален, најмногу е присутен во практиката на деловниот свет и е еден вид на најтежок мобинг за жртвата. Станува збор за комбинирано мобирање каде одреден претпоставен врши притисок над мобираната личност (жртвата), а истовремено и неговите лојални соработници (послушници) вршат мобинг врз истата личност (жртва), без разлика дали се на повисоко или на исто ниво со жртвата. Значи, при комбинираниот мобинг заеднички (претпоставениот и неговите „полтрони“) атакуваат над некој поединец или цела група вработени. Во оваа ситуација може да се случи и претпоставениот да врши директен мобинг врз своите лојални следбеници т.е. приврзаници (кои можат да потекнуваат од редот на менаџери на иста хиерархиска скала или од редот на вработените), убедувајќи ги да тероризираат одредена целна група. Овде е интересно да се спомене дека, доколку се случи претпоставениот да биде променет од позицијата која ја зазема или доброволно престане да мобира, во тој случај престануваат нападите на неговите приврзаници.

Исто така, мобингот, може да се разгледува или класифицира како стратешки и емотивен мобинг.

Стратешкиот мобинг е вид на вертикален мобинг, кога во даден период стратегијата на организацијата е насочена кон намалување на бројот на вработени. Тогаш кога менаџерите намерно ги вработуваат таканаречените мобери за сами да си дадат отказ злоставуваните (мобингуваните) луѓе, со што се намалуваат отпремнините. Тоа постои во компании како резултат на потребата да се намали бројот на вработени поради интересот на работната организација. Стратешкиот мобинг се јавува како последица на договор одеден менаџерски тим во една организација за спроведување на организиран мобинг.

⁶² Проф.д-р Трајче МИЦЕСКИ „Менаџмент на човечки ресурси“ авторизирани белешки Економски Факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип 2009 година,стр..188
Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 20;

Според овој договор се составуваат списоци на непожелни работници кои се атакуваат според однапред изготвен акционен план, со една единствена цел таа група сама да си даде отказ, не барајќи отпремнина, докупување на стаж или други погодности за заминување од организацијата. Стратегијата што се применува во стратешкиот мобинг потсетува на воена стратегија. Стратегијата со својата злонамерност има за цел да ја деградира жртвата на мобинг до тој степен таа да стане неконкурентна и неинтересна. Значи, единствената цел не е само бркање на работникот од организацијата со ускратување на бенефитите од работата што би ги имал доколку во регуларни услови би ги добил. На овој начин се врши целосна деструкција на работникот, деградација на неговиот личен кредибилитет, односно нивно целосно уништување. Во така вжештената клима на меѓучовечки односи има нетрпение на релација претпоставен-подреден, разните форми на психолошки пресији, не само што се принудуваат вработените да ја напуштат организацијата туку и се остава во наследство една тешко излечива болест.

Ефективен или емотивен „мобинг“ – одразува страв, завист, злоба кај „моберот“ што се одвива на лично ниво.⁶³ По својата структура, овој вид на мобинг е атак (напад) на честа и угледот, содржи клевети, навреди и претставува прекршување на основните човекови права. Според својот карактер овој мобинг најчесто е насочен кон некој поединец, мотивиран од злоба, љубомора, завист, непочитување од страна на моберот кон жртвата или антипатија кон некоја личност. Причините за појава на овој мобинг се бараат во карактерните црти на жртвата и карактерот на насилникот-моберот. Некои овој мобинг го нарекуваат и ефективен мобинг.⁶⁴

Во случаите каде што постои сексуално вознемирување кое се одвива континуирано во подолг период, станува збор за мобинг со елементи на сексуално вознемирување. Сексуалното вознемирување не претставува искажување на сексуалните желби на мажите туку претставува средство за држење под контрола на жените со употреба на закани и насилство, односно контрола на економскиот статус на жените. Покрај ова, сексуалното

⁶³ Извадок од хрватскиот весник „Poduzetnik“ | prosinac 2009 година.

⁶⁴ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 20;

вознемирување придонесува и за опстојување и засилување на родовите стереотипи за положбата и статусот на жените во општеството. Сексуалното вознемирување се манифестира низ два вида однесување, и тоа: несакано однесување од сексуална природа и несакано однесување предизвикано исклучиво поради полова припадност.

Сексуалното вознемирување, што резултира со создавање непријателска работна атмосфера, се манифестира преку повеќе несакани однесувања на работно место кои влијаат врз работната способност на жртвата и создаваат непријателска, застрашувачка или навредлива работна атмосфера. Несаканите дејства можат да бидат изразени усно со одредени знаци и гестикулации, и физички контакт, вклучувајќи обид за силување. Покрај разликите во модусите на манифестирање на двата главни вида сексуално вознемирување, тие се разликуваат и по последиците. Односно кај првиот вид вознемирување жртвата се соочува со неповолни последици што значат ограничување или губење на одредено право од работен однос, а кај вториот вид вознемирување тоа резултира со нарушување на физичкото и менталното здравје на жртвата, емотивно страдање, а не и со губење на одредено право што произлегува од работниот однос.

Во последно време се почесто се говори и за политички мобинг, кој особено е изразен во јавната администрација и државните институции, што пак е потврда за едно поделено општество каде што и работните средини се исполитизирани. Од повисоки на пониски работни места, од директор до хигиеничар се разместуваат вработените во државните институции при промена на власта. Во Република Македонија има политички мобинг, но работниците се плашат да го пријават ваквото малтретирање на работното место.

Независно од мотивите кои го активираат мобингот потребно е да постои уверување за сериозноста на оваа патолошка деловна појава, бидејќи претставува сериозно нарушување на човековите права. Со оглед на фактот дека психолошките напади се долготрајни и зачестени, последиците од мобингот се застрашувачки не само за жртвата туку за организацијата и општеството во целина. Современите општества настојуваат да го надминат овој проблем преку

уредување на посебна законска регулатива наменета за искоренување на мобингот на работното место.⁶⁵

10.1 Причини за појава на мобинг

Постои широк спектар на причини за овој проблем на однесување, но најчесто тој произлегува од судир што се активира од некоја значајна промена во работната средина. Судирот прераснува во војна меѓу двете страни поради нивните спротивставени стојалишта. Игнорирањето на мобинг-однесувањето често претставува причина за штетни настани. Жртвата се плаши да почне да се брани бидејќи стравува дека ќе ја загуби работата, таа е осамена и беспомошна, со премногу малку социјални овластувања. Неснаодливите раководители не го препознаваат, не го спречуваат и не го запираат мобинг-однесувањето, и тоа станува една од најголемите причини за негово случување.⁶⁶

Работата под постојан притисок и тензија води кон неповолна работна средина, особено во време на висока невработеност да се биде вработен, стравот од отпуштање ги поставува вработените во доста тешка положба. Мобингот наоѓа поволна клима за развој во оние организациски средини, каде постои недоволно развиена организациска култура на односи, оскуден пристап на менаџирање со човечките ресурси, непрофесионалност во однесувањето на вработените.

Доколку со фирмата управуваат недоволно способни менаџери кои сметаат дека со својата вештина за манипулации и лобирања, со недоволното знаење ќе можат да раководат тогаш во работните средини се јавуваат многубројни проблеми, лоши меѓучовечки односи, деструктивна работна

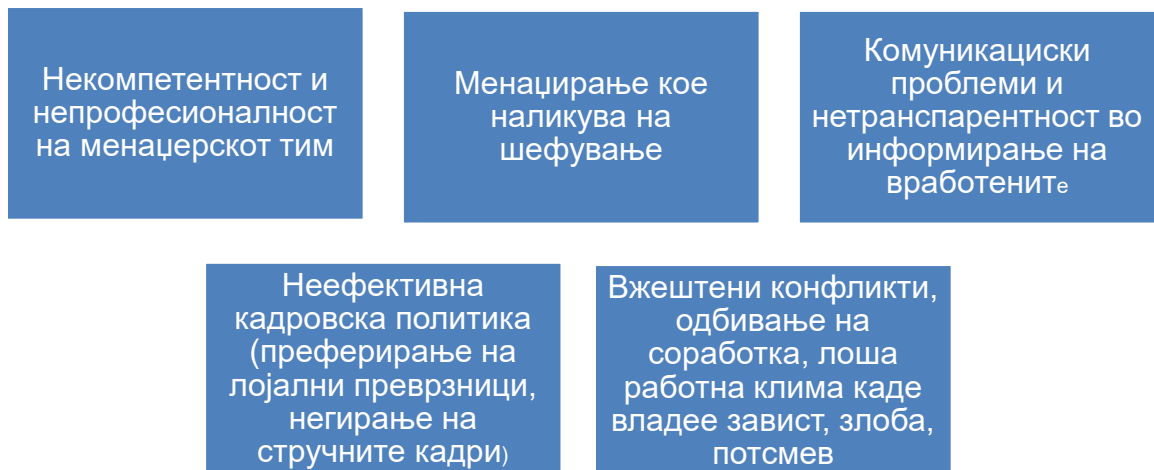
⁶⁵ преземено од www.ssm.com.mk

⁶⁶ С.Василевик, Е.Коик и И.Јолик; (2013) Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, преземено од www.antimobbing-net.org, стр:16

Прирачник, Сакам да знам што е мобинг, превемено од mobingprograma@yahoo.com

атмосфера, разни видови притисоци, изолации, неинформираност, терор кон непослушните, омаловажување, деградирање на личноста. Во ваквите организации владеат лоши меѓучовечки односи, немаме соработка и изостанува почитта. Таквите организации се плодна почва за појава на мобинг.

Меѓу најчесто набројуваните причини за појава на мобинг се споменуваат следниве:



Слика 1. Причини за појава на мобинг на работното место

Figure 1. Causes for mobbing on the workplace

Во соодносот меѓу вработените и конфликтните вредности во организацијата редовно настануваат бројни нервозни ситуации кои резултираат со конфликт. Освен штетните последици и озборувања има и позитивна конотација. Поради тоа, раководителите не настојуваат сосема да ги избегнат туку настојуваат со нив успешно да управуваат со цел да се зголеми успешноста на организацијата. Меѓутоа, мобингот е недвосмислено организациски конфликт кој има само штетни последици за успешност и за зголемувањето на продуктивноста во организацијата.

Во претпријатието каде е присутен мобингот често некомпетентноста на раководството е дефинирана како три Н (нестручноста, незнаење и несовесност), а раководството се карактеризира како шефување, наместо како водење.⁶⁷

⁶⁷ Проф.д-р Трајче МИЦЕСКИ „Менаџмент на човечки ресурси“, Економски Факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип 2009 година, стр.190

Условите како што се реструктурирање, намалување или спојување на организациите, работење кое не е сосема јасно, дефинирано и транспарентно, туку постојат нелегални и неетички активности, кои се плодна почва за психичкото малтретирање. Во таквите организации редовно е присутна лошо организирана работа на управување и организирање на човековиот потенцијал.

Се води кадровска политика на вработување на многу нови работници и се настојува да се елиминира постоечкиот кадар, кој не се согласува на апсолутна послушност. Стресот е на високо ниво, иако е присутна незаинтересираност на вработените. Заклучно, во таква работна средина управува, се толерира и не се игнорира психичкото малтретирање. Судирите или конфликтите во организацијата имплицираат мноштво различни работи кои најпосле доаѓаат до израз во организациската промена, промена во околината, технолошкиот напредок, политичките превирања и финансиската неизвесност.

Покрај наброените причини за појавата на мобинг, најновите истражувања упатуваат на уште еден фактор кој ја предизвикува оваа појава: нерамнотежата на моќ помеѓу различните страни (учесници) во мобингот. Имено, формалниот авторитет на менаџерите создава услови за ограничување на слободниот тек на информации, дотолку повеќе ако е придружен со информациска моќ во однос на мобинг-жртвата. Во тој случај се зголемува јазот на нетранспарентност и неинформираност меѓу двете страни во мобингот, моберите ја преферираат оваа ситуација, користејќи ја како солидна основа за понатамошни пресии врз предметот на мобинг. Дисфункционалната организациска структура, неадекватниот приод кон промени во организацијата, недостаток на тимски пристап во разрешување на конфликтни ситуации, се наведуваат како причини за создавање на плодна почва за присуство на мобинг во претпријатијата.

10. 2 Што е мобер, кои се неговите особености?

Мобинг-процесот разбран како колективна форма на психолошко насилство се врши од страна на одредена категорија лица наречени „мобери“, над едно лице или почесто над целна група, познати како „жртви“ на мобинг, или „мобирани лица“, во подолг период на траење, со крајна цел нарушување на здравјето или напуштање на работното место.

Профилот на „мобери“ најчесто се препознава во редовите на менаџерите, надзорниците или воопшто надредените, но не е исклучена можноста како мобери да се јават колеги од ист сектор.

Под поимот мобер се подразбираат негативисти кои постојано ги бараат недостатоците кај другите луѓе, а се маскираат со критичност. Тие морално, психички и на други начини ги малтретираат и се обидуваат да ги елиминираат сите оние луѓе кои мислат дека им пречат во остварувањето на нивните цели.

Моберите најчесто се луѓе кои се: нечувствителни, несигурни, злонамерни, без разбирање за туѓата несреќа, па дури се наведуваат и некои психопатски карактеристики. Опсесивното и нарцисоидното однесување на моберот е резултат на неговата себичност. Битното во однесувањето на моберот е постигувањето на неговите цели по секоја цена. А како нивни најглавни особини, кои скоро секогаш се присутни, се: критицизмот и егоцентричноста.⁶⁸

На овие лица не им е својствена трудољубивоста и способноста за постигнување резултати во работењето, тие се несигурни во своите квалитети, бидејќи, во поголемиот број случаи, не ги поседуваат. Тоа ги прави инфериорни, ги омаловажуваат другите, неспособни се за емпатија и вреднување на туѓите потреби и чувства. Нивното малтретирање на другите е одраз на неможноста да се справат со своите проблеми и своето ниско самопочитување. Ако се работи, на пр. за унапредување на работното место, тие тоа го сфаќаат повеќе како резултат на „критериумот“ политичка припадност, личните амбиции и интереси, отколку врз основа на критериумот стручност, како најрелевантен.

Сторителот на мобинг, или лицето кое врши мобинг (мобер) обично „случајно“ заборава да ги пренесе важните пораки на жртвата (на пр. времето или местото на некоја важна седница), јавно изнесува негативни оценки за работата на жртвата на мобинг (кои знае да ги изврти или и да ги измисли), податоци од приватниот живот, но толку прикриено што тешко може да се докаже.

За жал, настојувањата на моберот да ги наметне своите ставови на околината за жртвата, најчесто успеваат. Таквите дејства на системски терор на

⁶⁸ Д-р Благоја Стефановски, Излагање за трибина за мобингот преземено од <http://www.roditeliideca.com.mk>

моберот, кои за крајна цел имаат отстранување од работа на својот колега (најчесто од личен интерес), особено „палат“ кај претпоставениот.

Психолозите тврдат дека моберите се лица со нарушена личност. Нивната неспособност ја лечат со докажување на моќта. Никогаш не се сами, секогаш зад нивниот грб се лицата со слаб карактер, полтроните, слугите, кои сакаат своите цели и намери да ги остварат за сметка на своите колеги, пријатели со кои го делат залакот. Удоволувајќи му на моберот неговите содружници се бескрупулозни и поопасни од моберот од прв ред. Тие се доушниците, кодошите без кои моберот не би можел да ја оствари својата намера. Многу често препознатливиот мобер, кој најчесто и не се труди да ги скрие своите намери, е искористуван од индиректните мобери, оние што му помагаат и неретко се случува доколку не се остварат нивните амбиции и лична корист да му го свртат грбот и да го напуштат. Или, доколку дојде до промена на позицијата на моќниот мобер во надолна линија, први се свртуваат против него и се ставаат на страната на жртвата.

Моберите во најголемиот број случаи ја прикриваат немоќта во некоја друга сфера од својот живот (во семејството, меѓу пријателите). Групата што ја формираат околу себе им помага да се чувствуваат моќни и важни, доминантно и лесно го отстрануваат оној кој им стои на патот на успехот. Ако немаат некоја посебна цел за унапредување во кариерата тогаш преку мобирање го лечат стравот дека нема да бидат ценети и дека можеби и самите ќе станат нечија жртва. Некои мобери свесно им наштетуваат на другите, за да ги присилат да ги напуштат работните места и да постават други, нивни луѓе.

Спасот од моберите психолозите го гледаат во изнаоѓањето начин да им се застане на патот, но добро да се процени. Понекогаш е корисно да се одглуми послушност, но треба и да им се возврати, секако со голема претпазливост, особено со надредените, бидејќи постои опасност од последици, пред сè од губење на работното место. Овде е корисно и превентивното дејствување на поединецот кое, практично, се сведува на здрав начин на живот, кој ја јакне личноста и се спротивставува на стресот.⁶⁹

⁶⁹ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 25-26;

Во тешки времиња некои организации „жртвеното јагне“ го избираат заради внатрешните проблеми и напнатата ситуација. Во основа можат да се истакнат шест профили на мобери и тоа: властољубец, итар лицемер, манипулатор, претпазливец, психопат (социопат) и жртва (полжав).

❖ **Властољубец**

Карактеристики:

- во себе крие јака желба да стигне до некаква функција, т.е. положба;
- користи разни средства, начини и методи да се одржи;
- за него „целта ги оправдува средствата“;
- лицемер и измамник;
- лансирач на „пробни балони“ за наумената цел;
- располага со „доушници и лесни души“.

❖ **Итар лицемер**

Карактеристики:

- премногу е љубезен кон оние од кого зависи;
- селективно е љубезен кон подредените;
- покрај своето внимателно однесување и глумење успешност ги користи пофалбите од неговите соработници за градење на авторитет;
- често ги критикува своите колеги кои го „имаат прочитано“;
- ако некој од неговите соработници го открие во неговите скриени зловни намери, ги убедува дека тој е жртвата;
- кога се повикува на одговорност, глуми невиност и ја префрла вината на други;
- во работната средина секогаш сака да држи сè во свои раце и да биде во центарот на вниманието.

❖ **Манипулатор**

Карактеристики:

- иако не е професионално квалификуван за позицијата што ја зазема, сепак тврди дека е, бидејќи се наоѓа во близина на професионалец;
- вешто користи туѓи искуства или совети за да докаже дека е способен за функцијата;
- на секаков можен начин настојува да се прикаже како многу успешен;

- често им се заканува на соработниците доведувајќи ги до послушност;
- им глуми верност на соработниците или на надредените, но кога ќе ги искористи и ќе увиди дека не му се потребни ги отфрла итн.

❖ **Претпазливец**

Карактеристики:

- доста е внимателен во својата потесна специјалност;
- претпазлив е во дискутирањето или презентирањето на некоја материја, односно знае вешто да прочита нешто или да премолчи за нешто што не е во негов интерес;
- иако е емоционално студен, глуми чувствителност;
- вешт е во организирањето прослави или средби кои ќе ги искористи за лично истакнување;
- вешт е да организира состаноци преку водачите на синдикалните или другите организации во негов интерес, а тој да не присуствува на состанокот;
- често сопствените грешки им ги препишува на другите.

❖ **Психопат или социопат**

Карактеристики:

- нападен е и арогантен со жртвите, а кон останатите внимателен и љубезен, студен и пресметан;
- добар глумец е, за него не вредат законите и моралните норми;
- често можат да се фатат во некои криминални дејствија;
- тие кои го откриваат веднаш стануваат негови жртви и сите сопствени (не)дела им ги префрла ним;
- во основа е бесчувствителен, безобзирен и секогаш верува дека е во право;
- во многу ретки и неочекувани ситуации, лесно може да „пламне“ и да излезе надвор од контрола, покажувајќи го вистинското лице итн.

❖ **Жртва или полжав**

Карактеристики:

- познат е по своите „подлизувања“ при барање помош, поткрепа или препораки;
- често станува слуга и жртва кај надредените или влијателни личности кои можат да решаваат за неговата судбина;

- умеат да се снајдат во средината, станувајќи од една страна нечија жртва, а од друга страна голем и успешен „менаџер”.⁷⁰

10.3 Жртва на мобинг

Жртва на мобинг може да биде секој вработен, без оглед на полот, годините, расата, социјалниот статус, вероисповеста, надворешниот изглед, степенот на образованието или професионалната позиција.

Иако истражувањата покажуваат дека од мобингот подеднакво се загрозени и мажите и жените, при што, по правило мажите ги малтретираат мажите, а жените скоро исклучително жените. Стручњаците сметаат дека жените, сепак за нијанса се поризична група, отколку мажите.⁷¹

Жртвата на мобинг пак не е нужно слаба, необразована или на било кој начин инфериорна во однос на моберот, често е токму спротивното. Жртвите на мобинг по правило се силни, интелегентни, високообразовани и привлечни личности, кои со своите особини веројатно претставуваат закана. Лицето изложено на мобинг искажува емоционални реакции кои се јавуваат кога барањата на работното место не се поклопуваат со можностите на работникот и се поголеми од неговите способности. Долготрајното мобирање предизвикува проблеми во нормалното извршување на работата, проблеми кај работникот во неговото секојдневно функционирање, во извршувањето на родителската и брачната улога. Ова е сериозен проблем кој има последици врз менталното и физичкото здравје на вработените и во многу случаи се јавува како причина за несреќи при работа, зголемено отсуство од работа и напуштање на работата, а што се одразува врз целокупната работа на фирмата или институцијата и нивната економска состојба.

Истражувањата покажуваат дека најизложени групи на мобинг се:⁷²

- млади лица, штотуку вработени – на почетокот на својата кариера;
- повозрасни работници кои се пред пензионирање;

⁷⁰ Проф.д-р Трајче МИЦЕСКИ „Менаџмент на човечки ресурси“ Економски Факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип 2009 година,стр.191;

⁷¹ Д-р Благоја Стефановски, Излагање за трибина за мобингот преземено од <http://www.roditeliideca.com.mk>

⁷² Превземено од www.ssm.com.mk

- особено чесни и креативни луѓе;
- членови на Синдикат кои се борат за своите права од работа;
- лица кои воочиле и пријавиле неправилности во работата;
- лица кои по повеќегодишна беспрекорна работа бараат признание, поголема самостојност во работата, подобри услови за работа, поголема плата;
- работници прогласени за технолошки вишок.

Неретко на мобинг се изложени и болни луѓе, припадници на малцински групи, лица со посебни потреби, лица заболени од нетипични болести (сида, хепатитис), лица со различна сексуална ориентација, политичка припадност итн.

Карактеристични реакции на жртвите на мобинг се: почетно самообвинување, осаменост, лично обезвреднување, борба за блокада и елиминација на мобингот. Кога првата помисла на жртвите на мобингот е дека тие сигурно нешто згрешиле и дека вината лежи во нив тогаш се работи за почетно самообвинување. Жртвите на мобингот, вообичаено се прашуваат која е нивната одговорност за настанатата ситуација, каде згрешиле, не им е јасно што се случува со нив, едноставно се збунети. Се јавува чувство на осаменост, отфрленост и срам заради тоа што им се случува. Се плашат дека другите нема да им веруваат, дека ќе ги осудат, па затоа молчат за својот проблем и не зборуваат ниту со семејството, ниту со пријателите.

Жртвите на мобингот веруваат дека ова што ним им се случува, на друг нема да му се случи и ги зафаќа депресија и лично обезвреднување. Веруваат дека самите се виновници, дека не може да се приспособат во работењето и да ги решаваат проблемите, бидејќи се неспособни и ништо не вредат.

Борбата за блокада и елиминација на мобингот е реакција карактеристична за силните и интелегентни лица, оние кои се свесни дека се под влијание на мобинг. Тие ги користат расположивите законски, психолошки, социолошки, медиумски и други средства, за да го привлечат вниманието на јавното мислење дека се работи за појава на мобинг.

Обично мачителите сакаат жртвите на мобинг да ги прикажат како неработници или работници кои не знаат и не сакаат да работат, да им се повреди човековото достоинство. Со цел на мобираните работници да им се помогне во остварувањето на рамноправен статус со своите колеги, пред сè им

е потребна голема поддршка и помош од семејството и пријателите. Треба да се охрабри жртвата на нападите да одговара аргументирано, трпеливо, да ги архивира сите документи, да се советува со својот лекар, да ги информира меродавните лица и тела, и по можност да не се користи ниту еден ден боледување.

Мобингот влијае врз функционирањето на семејствата. Имено, денес е многу потешко да се направи разграничување помеѓу приватниот и професионалниот живот, обично она што се случува на работа ќе се проткае и на приватен план.

Луѓето кои долго време трпат било каков тип на загрозување на нивните работни позиции, после извесно време мораат да најдат нешто или некого на кого ќе ја истурат својата нервоза, својот бес и агресија. Односно, жртвите на мобингот ќе се обидат да најдат место и личност на кои ќе ги пренесат своите претрпени фрустрации. Најчесто, опкружувањето во кое личноста ќе си дозволи да се испразни од тие негативни емоции е семејното опкружување. Агресијата ќе биде насочена кон најслабите и кон оние од кои се очекува да се покаже највисок степен на разбирање и толеранција. Тоа најчесто се најблиските, членовите на семејството.⁷³

Во земјите на Европската Унија, мобингот е рангиран на четврто место според ризиците на работното место, а проценка е дека за кратко време тој ќе го заземе и првото место. Според податоците на 25,500 милиони вработени во земјите членки на Европската унија, три милиони вработени биле жртви на физичко насилство од луѓе на работното место, шест милиони биле жртви на физичко насилство надвор од работното место, три милиони вработени биле жртви на сексуално насилство, а тринаесет милиони биле жртви на мобинг.

Резултатите од истражувањата покажуваат на значајни разлики во бројот на жртвите на мобинг и меѓу државите членки на Европската Унија. Така, во Финска 15% од вработените биле изложени на морално малтретирање на работното место, во Велика Британија и Холандија 14%, Шведска 12 %, Белгија 11%, Франција и Ирска 10%, Данска 8%, Германија и Луксембург 7%, во Австрија и Грција 5% и Италија и Португалија 4%.⁷⁴

⁷³ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 27-29;

⁷⁴ преземено од <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>

Разликите во процентната застапеност на жртвите на мобингот во одделни земји на Европската Унија, покрај другото се должи и на културните разлики, разликите во прагот на толеранција на психолошкото малтретирање, но веројатно и на неинформираноста на вработените. На пример, во Шведска секојдневното однесување на претпоставениот, кој ги задава задачите на вработените со повишен тон на гласот и на авторитативен начин, се оценува како неприфатливо и често е класифицирано како мобинг. Поинаква е ситуацијата во медитеранските земји каде што опишаното однесување останува незабележано.

Борбата е напорна, но ако не се пружи отпор на нестручностите, лагите и неправдите се нарушува сопственото професионално достоинство и самопочитување. Најважно е да се сфати дека сопственото достоинство е важно и дека никој не треба да трпи ниту еден ден навреди, понижувања и манипулирања на работа и дека токму стравот од реакциите на шефот и губењето на работното место, заради што и жртвите на мобингот нејчесто не преземаат ништо, е поттик за моберите да бидат уште полоши. Па, мобингот, всушност е израз на слабостите и комплексите на надредените, начин да го прикријат своето незнаење и слабости. За жал моберите најчесто многу успешно ги остваруваат своите намери, бидејќи од позиција на моќ лесно може да се манипулира со луѓето. Затоа, една од најзначајните стратегии во справувањето со мобинг е да се вложува во своето знаење и умешност.

10.3.1 Однесување карактеристично за моберот и жртвата

Психичкото малтретирање на работното место се однесува на проблемите на поединецот, групата, работната организација и општеството. Моберите не ја почитуваат жртвата ниту на приватен, ниту на професионален план. Психичкото малтретирање е присутно во сите видови на организација и во сите подрачја каде вледее автократизам и може да се појави во големите и малите претпријатија и во приватна и во државна сопственост. Опсежните истражувања во скандинавските земји покажаа дека тоа е повеќе застапено во непрофитните организации како здравството и школството.

Мобингот не е вид на организациски конфликт со чии решавање се отвора простор на позитивни промени. Спротивно на тоа, тој е последица на нерешавањето на секојдневниот судир и намерно одржување на ситуација на неразбирање и непријателска комуникација. Моберот го потценува трудот на жртвата, неговата работа, неговата стручност, лично или ја критизира, исмејува и озборува и не ја третира подеднакво со колегите од нејзиниот ранг. Често ја игнорира и контролира жртвата со ограничување на нејзината компетентност, контрола на работното време со вербални и невербални негативни пораки, со закани дека ќе го загуби работното место или статусот (тргање од работното раководно место), присилно пензионирање и сл. Жртвата редовно не може да ги искаже своите способности, се ускратуваат информациите, се оневозможува нејзино професионално усовршување, односно го спречуваат нејзиното напредување.

Во некои институции психичкото малтретирање се манифестира со оневозможување на општествените односи, со напад (атак) на личниот углед на жртвата. Моберите ја оневозможуваат професионалната расправа и изнесуваат дилема и без притоа да се води сметка за вработените, нивните работни услови, здравјето и задоволството од работното место. Со тоа меѓучовечките односи во работната организација редовно се лоши и владее страв, насилство и непримерна контрола.

Сите наведени облици на однесување не мора да бидат присутни истовремено за да стане збор за мобинг, туку доволно е било кој облик на такво однесување кој се појавува подолго време со различен интензитет и комбинации и тогаш станува збор за психичко малтретирање или мобинг.

Мобингот е нужно законски да се санкционира.⁷⁵

⁷⁵ Проф.д-р Трајче МИЦЕСКИ „Менаџмент на човечки ресурси“ Економски Факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип 2009 година,

10.4 Фази на мобингот

Мобинг процесот е комплексен, тенденциозен и деструктивен облик на деловна нерационалност која етапно се спроведува во неколку фази. Иако во литературата најголем број автори изнесуваат дека постојат пет фази на мобинг, во нашето емпириско истражување на оваа проблематика заклучивме дека мобингот (особено вертикалниот и комбинираниот мобинг) главно се одвиваат во шест фази кои меѓусебе се преплетени и тешко може да се одделат.

Првата фаза е наречена *конфликтна состојба*, бидејќи тогаш настанува конфликт кој сериозно ги нарушува меѓучовечките односи и така станува темел на подоцнежен развој на мобинг. Оваа фаза се карактеризира со ескалација на лошото раководење, се применуваат нееднакви принципи и критериуми кон сите вработени, не се цени подеднакво способноста на сите вработени, вработените се делат на лојални и нелојални, односно на пријатели и непријатели, работните места се делат според послушноста и лојалноста, а не според способноста и знаењето. На една страна имаме огромно задоволство, а на другата страна се јавува огромно незадоволство од нееднаквиот третман во организацијата, па на тој начин се влошуваат меѓучовечките односи, имаме меѓусебни обвинувања, групирање на луѓето. Раководителот користи разни перфидни игри, лаги и измами, ги селектира вработените и се фокусира на поединци за да им напакости, да ги демотивира во работењето, да ја намали нивната креативност. Изворните конфликти можат и да се заборават, но агресивните тежнења стануваат се поостри, пожестоки и се насочуваат кон идната жртва.

Втората фаза се нарекува *агресивна ескалација*, бидејќи агресивноста ескалира во вистинска психолошка тортура на жртвата. Во вртлог на понижувања, закани, злоупотребувања, мачења, и гласини, жртвата развива чувство на пониска вредност (инфериорност) губење на човечкото и професионално достоинство. Во оваа фаза раководителот свесно настојува да им наштети на поединци, со помош на вешто осмислени перфидни игри, поддржан од неговите избрани соработници, охрабраниот раководител тргнува

во психичко тероризирање на поединецот (поединците). Охрабруениот раководител во својата толпа врши разни пресии, изолација, неформирање, невклучување во нови работни проекти, врши закани, ја омаловажува личноста, го нарушува професионалниот углед, ги негира способностите, врши шпионажа и др.⁷⁶

Третата фаза е кога жртвата станува *дежурен кривец*. Жртвата е веќе значајно обележана и изолирана, непрестано се злоупотребува, веќе е жртвено јагне за сите можни и неможни пропусти, односно вреќа за удирање. Покрај раководителот и неговите верни послушници жртвата почнуваат да ја избегнуваат и довчерашните колеги, другари и пријатели во организацијата, покажувајќи на еден начин солидарност кон раководителот.

Четвртата фаза е очајничка борба за опстанок. Тогаш доаѓа до очајничка борба на жртвата за опстанок, но се појавуваат и сериозни психосоматски пореметувања и болести. Во оваа фаза жртвата се чувствува осамена, отфрлена од довчерашните пријатели, длабоко повредена во себе, деморализирана и недоволно разбрана, дури и од своето семејство.

Петтата фаза е *канално сломување на жртвата*. Обично после повеќегодишно психичко малтретирање, жртвата, обично боледува од некои хронични болести, па често е отсутна од работа. Кога е на работното место се чувствува несигурна, постојано прави грешки, нема концентарција да работи, сè повеќе се заморува и обесхрабрува.

Шестата фаза е *напуштање на работната организација*. Жртвата така осамена и напуштена од сите во организацијата, мисли дека нема повеќе место за неа таму и затоа со тешко срце решава да ја напушти организацијата која до вчера и била како втор дом. Кај некои од жртвите мобингот остава толку длабоки траги, така што тие не можат понатаму да најдат излез од ваквата состојба, нова смисла, нова цел која ќе ги води во поуспешен живот, се чувствуваат поразени, отфрлени, безвредни, стануваат личности без волја за живот и сè почесто се

⁷⁶ Проф.д-р Трајче Мицески „Менаџмент на човечки ресурси“ 2009 година ,стр. 189.

определуваат за суицидни дејствија т.е се обидуваат да извршат самоубиство. Меѓутоа колку и да се чувствува некој вака пред да преземе некое суицидно дејство никогаш не треба да заборава дека дури и кога ќе се најде на дното во животот, дека е човек. Затоа, треба да бидеме горди поради тоа што пред сè сме луѓе и да останеме луѓе.⁷⁷

10.5 Последици од мобингот

Мобингот постои откако постои и човечкиот род и желбата за власт, понижувањето, љубомората, зависта и омразата. Големата конкуренција на пазарот, глобализацијата, организациските промени (приватизацијата, соединувањето, реструктурирањето, информатизацијата), економската криза, новата економија, несигурноста на работните места и очекувањето на флексибилност од работникот, веројатно е дека доведоа до зголемување на зачестеноста на мобинг во последните 30 години. Можеме да се запрашаме што е причина, а што последица, односно дали лошите работни услови се пријател на мобингот и го поддржуваат, притоа создавајќи работна клима која го поттикнува непријателското однесување или појавата на психичко малтретирање ги труе и уништува работните организации? Одговорот е дека сите тие причини, фактори можат да бидат и причини и последици.

Последиците од мобингот најпрво се забележуваат кај жртвите на мобинг состојбите и тие се манифестираат на здравјето како на поединците така и на работната организација и општеството.

По долготрајната изложеност на мобинг кај жртвите може да се јават голем број здравствени проблеми. Најчести се: главоболки, гастро-проблеми, несоница, хроничен замор, кардиоваскуларни заболувања, и др. Но, сепак, најчестите последици се од социо-емоционална природа.

Кај жртвите често се јавува: депресија, анксиозност, конфузност, чести напади на плачење, губење на мотивацијата за работа, апатија.

⁷⁷ Д-р Благоја Стефановски, Излагање за трибина за мобингот преземено од <http://www.roditeliideca.com.mk>
С.Василевиќ, Е.Коиќ и И.Јолиќ; (2013)Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, стр:17 преземено од www.antimobbing-net.org

Долготрајната изложеност на мобинг неминовно го разликува самопочитувањето и самодовербата на личноста. Мобингот е многу деструктивна појава, особено за жртвата која во екстремни случаи може да ја доведе и до суицид.

Какви ќе бидат последиците од мобинг во многу ќе зависи од тоа како самата ситуација се доживува, како поединецот се однесува, дали се бори со негативните чувства или се помирува со својата „судбина“.

Најчеста и најнепрепознатлива последица од мобинг е анксиозноста. Тоа е внатрешна напнатост, непријатна вознемиреност, очекување да се случи нешто страшно. Лицето е емоционално растроено: несигурно, чувствува страв, паника, напнатост. Анксиозноста најчесто е проследена со болки во мускулите, забрзано дишење и чукање на срцето, главоболки и болки во градите, дигестивни проблеми, несоница и др.

Кај вработениот – жртва на мобинг се јавува психичка и физиолошка реакција која ги надминува неговите реални можности и ја намалува неговата способност за оптимално професионално и социјално функционирање.

Листата на причинителите на мобинг, како и последиците од него не може да биде ниту конечна, ниту универзална, со оглед на фактот дека секој човек е индивидуа, со свои специфични особености и потреби. Сепак, основно и заедничко за последиците од мобинг е дека:

- го нарушува здравјето (појава на органска или психичка болест – пречки во помнењето, ноќен кошмар, проблеми со концентрацијата, болки во стомакот, малаксаност, опаѓање на духот, депресија, недостиг на иницијатива, повраќање, апатичност, раздразливост, нестрпливост, агресивно чувство, несигурност, потење, аритмија, недостиг на воздух, тешкотии со крвниот притисок, несоница, мачнина, губење на апетитот, плачливост, осаменост, изолираност, грозница...);
- влијае врз професионалното извршување на работата (заради физичка, емоционална и ментална истрошеност), се јавува чувство на неуспех, замор и исцрпеност заради претераните барања кои не се на релација на способностите на поединецот, односно бараат голем физички и психички инпут, наспроти малите надоместоци во однос на финансиска добивка, статус или напредување во кариерата.

Жртвите на мобинг тешко го доживуваат мобирањето. Постојаниот психички притисок врз нив ги прави да се чувствуваат безвредни,

бесперспективни, збунети и ја бараат грешката само во себе, се повлекуваат, изолираат, осамени се и се чувствуваат отфрлени. Најчесто не зборуваат со никого од страв да не бидат разбрани и другите да не им веруваат. Во ваквата ситуација често се случува жртвата да не биде поддржана и разбрана и од страна на семејството, што двојно го зголемува проблемот.

Самообезвреднувањето, комплексот на пониска вредност го попречува мобираниот работник да се соочи со ситуацијата, проблемот останува нерешен и уште повеќе комплициран. Ова не е карактеристика за особено силните личности кои се свесни дека се мобирани, кои се спротивставуваат на неподобноста по нивното здравје и статус на работното место. Тие се борат против таквата настаната ситуација, користејќи ги сите расположиви средства против мобирањето.

Како резултат на негативните влијанија од мобингот, сепак речиси се неизбежни реакциите кај жртвата од видот на: промени во однесувањето, изолирање од околината, некритично и агресивно однесување, опаѓање на концентрацијата и продуктивноста, а во поизразити случаи (кога личноста веќе не може да го поднесе притисокот) и до злоупотреба на антидепресивни средства, алкохол, никотин, дроги, итн. Овие лица имаат почесто проблеми со здравјето и затоа отсутнуваат од работа, почесто одат на лекар, веруваат дека не се доволно продуктивни (иако можат повеќе), заради тоа што не се чувствуваат добро.

Ефектите по работникот - жртва на мобинг се многу деструктивни. Доколку тој сам ја напушти работата, може да се случи да не може да најде нова работа, да биде исфрлен од пазарот на трудот. Ова може да се случи и доколку жртвата е избркана од работа и тоа многу време пред да стекне услови за пензионирање.

Една од можните последици по мобираниот, исто така, е ова лице да побара помош од психијатар или психолог, при што не е исклучено можноста погрешно да биде разбрана состојбата и жртвата да биде маркирана со погрешна дијагноза, како на пример: параноја, депресија, нарушување во однесувањето, нарушување на личноста, и сл. Ова може да ги уништи можностите на жртвата да оствари професионална рехабилитација, или да се обиде да се врати на претходното работно место, односно на пазарот на трудот.

Употребата на антидепресивни средства станува зачестена појава кај вработените, а една од причините за тоа е и мобингот.

Појавата на мобинг на работно место носи последици и за самата работна организација. Се зголемува отсутноста од работа, работниците стануваат помалку лојални на организацијата, се намалува продуктивноста и квалитетот на работа, а доста често се принудени да дадат отказ, не постои деловна етика. Недоволната усогласеност меѓу барањата од работникот и неговите способности мора да се предвидат и да се сведат на минимално ниво, со што на минимално ниво ќе се сведе и психичкиот притисок врз вработениот.

За успешноста на секоја фирма треба да се имаат предвид повеќе фактори, но, секако најважното е да се следи здравјето на вработените, бидејќи тие се носители на добробитта. Заболувањата кај вработените, менаџментот најчесто ги припишува на неможноста тие да го поднесат притисокот на деловниот живот. Ваквата политика на менаџментот не води кон прогрес. Заболениите, заради лошото психолошко работно окружување, односно мобинг, не претставуваат поттик на менаџментот во организирањето на работната процедура во нивните компании. Исто така, мобираните работници често одат на боледување, потоа предвреме се пензионираат, што, пак, претставува финансиско оптоварување и за фирмата и за националниот буџет.

Оттука, многу покорисно е да се вложи во превенцијата, во која спаѓа и стручната рехабилитација на работниците кои често одат на боледување. Ова е со цел, овие трошоци да се префрлат на изворот, на работното место, на работното окружување, чија лоша состојба ги предизвикала трошоците. Значи, многу поекономично за компанијата е на ваквите работници – жртви на мобинг да им се овозможи стручна рехабилитација и да го реорганизираат работното окружување, отколку долго да ги „влече“ по боледувања и на крајот да им даде отказ.

Конфликтите на работа кои за последица го имаат мобингот, доколку не се превенираат и решаваат во корист на сите, прогресираат и предизвикуваат негативен развој, влошувајќи го работното окружување, потоа последиците по работната организација во смисла на зголемени трошоци за производство, недостиг на мотивација кај вработените и сл.

Последиците од мобингот се долготрајни и прогресивни, дури и опасни по животот на вработените изложени на мобинг. Затоа, главна цел на сите релевантни субјекти треба да биде сузбивање на оваа негативна појава.⁷⁸

10.6 Како да се пријави мобингот ?

Ако се стекне чувство на изложеност на мобинг, или било кој начин на малтретирање на работното место треба решително на лицето - мобер да му се каже дека неговото однесување не е прифатливо и веднаш да престане со истото. Тоа е најдобро да се направи во присуство на други лица или претставникот на вработените за безбедност и здравје и на Синдикатот.

Претставникот на Синдикатот е лицето со кое можете да соработувате. Треба да се има предвид дека мобингот не е само инцидент, затоа: водете дневник, бележете го датумот и времето на настаните, нивниот број, зачестеноста, имињата на сведоците, опишувајте ги настаните со што е можно повеќе детали. Притоа, особено обрнете внимание на целта - намерата на малтретирањето. Потребно е да се чуваат копиите на писмата, мејловите, факсовите, пораките, решенијата, барањата, или било која друга форма на коренспонденција со лицето - мобер.

Заедно со Синдикатот треба да се побара помош од психологот во претпријатието или институцијата (ако го има), кадровското одделение, во согласност со колективен договор и закон, комисијата за здравје и безбедност. Да се комуницира и да се информираат граѓанските здруженија или саветувалишта против мобинг.

Да се побара од надлежниот лекар да утврди дека влошувањето на здравствената состојба е последица на мобинг на работното место.

Задолжително да се контактира овластениот претставник на Синдикатот на општината или регионот со цел да се извести јавноста преку средствата на јавно информирање. Многу е важно борбата против мобингот да се издигне на високо општествено ниво. Меѓудругото, средства за тоа можат да бидат

⁷⁸ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 33-36;

медиумите, подеднакво и пишуваните и електронските, како и ефикасното законодавство.

Наместо да трпиш да те „шикантираат“ и да се плашиш да го изгубиш работното место, побарај правна и лекарска помош.⁷⁹

10.7 Како да се справиме со мобингот?

Пазарниот начин на стопанисување, во рамки на процесите на светската глобализација, а во поново време и светската економска криза, продуцира бројни слабости. Се заоструваат односите меѓу трудот и капиталот. Побарувачката на евтина работна сила за економски моќните е на преден план, а социјалната сигурност, пак, несомнено станува одговорност на сите во државата. Секој поединец, група, работен колектив, институција, установа и секоја организирана форма на социјален живот треба да биде одговорна за она што го прави (политичка одлука, наставно-образовна дејност, научни истражувања...). Ерозијата на бизнис-етиката е резултат на деловната активност и деловните конкурентни односи, но од друга страна, пак, ги разорува моралните елементи на деловната култура.

Доколку сте жртва на мобинг никако не смеете да дозволите и понатаму да бидете мобирани, мора решително да се борите против оваа појава која е се пораширена во нашите работни организации.

Жртвата не смее да попусти и мора да биде истрајна. Најдобро е да не се донесуваат избрзани одлуки и да не се напушта работното место. Собирајте информации и податоци за мобирањето, за активностите кои се вршени против вас (датум, време), психофизиолошките последици кои тоа ги имало врз вас. Чувајте ги сите докази кои посочуваат дека сте биле жртва на мобинг, но не барајте информации од лицата блиски до моберот. Обратете се за помош кај психолог доколку има во вашата работна организација и до соодветен претставник од синдикатот. Доколку сте во можност најдете си сојузници, некои колеги кои ќе ви бидат сведоци и кои ќе ви помогнат во борбата против моберите.

⁷⁹ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 32;

Но, не заборавајте решително да се спротивставите на таквото однесување. Најважна, сепак, е превентивната заштита од мобинг, организирана како: примарна, секундарна и терцијарна.

Речиси нема работник кој помалку или повеќе не е изложен на мобинг. Кај едни поттикнува акција која продуцира успех, односно ја подобрува ситуацијата, но кај други предизвикува губење на желба за активирање и негово елиминирање што води до штетни и непријатни последици.

Жртвите на мобинг за да го надминуваат непријатниот и штетен психички притисок на работното место и подобро да се чувствуваат, потребно е: што повеќе да бидат работно и социјално активни и ангажирани, да бидат продуктивни, добро организирани и да ги планираат своите активности. Да го развиваат оптимизмот и позитивното мислење, да бидат што поекстремно, а, во исто време да се трудат да ги намалат своите негативни мисли и чувства и преокупираноста со проблемите.

Мобингот е широко распространета појава, а неговите последици се рефлектираат врз социјалната, работната средина и поединецот, затоа треба да се посочи на значајноста на овој проблем од различни аспекти, навремено да се препознае, затоа што мобингот може да се спречи само со перманентна примарна превенција, информирање на работниците и нивна едукација, како и со преземање на конкретни чекори за негово сузбивање и развивање комуникациски вештини.

10.7.1 Неколку совети за превенција и справување

За справување со мобингот може да се преземат иницијативи:

- **на индивидуално ниво**, лицето ги елиминира или редуцира мобинг ситуациите во неговата околина, ја оценува потенцијалната штетност; го сведува на минимум степеност на притисок кој го доживеал како резултат на мобинг;

- **на организациско ниво**, се анализира работата за да се создадат услови за промена на работната атмосфера – менаџмент на конфликтите на работа.

Вработените треба да се мотивираат, за да се обезбедат:

- здрави и безбедни услови за работа;
- стимулативни можности за личен развој и самоостварување;
- правично и објективно наградување;

- непостоење предрасуди, дискриминација врз било каква основа;
- услови кои ќе придонесат вработениот да се чувствува корисен, успешен, почитуван;
- партиципација во поставувањето заеднички цели и носењето одлуки, разрешување и справување со проблемите;
- урамнотеженост на работниот и приватниот живот на вработените лица;
- право на приватност и на сопствени мислења, ставови и гледишта (плуралитет на идеи во организацијата);
- социјално одговорна работна средина (организација која е чувствителна на потребите на вработените).

Многумина се обидуваат последиците од мобинг, чувството на напрегатост и страв, да го ублажат на несоодветен или дури штетен начин по нивното здравје, најчесто со употреба на: никотин, алкохол, кофеин, наркотици, средства за смирување. Меѓутоа, овие стимуланси не само што не ги намалуваат последиците од мобинг, туку ги влошуваат уште повеќе и создаваат зависност. Наместо земање стимуланси и средства за смирување, современиот човек би требало да научи и да применува методи за избегнување на мобинг и намалување на неговите штетни дејства. Некои од нив можеме да ги спроведуваме и сами, како на пример: намалување на обемот на дневни обврски (работни, семејни, општествени), правилна исхрана со многу витамини и минерали, избегнување стимуланси и седативи, уреден ритам на спиење, спортување, техники на опуштање др.

Во работната средина

Постојат различни мерки зависно од тоа дали треба да се спречи развивањето на мобингот или да се рехабилитира жртвата. Превентивно би требало во интерес на работодавачот да биде да воспостави политика на превенција за да не дојде до ескалација на конфликтот во опасни состојби. Не е доволно ако работодавачот објави дека настаната конфликтна ситуација не е во интерес на организацијата и дека тоа мора да се спречи. Една од превентивните мерки би требало да биде едукацијата на менаџерите на сите нивоа за да се воспостават правила кои треба да одредат како треба да се реагира ако конфликтот ескалира.

Еден од начините за рана превенција е да се обрне внимание на организациското работење на компанијата и етиката на однесување. Кога мобинг процесот ќе се развие, обврската на работодавачите би требала да биде да ја заштитат жртвата. Нејзиното жигосување мора да биде спречено, и тој/таа мора да бидат во состојба да ја задржат својата претходна репутација и способност. Би требало жртвата да се испрати на боледување и би требало на истата да и се понуди стручна рехабилитација. Да се допушти несреќното лице да мине низ мобинг процесот и потоа само да се отфрли е голем пропуст на работодавачот. Треба, исто така работодавачите да избираат едно, или повеќе лица во организацијата на кои вработените кои се во опасност од мобинг ќе можат да им се обратат за совет. Покрај тоа, работодавачот треба да ги почитува и применува постојните законски регулативи кои би помогнале во борбата против мобингот и треба да ги обезбедат правата на вработените на физичко и психичко здравје на работа. Работодавачите треба редовно да вршат интерна контрола на работното окружување, за да ги обезбедуваат потребните услови за работа.⁸⁰

10.8 Обезбедување на здрава работна средина и заштита на вработените од мобинг

Пазарниот начин на стопанисување, во рамки на процесите на светската глобализација, а во поново време и светската економска криза, продуцира бројни слабости. Се заоструваат односите меѓу трудот и капиталот. Побарувачката на евтина работна сила за економски моќните е на преден план, а социјалната сигурност, пак несомнено станува одговорност на сите во државата. Секој поединец, група, работен колектив, институција, установа и секоја организирана форма на социјален живот треба да биде одговорна за она што го прави. Ерозијата на бизнис климата е резултат на деловната активност и деловните конкурентни односи, но од друга страна, пак, ги разорува моралните елементи на деловната култура.

⁸⁰ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 39-42;

Речиси нема работник кој помалку или повеќе не е изложен на мобинг. Кај едни поттикнува акција која продуцира успех, односно ја подобрува ситуацијата, но кај други предизвиува губење на желба за активирање и негово елиминирање, што води до штетни и непријатни последици.

Жртвите на мобинг, за да го надминат непријатниот и штетен психички притисок на работното место и подобро да се чувствуваат, потребно е што повеќе да бидат работно и социјално активни и ангажирани, да бидат продуктивни, добро организирани и да ги планираат своите активности. Да го развиваат оптимизмот и позитивното мислење, да се трудат да ги намалат своите негативни мисли и чувства и преокупираноста со проблемите

Мобингот е широко распространета појава, а неговите последици се рефлектираат врз социјалната, работната средина и поединецот, затоа треба да се посочи на значајноста на овој проблем од различни аспекти, навремено да се препознае, затоа што мобингот може да се спречи само со перманентна примарна превенција, информирање на работниците и нивна едукација и преземање на конкретни чекори за негово сузбивање и развивање комуникациски вештини.

Постојат различни мерки зависно од тоа дали треба да се спречи развивањето на мобингот или да се рехабилитира жртвата. Превентивно би требало во интерес на работодавачот да се воспостави политика на превенција, за да не дојде до ескалација на конфликтот во опасни состојби. Не е доволно ако работодавачот објави дека настанатата конфликтна ситуација не е во интерес на организацијата и дека тоа мора да се спречи. Една од превентивните мерки би требало да биде едукацијата на менаџерите на сите нивоа за да се воспостават правила кои треба да се одредат како треба да се реагира ако конфликтот ескалира.

Една од причините за рана превенција е да се обрне внимание на организациското работење на компанијата и етиката на однесување. Кога мобинг процесот ќе се развие, обврската на работодавачите би требало да биде да ја заштитат жртвата. Нејзиното жигосување мора да биде спречено, и тој/таа мора да бидат во состојба да ја задржат својата претходна репутација и способност. Би требало жртвата да се испрати на боледување и би требало на истата да и се понуди стручна рехабилитација. Да се допушти несреќното лице

да помине низ мобинг процесот и потоа само да се отфрли, е голем пропуст на работодавачот.

Треба, исто така работодавачите да избираат едно, или повеќе лица во организацијата, на кои вработените кои се во опасност од мобинг ќе можат да им се обратат за совет. Покрај тоа, работодавачот треба да ги почитува и применува постојните законски регулативи кои би помогнале во борбата против мобингот и треба да ги обезбедат правата на вработените за физичко и психичко здравје на работа. Работодавачите треба редовно да вршат интерна контрола на работното опкружување, за да ги обезбедуваат потребните услови за работа.⁸¹

⁸¹ преземено од www.ssm.org.mk

Петти дел

11.0 Сојуз на синдикати на Македонија за појавата на мобинг во Република Македонија

Сојузот на синдикатите на Македонија е организација во која доброволно и врз демократска основа се здружуваат синдикатите. ССМ ги обединува и ги застапува заедничките општествени, економски, социјални и културни интереси на здружените синдикати.

Според синдикатите постои недоволна информираност на работниците во однос на законската регулатива, препознавање на појавите на насилство на работното место, како и информираност во однос на механизмите за заштита од нив. Идентична е и состојбата во однос на информираноста на работодавачите.

Работниците не ја препознаваат вистинската улогата на синдикатот во остварување на заштита на своите работнички права.

Психичките малтретирања, понижувања и притисоци на работните места стануваат сè помасовна појава во работните средини во Република Македонија. Во Сојузот на синдикати на Македонија – ССМ секојдневно се бележат јавувања, поплаки, барања за помош.

На линијата за мобинг во Канцеларијата за помош и едукација на жртви се евидентирани 45 случаи на психичко вознемирување за период од две години, односно 40%. Останатите 60% се јавиле за прекршување на работнички права или пак се случува тие да немаат доволно докази дека дејствата на вознемирување се случиле. Податоците укажуваат дека жртвите на насилство на работното место подолго време трпат и молчат за својот проблем при што тие се соочуваат со нарушувања на нивното ментално и физичко здравје.

Како резултат на досегашното четиригодишно давање на директна помош и поддршка на жртвите на психичко вознемирување, Здружението на граѓани – Мобинг програма располага со сознанија во однос на проблемите со кои се соочуваат жртвите меѓу кои и: непостоење на основно ниво на комуникација во работната организација, несоодветна информираност во однос на самиот

проблем на вознемирување, непостоење на механизми во самите институции каде да се пријави, постоење на дискриминација врз основа на пол и национална припадност, барање за извршување на работни задачи надвор од работното време и работните простории, праќање на пораки со сексуална природа и др.

Податоците од досегашното работење на Здружението на граѓани – Мобинг програма укажуваат на мошне висок степен на пријавување на случаи на психичко вознемирување. Имено, во периодот од февруари 2008 до септември 2012 година здружението регистрирало вкупно 476 лица што се обратиле за помош во врска со психичко вознемирување на работното место. Поголем дел од жртвите што се обратиле се жени.⁸²

Евидентно е дека Република Македонија го следи светскиот феномен на хоризонтално и вертикално проширување на мобингот. Првичен доказ е анкетата на Сојузот на синдикати на Македонија, според која од 510 испитаници 41 процент се изјасниле дека се жртви на мобинг, 30 проценти дека трпат притисоци поради политичка определеност и 40 проценти дека имаат сериозни здравствени проблеми како резултат на притисоците кои ги доживуваат на работното место.⁸³

Огромната невработеност, највисока во Европа, е првиот, најголем и одлучувачки фактор за тоа што за мобингот во Република Македонија се зборува само теоретски. Имено, стапката на невработеност изнесува 33 проценти, невработени се повеќе од 400.000 лица, што се одразува на односот кон вработеноста. Во Република Македонија луѓето живеат во смртен страв од губење на сопственото работно место.

Во анкетата што неодамна ја спроведе Канцеларијата, на 3000 дистрибуирани прашалници за утврдување мобинг, потврдни одговори имало во дури 1114. Според Канцеларијата, мобинг имаме во сите дејности. Дури 44 проценти од испитаниците одговориле дека се чувствуваат како жртви на ваква злоупотреба. Најмногу се пожалиле работниците од текстилната индустрија, кои работат во несоодветни услови и се најмалку платени. Потоа следуваат управата и финансиите. Помалку поплаки имало во образованието, полицијата

⁸² Галевска.М, Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Република Македонија - ЕСЕ, стр.8;

⁸³ Преземено од <http://www.ssm.org.mk>

и во судството. Истражувањата на Канцеларијата покажуваат дека се присутни сите форми на мобинг, почнувајќи од мобингот меѓу колегите до мобингот од и кон претпоставените. Согласно оваа анкета, како мобери се јавуваат работодавачите во 89 проценти од случаите, а колегите во 8 проценти од случаите. Најчесто мобинг пријавуваат работниците – 69 проценти, но има и пријави и од лица на повисоки работни позиции, како менаџери и управители, кои се во многу мал број, но сепак постојат.⁸⁴

Сојузот на синдикати на Македонија реализирал повеќе активности во насока на унапредување на состојбите на полето на насилство на работното место меѓу кои: учество на Меѓународната конференција посветена на мобингот во 2007 год., воспоставување на првите контакти со Здружението за помош на жртви од мобинг од Хрватска, вклучување во Регионалниот балкански проект за спречување на мобинг (2009–2011) и формирање на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг во 2010 год. како дел од Националниот проект на Синдикатот на финансиски дејности – ССМ, „Антимобинг мрежа – МК“. Во 2012 год. синдикатот, во соработка со синдикатот за здравство, реализирал две обуки на тема психичко вознемирување (мобинг).

Тој има реализирано и обуки за советници за мобинг што се предвидени во предлог законот за мобинг. Искуствата од досегашното работење на синдикатот во однос на постапување по пријавени случаи на психичко и сексуално вознемирување се анализираа преку работењето на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг што функционира во рамки на Сојузот на синдикати на Македонија. Имено, во Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг може да се јави секој вработен без оглед дали е член на синдикат или не. Основната цел на оваа Канцеларија е да ги обезбеди потребните информации за лицата коишто се јавуваат, како и понатамошно упатување заради остварување на своите права во соодветни постапки. Искуството од досегашното работење на Канцеларијата укажува на недоволна информираност на работниците во однос на законската регулатива и воопшто што се подразбира под појавите на психичко и сексуално вознемирување. И покрај вака констатираната неинформираност, сепак бројот на јавувања на линијата е значителен.

⁸⁴ Превземено од <http://www.sfdm-stopmobbing.blogspot.com>

Податоците укажуваат дека жртвите на насилство на работното место подолго време трпат и молчат за својот проблем при што се соочуваат со нарушување на нивното ментално и физичко здравје. Во прилог на сериозноста на појавата на психичко вознемирување (мобинг), од аспект на нејзиниот обем и последици, зборува и изјавата на преставникот на синдикатот: „Мобингот постоел отсекогаш откако постојат работничките права, но многу малку работници го препознаваат. Жртвите на мобинг се чувствуваат беспомошни, оставени сами на себе, во шок и со чувство на безизлезност“. Состојбите се уште позагрижувачки имајќи го предвид фактот дека лицата коишто се јавуваат не знаат воопшто дали се членови на синдикатот и дека за членовите на синдикатот е обезбедена бесплатна правна помош. Сето ова укажува на сериозна потреба од разгледување на суштинската улога и мандатот на синдикатот во обезбедување на заштита на работничките права. За потребата од враќање на довербата во синдикатите укажуваат и податоците за нискиот степен на формална реакција, односно пријавување на случаите на психичко и сексуално вознемирување до синдикатите.⁸⁵

Во државата сè уште нема лица осудени за мобинг, иако се водат 12 судски процеси во кои за психичко и физичко вознемирување на работно место тужат работници или група работници, велат од Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг, која работи во составот на Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ).

За овие предмети се водат судски постапки, се држат рочишта, но ниту еден од случаите не е завршен со судска пресуда - објаснува Маја Ристова, советник за мобинг од Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг.

Ристова очекува стапувањето на сила на законот за мобинг да направи дополнително придвижување на процесот на откривање и казнување на сторителите на мобинг, забрзување на судските постапки и охрабрување на работниците да пријават мобинг.

⁸⁵ Галевска.М, Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Република Македонија - ЕСЕ, стр.35;

По стапување на сила на Законот за Заштита од вознемирување на работно место, донесени се две пресуди со кој се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација на работно место.

Прва пресуда за дискриминација, донел Основниот суд 2 – Скопје против Министерството за внатрешни работи. Според одлуката на Судот, лице од ромската националност било спречено од граничните служби да ја напушти територијата на Македонија, само поради неговата припадност.

„Основниот суд Скопје 2 утврди повреда на правото на еднаквост во праксата на граничните служби да го ограничуваат правото на определени категории на граѓани да ја напуштат територијата на Република Македонија под (не)оправдано сомнение дека се работи за лажни баратели на азил.“

Со ограничување на правото на слободно движење како и правото на еднаквост, судот утврдил прекршување на Уставот, информираат од Здружението на млади правници. Оттаму велат дека лицето ја поседувало сета потребна документација за излез од земјава.

Во моментов се водат повеќе постапки за дискриминација, велат од Здружението, а оваа пресуда иако сè уште не е правосилна, ја оценуваат како значаен напредок во борбата против дискриминација и владеење на правото

Македонското здружение на млади правници - МЗМП информира дека Основниот суд Скопје 2 Скопје, врз основа на постапка поддржана од МЗМП, ја донесе првата пресуда со која се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Судот со пресудата утврди дискриминација и повреда на правото на еднаквост. Според судот, Министерството за внатрешни работи (МВР) како тужен со тоа што го спречило тужителот, лице припадник на ромската националност, да ја напушти територијата на РМ постапувајќи спротивно на членот 8 од Законот за гранична контрола му го ограничило **правото на слободно движење** како и **правото на еднаквост**, права загарантирани со член 9 и член 27 од Уставот на Република Македонија.

Оваа пресуда е мошне важна за владеењето на правото во РМ од две причини. Првата е тоа што ова е прва судска одлука која утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација, а втората причина е што во судската постапка се утврдува сè поприсутната неправична

пракса на граничните служби да се ограничува слободата на движење на цела група граѓани на Република Македонија поради неоправданата претпоставка дека ќе го злоупотребат визниот режим со тоа што ќе бараат азил во некоја од земјите членки на ЕУ.

Четврток, 7 август 2014 – Основниот суд Скопје 2 Скопје, врз основа на постапка поддржана од МЗМП, ја донесе и втората пресуда со која се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација, прва од областа на работните односи.

Основниот суд Скопје 2 Скопје утврдил дискриминација по основ на виктимизација и повреда на правото на еднаков третман на тужителот кој трпел штетни последици поради преземање на одредени активности за заштита од дискриминација.

Судот со пресудата утврди дискриминација и повреда на правото на еднаквост и дискриминација по основ на виктимизација, во однос на остварување на правата од работен однос поради неисплаќање на плата и уплата на придонеси. Судот го задолжи работодавачот (тужениот) да му овозможи на тужителот да ги оствари правата од работен однос и во иднина да се воздржи од преземање на дејствија со кои се крши правото на тужителот на еднаков третман загарантирано со Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работните односи.⁸⁶

Во Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг, неделно добиваат по две до три поплаки за вознемирување на работно место, но сите не се класифицираат како мобинг.

Во текот на процедурата, од жалбата која се добива на СОС телефонот, пополнувањето на прашалникот, преку разговорот со стручна екипа и разгледување на доказите, се утврдува која од жалбите е мобинг, а која не. Ако се открие дека станува збор за мобинг, на лицето кое се жали му се дава соодветно решение и се советува како да постапи натаму.

Според податоците од истражувањето направено од ССМ на мобинг најчесто биле изложени вработени во текстилната индустрија, делови од здравството и јавната администрација.

⁸⁶ Преземено од <http://www.akademik.mk/>

Најмногу од испитаниците се пожалиле на психичко вознемирување, влијание врз способноста на работникот, а сосема малку на физичко вознемирување. Истражувањето покажало дека над 42 проценти од испитаниците се изјасниле дека биле изложени на мобинг.⁸⁷

11.1 Македонски мобинг здруженија

1. Унија на независни автономни синдикати (УНАСМ)

Во рамки на Унијата на независни автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) од 2000год. функционира Организацијата на жени⁸⁸ којашто ги обработува темите поврзани со проблемите со кои се соочува жената на работното место и при вработувањето. Во рамки на оваа организација веќе четврта година работи СОС-линијата за насилство на работното место. Организацијата на жени при УНАСМ бележи значителна иницијативност и активност во последните 3 години, посебно на полето на едукација на младите и женската популација во однос на промовирање на синдикалните вредности, препознавање на улогата на синдикатот, работата на црно, психичко и сексуално вознемирување.

Целната група на којашто ѝ е наменет ваквиот тип активности се невработени лица, здруженија на граѓани, жени, млади, како и надлежни институции. Одреден дел од програмата на Организацијата на жени при УНАСМ е насочен кон спроведување на анкетни истражувања заради утврдување на состојбите на ова поле, учество на меѓународни конференции, како и развивање на меѓународна соработка со други здруженија што работат на ова поле.⁸⁹

Секојдневните јавувања и поплаки од членството на Сојузот на синдикати на Македонија и интервенциите за помош ја иницираа идејата за основање на

⁸⁷ Излагање Маја Ристова, претставник на Сојузот на Синдикати на Република Македонија

⁸⁸ Статут на Организацијата на жени при Унијата на независни автономни синдикати на Македонија, 2000; Програма за работа на ОЖ при УНАСМ, 2012.

⁸⁹ Галевска.М,Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Република Македонија - ЕСЕ, стр:35

посебно мобинг здружение. Така во 2008-та година е основано **Македонско мобинг здружение** ⁹⁰

Претседател на здружението е Гордица Бошковска, која е и правен застапник на Регионалниот синдикален совет на Сојузот на синдикати на Македонија во Куманово. Бидејќи идејата за основање на здружението е произлезена од вработените и структурите во Сојузот на синдикати на Македонија се одржуваат блиски контакти со други организации со блиска платформа, како Организацијата на жени, Сојузот на жени на Република Македонија, со Младинската секција и други организации. Инаку зачленувањето не зависи од членувањето во Сојузот на синдикати на Македонија.

Здружението на граѓани – Мобинг програма е здружение на граѓани што досега презело сеопфатни активности во насока на сензибилизирање на јавноста во однос на проблемот на психичко вознемирување (мобинг), организирање на јавни трибини во соработка со Институтот за медицина на трудот во РМ, како и реализирање и промовирање на првичните сознанија и истражувачки резултати во однос на појавата на психичко вознемирување.

Податоците од досегашното работење на Здружението на граѓани – Мобинг програма укажуваат на мошне висок степен на пријавување на случаи на психичко вознемирување. Имено, во период од февруари 2008 до септември 2012 год. здружението регистрирало вкупно 476 лица што се обратиле за помош во врска со психичко вознемирување на работното место. Погolem дел од жртвите што се обратиле се жени.⁹¹

Други организации кои се активни по прашањето за мобинг е Фондацијата “Фридрих Еберт” со канцеларија во Скопје. Фондацијата во неколку наврати организира семинари и други собири на кои се зборува за оваа појава.⁹²

Македонското здружение за заштита при работа е невладина организација која по дефиниција се занимава со појавата на мобинг. Во ова здружение членуваат дипломирани инженери по заштита при работа, што значи лица чија професија се состојбите со безбедноста и здравјето. Инженерите од

⁹⁰ Преземено од <http://www.ssm.org.mk>

⁹¹ Галевска, М., Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Република Македонија - ЕСЕ, стр:35, стр:40;

⁹² Преземено од <http://www.fes.org.mk>

Македонското здружение за заштита се редовно повикувани предавачи на собирите и семинарите што ги организира Сојузот на синдикати на Република Македонија.

Македонското здружение за заштита при работа, како дел од својот примарен мандат, презема активности што се насочени кон подигање на свеста и едукација на вработените и работодавачите од областа на безбедност и заштита при работа. Воедно, на иницијатива на здружението се отворени постдипломски студии и основни студии за заштита при работа. Паралелно со напоменатите активности, здружението презема активности и на ниво на компании за реализирање на програми за подобрување на условите за безбедност и здравје при работа. МЗЗПР остварува регионална и меѓународна соработка со други организации што работат на ова поле заради следење и примена на регионалните и меѓународните искуства и стандарди на полето на безбедност и заштита при работа.⁹³

Институтот за медицина на трудот за првпат почнува да оперира со мобингот во 2004 година. Институтот го има преземено прашалникот од Хрватска, чиј автор е Елвира Коиќ. Претставниците на Институтот во прв ред ја истакнуваат потребата од препознавање на здравствените последици на мобингот.⁹⁴

Здружението за помош и едукација на лица изложени на мобинг или скратено МОБИНГ ЗГ, е формирано во текот на Мај 2010 година. Зачетоците на идејата која не водеше на патот за негово формирање се роди пред 3 години, поточно во периодот кога остваривме првични контакти со Здружението Мобинг од Загреб-Република Хрватска.

Здружението за помош и едукација на лицата изложени на мобинг е самостојно, доброволно, невладино и непрофитабилно здружение во кое членуваат граѓани на Република Македонија.

Во Мај 2010 година, Мобинг ЗГ одржа Основачко собрание на кое беше донесена Одлука за формирање на Мобинг ЗГ, донесен Статут и усвоена Програма за работа.

⁹³ Галевска.М,Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Република Македонија – ЕСЕ, стр;41;

⁹⁴ Преземено од <http://www.ssm.org.mk>

Седиштето на здружението е во Скопје на ул. „12-та Македонска ударна бригада„ - ББ, Општина Центар, Скопје.

Мобинг ЗГ, учествуваше на Почетната конференција на проектот „Мрежа за здравје и заштита при работа“ која се одржа во почетокот на Јуни 2010 година во Игало-Република Црна Гора.⁹⁵

11.2 Улогата и ангажманот на Сојузот на синдикати на Република Македонија во донесување на новиот закон за Заштита од вознемирување на работно место

⁹⁵ Преземено од <http://www.mobbing-zg.weebly.com>

Синдикалното движење насекаде и на европско и на светско ниво, вклучувајќи го и во Република Македонија, особено во последните години, посебно внимание му посветува на вознемирувањето на работното место на работниците, односно на мобингот.

Секако, во оваа смисла носител на овие активности беше ССМ кој во рамките на стратегиите за остварување на здрава и безбедна работна средина како предуслов за социјален и економски продуктивен живот се фокусираше и на грижата и заштитата од мобинг.

ССМ генерално акцентот на оваа појава пред сè ја поврза и ја превенира во рамките на работната средина која последните две децении ја добива својата експанзија и како резултат покрај останатото и на спецификите на нашиот пазар на труд, невработеноста и последните години на постоењето на светската економска, финансиска и должничка криза.

Во ваква констелација на односи и услови сè поприсутно е напуштањето на човековите и работничките права на здрава и безбедна работна средина која е предуслов за посакувани деловни резултати и економски просперитет. Секако, непосредната поврзаноста на здравјето на работниците и социо- економскиот развој и повисок квалитет на живот, значи обврска и предизвик за мултидимензионален пристап на прашањето на мобингот од страна на сите повикани општествени субјекти. Основата за прагматичен пристап со нормативно опсервирање на овој феномен, ССМ го гледаше и го активираше и од аспект на потребата од хармонизирање на нашето работно законодавство со европското, од една страна, и следејќи го соопштението на Европската комисија до Советот на ЕУ Парламентот за квалитетот и продуктивноста на работата, каде предлага стратегии на ЕУ во кои се предупредува на ескалирање на новите ризици кои се сериозна закана за повреди и несреќи при работа, посебно ризиците предизвикани од психички притисок, односно вознемирување на работното место или мобинг.

Барањата на ССМ како предводник за донесување на нов посебен закон наоѓаа основа во недоволната правна рамка и правна лимитираност на оваа појава обработена само со еден член во ЗРО.

Следна основа како предмет на интерес и потреба за донесување на нов закон од аспект на синдикатот беа и економските последици за работните места, претпријатијата и општеството во целина како резултат на мобингот. Според истражувањата на ниво на ЕУ дури 15% од работниците страдаат од мобинг на работното место. Одредени истражувања укажуваат исто на фрапантни факти и финансиски импликации поврзани со трошоци за лекување.

Ставот на ССМ беше да се стави законска рамка на проблемот наречен мобинг, прифатен и поддржан и од нашето членство и од пошироката јавност. На дебатите и работилниците за мобинг што ССМ ги одржа, како и на дебатите за овој проблем организирани од други субјекти, поделено беше размислувањето дека во нашата држава заради масовноста и зачестеноста на психичкиот притисок врз вработените, кој носи не само последици по нивното здравје туку и по нивниот работен статус, е потребно да се започне што поскоро процедура за носење на посебен закон за мобинг. Овој закон беше неопходно да се донесе и да помогне во ублажувањето на последиците и решавањето на споровите на работа кои се резултат на мобинг.

ССМ во рамките на новиот реafirмиран и реформиран стратешки пристап, а во согласност со целогодишно кампањско дејствување посветено на првомајското празнување во 2012 година ја започна кампањата за донесување на закон за мобинг. Донесувањето на овој закон како резултат на оваа кампања е трета историска верификација и победа на заложбите на синдикатот покрај донесувањето на законот за минимална плата и законот за европски работнички совети. Донесувањето на овој закон е израз и на доброетаблираниот социјален дијалог меѓу социјалните партнери особено по 2010 година, но и потврда на храброста и одговорноста на социјалните партнери и во вакви услови да носат закони со вакво значење. Решенијата во законот се израз на долго усогласување на работните групи, на меѓусебно докажување и аргументирање на своите позиции. Се разбира дека покрај компаративните анализи и на останати закони поврзани со оваа материја и искуство во спроведување на законот, донесени се решенија кои практиката ќе ги валоризира или ќе отвори простор и за други поинновативни решенија.

Со цел да ја издигне свеста кај работниците и целокупната јавност за постоењето и потребата од препознавање и заштита од мобинг, Сојузот на синдикатите на Македонија дејствува превентивно. Води кампањи, се едуцираат работниците преку: семинари, работилници, трибини, кои во изминатиот период беа одржувани или самостојно или во партнерство со синдикатите од Република Македонија и европските и светски синдикални асоцијации и организации – ITUC и ETUC, Меѓународната организација на трудот, Министерството за труд и социјална политика – Секторот за еднакви можности, Организацијата на работодавачи на Македонија, фондации, како и со невладиниот сектор.⁹⁶

11. 3 Резултати од спроведената анкета и истражување за појавата на мобинг во два града на Источна Македонија, Штип и Пробиштип

За да се утврди дали населението од Источна Македонија, односно во градовите Штип и Пробиштип е запознаено со овој нов облик на дискриминација во работниот однос поточно со мобингот, спроведовме анкета.

⁹⁶ Преземено од www.ssm.org.mk

Анкетирањето беше спроведено со помош на анкета составена од 10 анкетни прашања од отворен и затворен тип. Со анкетата беа опфатени околу 100 испитаници од Штип и Пробиштип од кој 30 лица работат во текстилната индустрија, 15 лица во рударството, 15 лица во образование, 10 лица во здравството, 15 лица во угостителство, и 15 лица во администрација. При спроведување на анкетата се водеше сметка за рамноправна полова застапеност, при што мора да се констатира дека жените беа повеќе заинтересирани, па оттука и дадената структура, 46 лица мажи, 54 лица жени.

Возрасната структура на вработените е резултат на фактичката состојба, при што најзастапени се од 41 до 50 години.

Од анкетираниите лица најмногу од нив се со средно стручно образование или високо стручно образование.

При анкетирањето се водеше сметка и за правичната национална застапеност, што е битно затоа што националната припадност е еден од ризик-факторите за појава на мобинг. При што беа анкетирани 80 македонци, 5 албанци и 15 лица од други национални групи.

Изборот на анкетираниите лица беше случаен кој овозможи да се даде определена слика колку граѓаните се запознаени со мобингот, дали знаат да го препознаат, и колку се запознаени како и каде треба да се пријави.

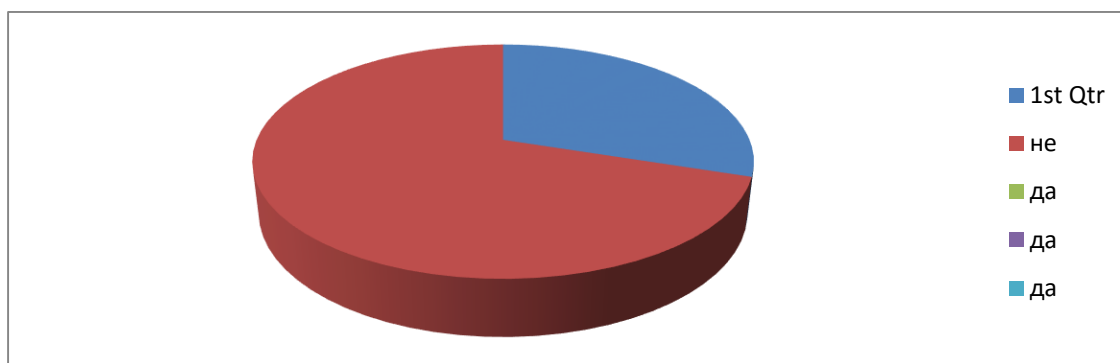
Добиени одговори на анкетните прашања:

Од спроведената анкета по добиените одговори се добиени следниве резултати:

Првото прашање од анкетниот лист се однесува на познавањето на мобингот и дали сметате дека сте биле жртва на мобингот. На првото прашање 30 лица одговориле позитивно, а 70 лица негативно. Погolem дел од граѓаните не се запознаени со овој вид на дискриминација на работно место и не знаат да ја препознаат. Непознавањето на граѓаните за појавата како што е мобингот е поради нивната недоволна информираност.

Графикон 2. Обработка на одговорите на првото прашање

Chart 1. Processing responses of 1 th issue of the questionnaire



Второто прашање од анкетниот лист гласеше: Поради кои карактеристики сте биле мобирани и тука можни беа повеќе одговори: физички, психички, политички, националност, потекло, брак, возраст, секс итн. Од добиените одговори најмногу од нив одговориле дека биле политички мобирани, потоа следуваат психички, физички, доста се застапени и мобирање по национална основа, а помалку биле мобирани заради возраст секс, брак итн.

Третото прашање се однесува на тоа од кого биле најчесто мобирани од претпоставените или од колегите. Од испитаните 100 лица, 75 лица одговориле дека биле мобирани од претпоставените, а само 15 одговориле дека биле мобирани од колегите, 5 лица дека не знаат, а 5 одбиваат да одговорат.

Графикон 3. Обработка на одговорите на третото прашање

Chart 3. Processing responses of 3 th issue of the questionnaire

Од кого сте биле најчесто мобирани, од претпоставените или од колегите?	
Од претпоставените	75 лица
Од колегите	15 лица

Одбиваат да одговорат	5 лица
Не знаат	5 лица
Вкупно	100 лица

Натаму, во анкетниот лист следува четвртото прашање: Какви емоционални штетни последици за здравјето и приватниот живот имате почувствувано и тука следат: недоверба, страв, понижување, беспомошност, неспособност за работа, депресија, загубена самодоверба. На ова прашање поголем дел од испитаниците одговориле дека ги почувствувале скоро сите карактеристики, а само 5 лица одговориле дека немаат почувствувано ништо.

На петото прашање „Дали постои заштита од страна на Синдикатот?“ 45 лица одговориле дека постои, 35 лица дека не постои, 20 лица не знаат.

Графикон 4. Обработка на одговорите на петото прашање

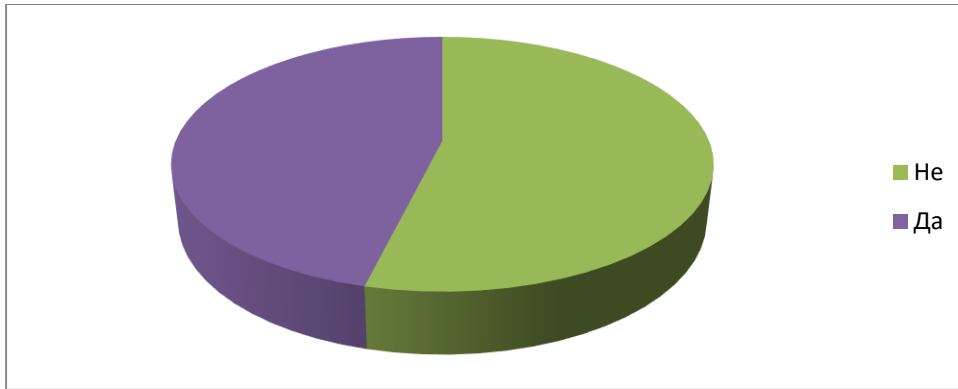
Chart 5. Processing responses of 5 th issue of the questionnaire

Дали постои заштита од страна на синдикатот?	
Постои	45 лица
Не постои	35 лица
Не знам	20 лица
Вкупно	100 лица

Шестото прашање гласи „Дали знаете каде треба да се пријави мобингот?“, 60 лица одговориле дека не знаат, а 40 лица дека знаат.

Графикон 5. Обработка на одговорите на шестото прашање

Chart 6. Processing responses of 6 th issue of the questionnaire



Седмото прашање се е: „Дали сте информирани за заштитата од мобинг според новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место?“ од кои само 30 лица одговориле дека се запознаени, 50 лица одговориле дека не се запознаени, а 20 лица дека не знаат.

Графикон 6. Обработка на одговорите на седмото прашање

Chart 7. Processing responses of 7 th issue of the questionnaire

Дали сте информирани за заштитата од мобинг според новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место?	
Да	30 лица
Не сме запознаени	50 лица
Не знам	20 лица
Вкупно	100 лица

Осмото прашање гласи „Дали во местото каде што сте вработени има пријавено случаи за мобинг и дали е во тек судска постапка?“. Од испитаните лица 80 одговориле дека не знаат, 15 дека знаат и 5 дека не се запознаени.

Графикон 7. Обработка на одговорите на осмото прашање

Chart 8. Processing responses of 8 th issue of the questionnaire

Дали во местото што сте вработени вашите има пријавено случаи за мобинг и дали е во тек судска постапка?	
--	--

Да	15 лица
Не сме запознаени	5 лица
Не знам	80 лица
Вкупно	100 лица

Деветото прашање гласи „Дали кога имате почувствувано мобинг, сте пријавиле, или немате преземено никаква реакција?“ . Од испитаните 100 лица 60 лица одговориле дека немаат преземено ништо, 15 лица дека преземале, а 25 лица дека не се запознени како да го направат тоа.

Графикон 8. Обработка на одговорите на деветото прашање

Chart 9. Processing responses of 9 th issue of the questionnaire

Дали кога имате почувствувано психичко вознемирување на работно место, сте пријавиле, или немате превземено никаква реакција?	
Не, немаме преземено ништо	60 лица
Да, преземавме	15 лица
Не сме запознаени како да го сториме тоа	25 лица
Вкупно	100 лица

И на последното прашање „ Зошто не го пријавувате мобингот?“ 50 лица одговориле поради страв од губење на работното место, 30 лица одговориле дека не знаат како и кај кого да го пријават, а 20 лица одбиват да одговорат.

Графикон 9. Обработка на одговорите на деветото прашање

Chart 10. Processing responses of 10 th issue of the questionnaire

Зошто не го пријавувате мобингот?	
Поради страв од губење на работното место	50 лица
Не знаеме како и каде да го сториме тоа	30 лица

Одбиваат да одговорат	20 лица
Вкупно	100 лица

Од спроведената анкета и истражување дојдовме до сознание дека граѓаните во овие два града во дејностите во кои е спроведено истражувањето не се доволно информирани за појавата на мобингот, кај нив постои мобинг и тие ги имаат почувствувано последиците од мобинг, но не се информирани како да се заштитат, не знаат како да пријават, што да сторат, со кого да разговараат, чувствуваат страв од губење на работното место, немаат доверба во синдикатот и правосудните органи и не се запознаени како можат да бидат заштитени според новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место.

Интерсен е податокот што при истражувањето дојдовме до сознание дека во рударството во Општина Пробиштип постои мобинг, и испитуваните лица се запознаени, го имаат пријавено случајот најправин кај работодавачот, а потоа со помош на Синдикатот е поведена судска постапка која е во тек за овој случај.

11.4 Што ни е потребно во врска со мобингот?

За големината на проблемот со мобингот потврдува и фактот што со Резолуцијата од 3 јуни 2002 година Советот на Европската унија им наложи на своите членки, со цел за постигнување здрави и безбедни услови за работа дека, мораат да се ангажираат за сузбивање на сите можни состојби на работното

место штетни по здравјето на работниците, меѓу кои и мобингот. Република Македонија како земја кандидат за влез во Европската Унија мора да ги следи и имплементира резолуциите и директивите на ЕУ во своето законодавство или да носи соодветни закони. Потребно е, исто така, да ги испочитуваме и имплементираме во нашето законодавство насоките од Стратегијата 2007-2012 која се однесува на безбедноста и здравјето при работа, а во која се потенцира потребата од справување со појавата на мобинг како нова опасност по здравјето при работа.

Во политиката на национално ниво потребно е:

- Почитување на законите и регулативите;
- Утврдување надлежности на соодветна институција;
- Вклучување на Инспекцијата за труд;
- Трипартитен социјален дијалог;
- Национален совет;
- Едукација и истражување;
- Индикатори (прибирање, обработка и анализа на податоците);
- Активно вклучување на: Организациите на работниците (Синдикатот); Работодавачите, Граѓанскиот сектор (Македонско мобинг здружение, Македонско здружение за заштита при работа...);
- Кампањи;
- Медиуми.⁹⁷

11.4.1 Социјален дијалог

Времето во кое живееме, време на глобализациски и транзициски феномени е многу погодно за развивање на капацитетот кај обичните луѓе да станат мобери. Самиот факт што за мобингот во последно време се зголемува интересот и започнува сè повеќе да се зборува и пишува, го потврдува фактот за неговото ескалирање, како и потребата од преземање мерки за превентивно

⁹⁷ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр:46;

спречување и сузбивање како појава. Ова е од интерес и на работодавачите (кои губат од профитот), но и на целото општество. Имено, работникот – жртва на мобинг индиректно со своето однесување (пред сè агресивно, суицидно) влијае и го нарушува семејниот живот. Значи, мобингот, како групен феномен од средината во која се случува малтретирањето, се префрла во друга група во која жртвата егзистира – семејството и околината. На таков начин се зголемува брјот на лицата кои трпат последици од мобинг.

Заради сериозноста на ваквото нарушување на биолошкото, психичкото и социјалното единство кај жртвите на мобинг (која го разорува здравјето на поединецот, но исто така влијае врз пошироката животна и работна средина и станува општествен проблем) мора соодветно да се третира во нашата држава. Секако, еден од првите и нужни чекори е да се води социјален дијалог на сите можни нивоа.

Како еден од инструментите за развој на социјалниот дијалог во фирмите и установите, секако е потпишувањето колективни договори за правата од работа. Покрај тоа, секој настанат спор може да се реши по мирен пат без последици по страните од спорот, а согласно Закон за мирно решавање на работните спорови.

Согласно Уставот на РМ и Законот за работни односи, на национално ниво се потпишани колективни договор за приватниот и јавниот сектор во кои се дорегулирани правата од работен однос. Покрај овие колективни договори, Сојузот на синдикатите на Македонија се залага за потпишување посебни колективни договори за дорегулирање на правото на вработените за безбедни и здрави услови при работа, чија содржина може да биде и заштитата од мобинг и мерките што треба работодавачот да ги преземе во договор со Синдикатот за неговото надминување.

Колективни договори кои ги дорегулираат правата од работа согласно Законот за работни односи се потпишуваат на ниво на дејност. Исто така и на ова ниво може да се потпишуваат колективни договори за безбедност и здравје при работа во кои ќе биде опфатено и третирано прашањето на психичкото малтретирање на работното место.

Во разговарањето, преговарањето, договарањето за трудовите права на ниво на трговско друштво или јавен сектор, меѓу кои за правото на достоинствени услови за работа (без психичко малтретирање) голема улога може да има претставникот на вработените за безбедност и здравје и синдикалниот претставник. Вработените според Законот за безбедност и здравје имаат право да изберат свој претставник кој ќе се грижи за условите за работа кои нема да му штетат на здравјето на работникот.

Согласно Законот за работни односи вработените имаат право да основаат синдикат.

Преговарањето за добрата организација на работата, менаџирањето секако е еден од клучните фактори за безбедноста и здравјето на работното место од сите аспекти, вклучувајќи ја: поставената задача, потребното време за нејзиното извршување, тимот и неговата стручност, како ефективно и без психички притисок да се раководи и работи – да се работи со задоволство, како да се решаваат настанатите ситуации штетни по здравјето и животот на работниците и да се постигне најдоброто решение.⁹⁸

11.4.2 Образование и тренинг

Мобингот е комплексна појава и затоа е потребно континуирано образование и тренинг во врска со работењето и однесувањето во работните средини. Наменети се за: вработените, но и за менаџерите и раководителите. Образовните активности ги реализираат: едукаторите и тренерите кои се занимаваат со образование и обучување, пренесување и ширење знаења и вештини, како во самата организација така и надвор од неа, како и експерти од различни области на науката и праксата.

Вработените треба континуирано преку образовни активности да се приспособуваат на промените на новата пазарна економија. Да можат да учествуваат во развојот на програми за подобрување на квалитетот на

⁹⁸ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр:48-49;

работниот живот, кој подразбира тесна соработка меѓу менаџментот и вработените. Менаџментот треба да обезбеди услови за образование и тренинг на вработените и да ги поддржи нивните напори за самостојно, одговорно и иницијативно работење, ослободени од било какви притисоци и закани.

Работното секојдневие на вработените можат да го нарушат различни случувања кои можат да предизвикаат варијации во однос на нивната работоспособност и во квалитетот на работата. Тие случувања можат да имаат стимулирачки ефект и да влијаат врз подобрување на квалитетот на работата, но можат да бидат и дестимулирачки, да ја надминат границата на толеранција и да доведат до последици врз менталното и физичкото здравје на вработените.

Образованието и тренингот во врска со мобингот преку разни форми ќе придонесе:

1. Во работните средини за:

- остварување на бизнис целите на фирмата;
- остварување добивка;
- зголемување на продуктивноста на фирмата;
- зголемување на квалитетот на работењето;
- намалување на флукуацијата на кадарот;
- развивање на знаењето и вештините на вработените;
- подобро приспособување на организацијата на постојаните;
- промени во транзиционите и постраницоните процеси;

2. Лично за вработените:

- да бидат подобро подготвени и поуспешно да ја организираат, планираат и реализираат работата;
- да работат што посигурно и попрецизно - поточно;
- со унапредување на личните вештини за справување со мобингот ќе обезбедат конкурентна позиција за себе во самата фирма, а со тоа и на пазарот на трудот;
- да ја унапредуваат својата кариера;
- да ги прошират и продлабочат своите основни знаења, технички и интерперсонални вештини;
- да бидат поуспешни во примањето или пренесувањето на знаењата, вештините и стручните информации

- да остваруваат подобра комуникација со своите колеги и претпоставени, да го привлечат нивното внимание и да се интересираат за нив, да придонесат за подобра работна атмосфера, унапредување на работните односи и да ја подигнат на повисоко ниво продуктивноста во работењето.⁹⁹

11.4.3 Комуникации и мобинг

Во надминување на проблемот со мобингот особена важност имаат комуникациите. Во денешни услови тие се масовни и имаат сосема поинаква природа и функција во споредба со традиционалниот тип на комуникации.

Масовното комуницирање, кое претпоставува постоење комплексни начини на комуницирање (се користат различни средства за комуникација: печат, радио, телевизија, филм, интернет) станува јавно, наменето за огромна публика и емитира масовни пораки од најразличен вид.

Комуникациите ги претвораат индивидуалните искуства во заеднички и јавни и силно влијаат врз интеграцијата на општеството и самите претставуваат фактор на општествената социјализација, но во исто време, наметнуваат норми и ставови, ги уриваат традиционалните вредности, создаваат лажни илузии, ги глорифицираат материјалните вредности, придонесуваат за општествената дезорганизација, за застрашувачка зачестеност на општествено-патолошките и деликвентни појави, итн.

Организацискиот комуникациски систем треба да овозможи процесуирање и размена на информации меѓу менаџерите и вработените на сите нивоа. Содржината и природата на процесот на комуникација во организациите ги предвидуваат реакциите на вработените во врска со нивната работа и организацијата во целост. Комуникациите насочени против вредностите на другите, а за личните интереси, создаваат чувство на отсуство на поддршка и недоверба, што само по себе ја зголемува психичката стега на вработените.

⁹⁹ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр:50-51;

Колку и да се залагаме и вложуваме, сепак конфликтите се реалност како во секојдневната комуникација, така и во деловната. Тие се неизбежни, но многу е важен начинот на кој постапуваме во конфликтните ситуации, односно дали водиме вербална или невербална комуникација (глас, поглед, допир, движење). Со цел да се придонесе за изградба и одржување на добрите деловни односи, еве неколку совети во однос на комуникацијата:

- Стравот, таењето на загриженоста за неисполнувањето на своите потреби, се лоша комуникација;
- Не го ветувајте она што не сте сигурни дека можете да го исполните;
- Не ги примајте лично сите работи, добро просудете;
- Бидете асертивни, остварете ја својата цел, но и сочувајте си го личното достоинство. Сепак, асертивноста (самопочитувањето, респектирањето на сопствената личност) не треба да биде цел сама за себе бидејќи може да се претвори во потрага за самопотврдување и да испаднете смешни и ирационални;
- Со замрзнување на конфликтот губат и двете страни;
- Раководителот не треба да разговара само за успехот на фирмата, туку и за меѓучовечките односи кои можат да бидат катастрофални за работата;
- Неконструктивни и штетни се наредбите од типот: мораш да молчиш и слушаш, ако не, ќе добиеш отказ;
- Секоја личност мора да се уважува и почитува, нејзиното замолчување е недозволено и е класична дискриминација;
- Флексибилноста, толеранцијата, умешноста и вештината да се слушне мислењето на другиот независно од неговата позиција е еднакво на ненасилна и корисна комуникација;
- Грешките се одлика на секој човек, затоа не бегајте од одговорноста за своите постапки, но и не ја преземајте одговорноста што им припаѓа на другите;
- Бидете пример на кооперативност во односите со другите;
- Немојте секогаш тврдоглаво да се враќате на она што било, ако е уште „во игра“ ќе исплива во комуникацијата. Вашата екстравертност, ниското

ниво на будност може да биде добра основа за мобинг, затоа бидете интровертни;

- Со слушањето, опсервирањето, следењето на другите можеме само да добиеме, не треба да „истураме“ сè што држиме во себе. Ќе дојде моментот кога ќе го кажеме она што останало во нас нерасчистено;
- Проверувајте го вашиот удел во настанување на некоја тензична ситуација;
- Проблемот може да се реши и со одложување на решавањето на конфликтот и да се чека вистинскиот момент.

Во основата на секоја комуникација, па и на деловната, останува да се прифати реалноста дека и покрај добрата волја, примената на комуникациски вештини и вложениот труд, со одредени лица нема да може да се оствари добра комуникација. Покрај тоа, од исклучителна важност е проценката како да се однесува и реагира во дадена ситуација. Впуштањето во агресивно реагирање на агресија, враќањето мило за драго, невербално комуницирање, покачување на тонот, клеветење кај претпоставениот или давање согласност на се само да ве остават на мир, се одлуки за кои секој ќе мора да се замисли во интерес на добрата комуникација и избегнување на мобингот.¹⁰⁰

Шести дел

12.0 Законски регулативи против мобинг состојби во поедини земји и нивното искуство

Иако систематичната акција на создавањето на здрава и сигурна работна средина со цел да се осигура почитувањето на човечкото достоинство, приватност и личниот интегритет на вработените веќе подолго време претставува приоритет за европските и меѓународни организации, досега не е

¹⁰⁰ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр:53-55;

прифатена ниту една официјална меѓународна дефиниција за малтретирањето на работното место. Само мал број на земји, членки на ЕУ донесоа закони кои се директно насочени кон спречување на оваа појава. Така на пример, поимот „мобинг“ (“*mobbing*“) се користи во Шведска, Германија и Италија, терминот „морално вознемирување“ во Франција (*moral harassment, harcelement moral*), терминот „насилство“ или „агресивност на работното место“, (*workplace violence or aggression*) како и „малтретирање на работното место“ (*workplace bullying*) се користи во САД и Велика Британија. Во оптек се уште некои термини како што се „злоупотреба на работата“, (“*work abuse*“) и терминот „виктимизација на работа“, (“*victimization at work*“), како и „психички терор или вознемирување“, (*psychological terror or harassment, violenza psicologica*). Терминот „mobbing“ кој сè почесто се користи кај нас во јавноста, најчесто ги подразбира само постапките кои не се само физички туку се и од психичка природа, кои се повторуваат во текот на одреден временски период и кои со своите последици водат кон понижување на жртвите.

Само девет европски земји, во кои спаѓаат Франција, Шведска, Норвешка, Финска, Данска, Холандија, Белгија, Швајцарија и Србија донеле посебни закони за борба против психичкото малтретирање на работното место, додека во повеќето земји како што се Германија, Ирска и Велика Британија се користат постоечките одредби од кривичните и граѓански права.

Со оглед на тоа што мобингот е негативна појава за психичко малтретирање на работно место и општо во животот, многу земји преземаат законски активности против мобинг состојбите.

Во тој поглед ќе го истакнеме искуството во поедини земји како што се: Хрватска, Германија, Шведска, Франција, Белгија, Србија и ЕУ регулативата.

Во *Хрватските натписи* се истакнува дека, задоволниот работник, кој има добри работни услови и пријатна работна клима е богатство за секоја работна организација. Здружението за помош и едукација за жртвите на мобинг е основано во 2004 година во Загреб и е прво здружение кое почнало да се занимава со проблемот за мобингот во тој регион. Во работата на Здружението се вклучиле угледни стручњаци од областа на медицината, правото, психологијата и психијатријата, кои во својата секојдневна работа се среќаваат

со жртвите на мобингот и кои заедно со нив го освестуваат овој проблем во јавноста.

Според истражувањето на Здружението за мобинг од 2009 година во Хрватска помош побарале 66% од жените и 34% од мажите. Повеќето испитаници биле на возраст од 36-50 години, а најмалку од испитаниците биле меѓу 20-35 години. Во однос на образованието најголем број од испитаниците биле со средно образование, од кои 35,3% се мажи и 45,5% се жени, со високо образование од мажите били 29,4%, а од жените 36,4%, а најмалку од испитаниците само 2,9% од мажите и 6% од жените биле со завршено основно образование. Поголемиот број од мажите биле вработени во приватни компании и тоа 52,9%, додека повеќето од жените се вработени во државните компании и тоа дури 53%. Според оваа студија, во времето на завршувањето само 42% од испитаниците не биле на боледување, додека 58% од нив биле на боледување. Испитаниците од двата пола во поголемиот дел пријавиле дека биле изложени на недоказани (неосновани) тврдења против нив од кои 67,6% се мажи и 74,2% се жени 193. Тоа значи дека, сè уште, синдикатите, НВО и здруженијата во Република Хрватска за борба против мобинг упорно се борат за да се донесе Закон за заштита од мобинг. Сè почести се појавите на мобинг, а треба да се обезбеди една здрава и успешна работна средина и услови за работа. Иако во Хрватска, сè уште не постои посебен закон за мобинг, завршени се 17 правосилни судски процеси.

Во *Германија*, психичкото малтретирање на работното место претставува растечка закана за здравјето и продуктивноста на работниците. Па, едно од најважните прашања што постојано се поставува е справувањето со него. Најмалку три различни непријателски активности може да бидат вклучени, одделно или во комбинација – морално малтретирање, дискриминација (на пример врз основа на возраста, полот, расата или статусот на миграцискиот статус и физичко насилство). Центарот на напорите за спротивставување на малтретирањето и насилството на работното место лежи во трите главни пристапи: законодавството, анти-мобинг договорите и колективните договори.

Во однос на законодавството се вклучени четири видови на право и тоа специфични закони, друго индустриско законодавство што вклучува референци

за овој проблем, други закони во индустријата или производството и други општи закони (кривични или граѓански).

Во однос на вториот пристап за санкционирање на мобингот голем број на анти-мобинг договори се веќе на работните места во Германија. Главните точки од модел текстот на германската синдикална федерација се: забрана за малтретирање, санкции, мерки за подобрување на климата на работното место, право на жалба, фази на постапката на жалба, композиција на жалбите или поплаките на работното место до Комитетот, лица за контакт на работното место и кодекс на однесување.

Пристапот на колективен договор, секако дека не ги исклучува правните позадини. Германија нема посебен (специфичен) антимобинг закон, но во овој случај законот треба да обезбеди јасна дефиниција—систематско непријателство, малтретирање или дискриминација помеѓу вработените или пак претпоставените. Исто така, Уставот и законот за работното место и други закони им даваат на членовите на работниот совет широки овластувања и должности за промовирање на благосостојбата на вработените.

Значи и Германија е една од европските земји која сè уште нема донесено посебен антимобинг закон. НВО и синдикатите детално го проучуваат мобингот, изготвувајќи разни стратегии за негово анулирање, сузбивање. Добри предлози, но сè уште не се избориле за нивно реализирање во стварноста. Правните лекови против дискриминација при вработување и сексуалното малтретирање стануваат сè почести, но законите против мобинг и насилството на работното место се сè уште ретки.

Шведска имала такви закони уште од 1993. Таа беше првата земја од Европската Унија што со декрет во 1993 година го донесе законот против психичкото малтретирање со нејзините одредби за виктимизација при работа. Уредбата за виктимизација при работа која се состои од шест кратки делови и ја дефинира виктимизацијата како „повторлива осуда“ или како јасно негативни активности кои се насочени против одделни вработени кои на еден офанзивен начин се ставени надвор од работната средина.¹⁰¹ Со декрет се бара

¹⁰¹ Виктимологија е научна студија на виктимизација, вклучувајќи ги и односите меѓу жртвите и сторителите, интеракции меѓу жртвите и системот на кривичната правда - тоа е, на полицијата и судовите и службеници- и врски меѓу жртвите и други општествени групи и институции, како што

работодавачот да ја спречи виктимизацијата колку што е можно побрзо и да им стави на знаење дека виктимизацијата не може да се прифати.

Шведскиот национален одбор за безбедност и здравје обезбедува „Општи препораки“ за спроведување на уредбата, кои се идентификуваат како постојани организациски проблеми како главна причина за виктимизацијата. Наместо да се укажува на делата на поедини личности, препораките велат дека акцентот треба да се стави на незадоволителните услови за работа кои ја предизвикуваат виктимизацијата. Уредбата за виктимизација при работа не дава никаква специфична перспектива за жртвите на мобинг. Поради тоа не е ни чудно што само неколку мобинг случаи се појавиле пред шведските судови, а исто така не е познато и тоа дали некој досега е осуден за мобинг по овој закон во Шведска. Сепак уредбата за виктимизација при работа е важна по препознавањето за загриженоста од појавата на мобинг на работното место и ги охрабрува дискусиите за мобинг.

Во Шведска, повредите на работното место поради закани и насилство се зголемени за 80% во периодот помеѓу 1993 и 1999 година. Од 26 500 случаи на болести поврзани со работната средина пријавени во 2001 година, мобингот е фактор на 1250 (или 4,7%). Поголемиот дел од овие (60%) од нив биле во секторите кои вклучувале директен контакт со луѓето и вработувањето на жените, посебно во социјалните услуги, здравствената заштита и образованието.

За разлика од Шведска, *Франција* многу подоцна дури во 2002 година преку социјалната модернизација на законот ги вметнува граѓанските и кривични одредби со кои се осудува психичкото малтретирање. Почетнички случаи на законот кои го третираат концептот на мобинг и морално малтретирање се предзнак на сегашните закони.

Интересно да се спомене за Франција е дека судовите го препознаваат моралното малтретирање, но не под тоа име, уште многу одамна пред законот да биде спроведен, со тоа обезбедувајќи позадина за силен и издржлив закон.

се медиумите, бизниси и општествените движења. Виктимологијата не е ограничена само на проучување на жртвите на криминалот, но може да се вклучат и други форми на кршење на човековите права.

Виктимизацијата е процес на истребување и се подразбира да се најде жртва, да се казни некој неправедно, да се измами некој или да се изневери некој.

Уште во 1960 година во францускиот суд се потврди пресудата за давање на отштета против организацијата IBM од Франција, каде вработениот бил ограничен откако неговите обврски биле намалени без причина. Во 1973 година францускиот врховен суд пресуди во полза на менаџер чиј работодавач ги узурпирал бирото на вработениот и телефонот, притоа деградирајќи го и ставајќи го во склад за стоки (магацин) со цел да го присили да си даде оставка. Овие случаи ја навестија дефиницијата на Хироген (Hirigoeyen) за морално малтретирање што се случуваат, кога вработениот е на мета на намерно малтретирање и идентификацијата на однесувањето на моралното малтретирање на Лејман (Leymann) кое влијае на професионалниот живот на жртвите. По објавувањето на книгата на Хироген (Hirigoeyen) во 1998 француските судови почнале во нивните мислења да го споменуваат моралното или психолошко малтретирање.

Признавањето на моралното малтретирање од страна на француските судови и раширената свест за моралното малтретирање меѓу француската јавност повика на посебно силна законодавна власт. Францускиот законик за труд предвидува дека, ниту еден вработен не би требало да страда од постојани акти на морално малтретирање кои имаат за цел или ефект да предизвикаат влошување на условите за работа поради нарушените права и достоинство на вработените кои влијаат на физичкото насилство или менталното здравје на вработените со цел да ја нарушат професионалната иднина

Согласно францускиот кривичен законик кој содржи идентична дефиниција за моралното малтретирање како што е нагласено во Законот за работни односи - моралното малтретирање е казниво дело со казна затвор од една година и парична казна од 15 000 евра, додека казната во Законот за работни односи е една година затвор и/или 3750 евра парична казна.

Од погореизнесеното за психичкото малтретирање на работните места во Франција може слободно да кажеме дека судовите во Франција имале многу работа и како резултат на тоа доаѓа бројот на донесени пресуди во корист на мобингуваните лица. Франција е една од земјите која има најдобар закон за мобинг.

Во јули 2002 година во *Белгија* е изгласан Закон против насилството, моралното или сексуалното вознемирување на работното место (*Loi relative a la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*). Четири

години подоцна, поедини одредби од овој законски текст се изменети. Законот ги обврзува работодавачите да ги преземат сите неопходни мерки со цел да ги заштитат вработените и нивната благосостојба на работа, вклучувајќи и спречување на насилство и морално или сексуално вознемирување. Според законските одредби, насилството на работното место се идентификува со секоја ситуација во која вработениот е прогонуван, во која му се заканува или душевно или физички за време додека ја врши својата работа. Моралното вознемирување е повторено малтретирачко однесување од било кое потекло, внатре или надвор од работната организација, а се состои од еднострано однесувања, зборови, застрашувања, работи, гестови или пишани пораки, кои имаат за цел негативно да влијаат на личноста, достоинството, физичкиот или душевниот интегритет на вработениот за време, додека ја врши својата работа и кои може да го загрозат неговото работно место или за него да создадат непријателска, понижувачка или навредлива ситуација.

Мобингот во *Република Србија* или злоставувањето на работното место сè почесто се споменува во стручните кругови, но и во секојдневните разговори помеѓу луѓето. Како и некои други феномени кои биле тема на дебата во организација на Центарот за демократија во Србија, со сигурност кажуваат дека мобингот во Србија не е од сега. Злоставувањето или малтретирањето при работа, како и другите форми на малтретирање и злоупотреба на моќта над слабите и незаштитени, често се невидливи и скриени и само малку луѓе знаат за нив.

Законот за работа содржи одредби за забрана за непосредна и посредна дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување на вработените лица кои бараат вработување на основа на некои нивни слични својства, статус и припадност, како и дискриминација против личноста која не може да покрене постапка за отштета пред државниот суд во склад со законот за водење на парница. Ова обезбедува вид на заштита на вработените и на лицата кои бараат вработување во случаите кога личноста е дискриминирана на основа на своите права. Иако со Законот за работа во Република Србија се уредени правата на вработените на здравствена заштита и личен интегритет, како и други права, сепак не им обезбедуваат на вработените делотворна и ефикасна заштита во сите случаи на насилства на работното место.

Првата пресуда за мобинг во Република Србија е забележана пред да се донесе Законот за мобинг, каде Народното собрание на Република Србија го усвоило Законот за спречување на злоставување на работното место на 26 мај 2010 година. Законот е усвоен на 5 јуни 2010 и стапил на сила после 90 дена од усвојувањето, односно на 4 септември 2010 година. Овој закон обезбедува добра основа за спречување на злоставувањето на работа, но главна „работа“ ќе биде неговата примена во пракса, препознавање на злоупотребата и заштита на жртвата. Законот за спречување на злоставувањето на работа е од таква природа што неговата примена ќе предизвика сериозни проблеми, бидејќи остава доста простор за оние кои ќе го спроведуваат како за работодавачите така и за оние кои се надлежни или одговорни за заштита на правата на вработените.

Законодавството оставило многу дилеми и недефинирани постапки за заштита на злоставуваните, водејќи до главната дилема-успешна примена на законот во практиката.

Во Република Србија сè уште нема искуство од примената на Законот за спречување на злоставувањето на работа, освен донесените пресуди со Кривичниот законик на Република Србија. За нешто повеќе од месец дена од почетокот на примена на Законот за мобинг до надлежните во Србија стигнале стотина пријави за мобинг. За разлика од претходно, кога за случаите на мобинг морале да се покренуваат кривични постапки и да се докажува дека дошло до злоставување, сега со Законот за мобинг сета таа злоупотреба треба да биде санкционирана.

Инаку да споменеме дека Србија е деветта земја од Европа која започнала со законско санкционирање на мобингот, после Франција, Шведска, Норвешка, Финска, Данска, Холандија, Белгија и Швајцарија.

На крај да резимираме дека моралното вознемирување или мобинг е широко распространет проблем во ЕУ и опфаќа повеќе од дванаесет милиони работници. Психолошките студии на Хајнц Лејман (H.Leumann) и Мари-Франс Хироген (Hirigoeyen) предизвикаа да се зголеми јавната свест за моралното малтретирање и ги охрабрија земјите-членки да усвојат регулатива за решавање на овие проблеми. Шведска беше првата земја што донесе закон против мобингот во 1993 година со декрет на виктимизацијата при работа. Во поново

време, во 2002 година, Франција ги додаде одредбите за морално малтретирање во нејзинот законик за труд и Кривичниот законик.

На тековната позиција на Европската комисија е дека моралното малтретирање е опфатено во рамките на Рамковната директива за безбедност и здравје, но сепак, оваа директива е несоодветна поради тоа што се фокусира на физичките наместо на психолошки ризици. Европскиот совет на тој начин треба да изготви нова директива. Во согласност со студиите на Leymann и Hirigoyen и на постојното законодавство во Шведска и Франција, во новата Директива треба да се дефинира моралното вознемирување, во смисла на продорноста, силената, сеприсутноста, наместо сериозноста на инцидентите. Исто така, за користење на директивите кои се веќе во сила како на пример, како што е Работната директива за општ и еднаков третман и Директивата за расното и етничкото потекло - како модели, на новите морални малтретирања.

На европско ниво се прават различни напори за да се промовираат активности за справување со овој феномен. Европскиот парламент ги повика земјите членки на ЕУ да ги ревидираат и да ги завршат нивните законски системи во поглед на мерките за решавање на мобингот и сексуалното малтретирање и да стигнат до хармонизирана дефиниција за мобинг¹⁰²

Зголемувањето на мобинг влијанието на работното место ги мотивирало социјалните партнери да се справат со нив во колективните договори и кодекси на однесување.

12.1 Обиди за законско справување со мобинг состојбите во Република Македонија

¹⁰² Неодамнешните истражувања на условите за работа ги нагласија зголемените психолошки и здравствени проблеми на работа. Според истражувањето за Четвртите европски работни услови (2007) објавена од European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 5% од вработените пријавиле дека биле изложени на заплашување или малтретирање во последните 12 месеци. Со намера да се борат против овој тренд, европските партнери за социјала потпишале Рамковен договор за малтретирањето и насилството на работа и Европската комисија, во Европската стратегија за здравје и безбедност (2007-2013), ја истакнува важноста за промоција на менталното здравје при работа. Неколку земји членки на ЕУ (посебно Шведска) имаат усвоено посебен закон во однос на мобинг на работното место. Други членки на ЕУ работат на законските предлози.

Со цел да се направи деталната анализа на правната рамка во Република Македонија, со која се регулираат механизмите за заштита и спречување на психолошкото малтретирање на работното место, на оваа тема е спроведено теренско истражување во периодот од септември 2009 до април 2010 година со цел да се види примената на правните одредби од Законот за работни односи кои се усвоени во септември 2009 година и кои треба да обезбедат подобра заштита против психолошкото малтретирање во Република Македонија. Истражувањето покажува дека 40% од испитаните вработени во Република Македонија биле жртва на мобинг, преку неправедно обвинување или претерана контрола. Истражувањето понатаму, наведува дека главната причина за мобинг е пронајдена во рамка на политичката позадина и во повеќето случаи е спроведена од страна на надредените. Последиците кои настанале после мобингот се: нарушена социјална и емотивна рамнотежа како и здравјето на вработените (40% почувствувале главоболка, потешкотии во работењето на срцето и покачен крвен притисок).¹⁰³

Од клучно значење е да се спомене дека европскиот просек на мобинг изнесува 25% од испитаните. Според истражувањето што го спровел Лејман, 45% од мажите и 55% од жените се жртви на мобинг. Уште едно прашање кое се поставува е кој над кого врши мобинг? Истражувањето покажува дека над 76% од мажите мобинг извршиле над други мажи, додека на 3% од мобингот го извршиле жени и на 21% и двата пола во исто време. Од друга страна, на 40% жени мобингот бил извршен од страна на жена, на 30% вршители биле мажи, а на останатите 30% двата пола. Сепак вистинскиот аспект не треба да се гледа така длабоко. Објаснувањето за погоренаведената статистика во смисла на односот помеѓу мобингот и полот лежи во постоечките поделби на пазарот на труд на „машки“ и „женски“ професии. Како резултат на тоа, реално е жените да бидат вознемирувани од страна на мажи во помал процент, но не треба да го занемариме фактот дека во повеќето случаи жените имаат мажи како надредени (процентуално мажите многу повеќе се застапени на раководните функции

¹⁰³ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр.12;

отколку жените). Што се однесува до старосната граница, најчести жртви на мобинг се од 21 до 30 и 31 до 41 година.¹⁰⁴

До крајот на 2009 година македонските експерти за оваа проблематика се држеа до ставот дека не постојат правни норми на сила со кои се забранува и санкционираат постапките со кои се спроведува мобинг, но дека сите основни права поврзани со човековите права и слободи како и правото за борба против дискриминацијата се регулирани во правна рамка: Уставот на Република Македонија,¹⁰⁵ Законот за работни односи¹⁰⁶, Казнениот законик¹⁰⁷, Законот за безбедност и здравје при работа¹⁰⁸, Законот за еднакви можности за мажите и жените¹⁰⁹, Колективните договори, а постои и очекување дека ќе биде донесен Нацрт закон за борба против дискриминацијата.

Според Уставот на РМ како и Законот за работни односи во приватниот и јавниот сектор може да се потпишат колективни договори на ниво на држава со цел дополнително да се регулира правото на работниот однос. Според тоа, Унијата на синдикатите се залага за потпишување на посебни колективни договори со кои додатно ќе се регулира правото на работниот однос при содржините од областа за заштита од мобингот како и мерки кои работодавачите треба да ги преземат заедно со синдикатот со цел да се реши проблемот со мобинг.

Во септември 2009 година се донесени измени и дополнување на Законот за работни односи. На тој начин законски се одредени казни за дискриминацијата на работното место и се поддржани правата во врска со работата како дел од човековите права во Република Македонија. Посебна тема на овој закон е психолошкото малтретирање на работното место, појава која е

¹⁰⁴ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година, стр: 59;

¹⁰⁵ Устав на Република Македонија (бр. 08-4642/1, 17. Ноември, 1991, Скопје

¹⁰⁶ Законот за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр.62/2005, 106/2008 и 161/2008); член 6-12;

¹⁰⁷ Кривичниот законик (Службен весник на Република Македонија бр. 37/96, 80/99, 48/01, 4/02, 43/03, 19/04,81/05, 50/06, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09); член:137,139,142 и 143;

¹⁰⁸ Закон за безбедност и здравје на работното место (Службен весник на Република Македонија бр.92/07);

¹⁰⁹ Законот за еднакви можности за мажите и жените (Службен весник на Република Македонија бр.. 66/06, 117/08); член:3;

широко распространета, а сепак не е правно регулирана. Новитет во овој закон е воведувањето на двата нови членови: член 9а и делот 2 во членот 11.¹¹⁰

Членот 9а експлицитно го забранува психолошкото вознемирување на работното место и посебно го наведува терминот мобинг во македонскиот правен систем.

Забелешката на Закон за работни односи е на отсуството на одредби со кои ќе се обезбедат мерки и механизми за откривање, утврдување и спречување на психолошкото малтретирање како вид на насилство на работното место. Како што стојат моментално работите, овој закон користи премногу широка дефиниција за мобинг, доведувајќи ја во прашање примената на овие одредби во специфични ситуации, кога со премногу воопштените правни прописи не е можно да се утврди одговорноста на извршителите на психичко малтретирање. Ситуацијата која можеме да ја замислиме е кога вработениот е изложен на притисок од сексуална природа. Во таква ситуација одговорноста е во полето на дискриминација, мобинг или сексуално злоставување? Исто така, важно е да се обрати внимание на стратешкиот мобинг како вид на психолошко вознемирување на работното место кој не е регулиран со измените и дополнувањата на Законот за работни односи.

Еден облик на правна заштита која е предвидена со законот е судската заштита, но сепак постои недостаток на одредби со кои прецизно би се утврдила правната основа за прифаќање на тужба во случај на психичко малтретирање. Исто така, со законот не се опфатени и казнените одредби и не е регулирана улогата на синдикатот и бизнис комората во постапката за заштита на вработените во споровите со мобинг.

Постојната законска регулатива за психичко и половото вознемирување на работно место е кратка, нецелосна и недоволна од аспект на поконкретно и поцелосно регулирање на прашањата во врска со вознемирување на работно место. Со цел да се обезбеди поцелосна правна рамка во која поконкретно ќе се уредат прашањата во врска со правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко вознемирување на работно место, како и мерките и постапката за заштита од

¹¹⁰ Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр. 62/2005, 106/2008 и 161/2008

вознемирување на работно место кај работодавачот и во судска постапка, се наметна потребата од носење на посебен Закон за заштита од вознемирување на работно место. Со новиот закон преку утврдувањето на превентивни и други мерки за заштита од вознемирување на работно место и уредување на постапката за заштита од вознемирување на работно место ќе се создадат нормативни и други предуслови во обезбедувањето на поголема заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и во постапката на судска заштита. Причините и потребите произлегуваат и од извршените анализи и согледувања и компаративните анализи на легислативата и нејзината примена во другите земји и кај нас, како и состојбите и искуствата од досегашните иницирани и спроведувани постапки за заштита од вознемирување на работно место. Целта на новата регулатива е пред сè превентивно да се влијае на спречување на вознемирување на работно место и обезбедување на побрза и поефикасна заштита од вознемирување на работно место, како и спречување и намалување на последиците од вознемирување на работно место. Основна цел на Законот е создавање на поконкретен и поцелосен законски механизам за спречување и отстранување на случаите на психичко вознемирување на работно место, спречување на повторување на вознемирување на работно место и долготраење на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, како и обезбедување на подобра и поефикасна заштита од вознемирување на работно место. Законот за заштита од вознемирување на работно место Собранието на РМ го донесе на 29 мај 2013 год. објавен е во Службен весник бр.79 од 31 мај 2013 год. и стапи во сила на 08.06.2013 год.¹¹¹

12.2 Анализа на Законот за заштита од вознемирување на работно место

¹¹¹ Д-р Ленче Коцевска, претставник на Министерството за труд и социјална политика, Излагање на советувањето "Мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место" во организација на Здружението на правници на Република Македонија, одржано на 25.06.2013 година.

Со законот се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречувањето и заштитата од психичко и полово вознемирување на работното место, мерките и постапката за спречување и заштита од вознемирување на работното место и обезбедувањето на здрава работна средина. Една од основните цели на овој Закон е преку создавање на здрава работна средина работодавците превентивно да делуваат на спречување и намалување на појавите на вознемирувањата на работно место.

Законот се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот. За разлика од дефиницијата во Законот за работни односи со кој одредбата за вознемирување се однесува само на вработените овој закон има поширока примена и се однесува на сите лица кои се вклучени во процесот на работење по било кој основ, а немаат засновано работен однос кај работодавачот, но имаат склучено договори за волонтирање, договори за дело, авторски договори и други видови договори. Особено е значајно што со овој закон се опфатени и кандидати за вработување, лицата кои аплицираат за одредени работни места, особено припадничките од женскиот пол, каде што уште на самите интервјуа за работа се подложени на полово вознемирување.¹¹²

Во законот е утврден поимот, односно дефинирањето што се смета за психичко и полово вознемирување на работно место. Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува континуирано и систематски, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на менталното и физичкото здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Ако се спореди оваа дефиниција со дефиницијата за психичкото вознемирување од Законот за работни односи за кој е предвиден период од шест месеци, според овој закон, за да постои вознемирување доволно е тоа да се повторува, и да биде

¹¹² Член 1,2,3 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

континуирано и систематски, не е потребно да помине период од шест месеци за да може да се покрене постапка за заштита од вознемирување.

Полово вознемирување во смисла на овој закон е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост¹¹³. Кај овој вид на вознемирување, она што е битно е ефектот, односно чувството кое се јавува кај вработениот, не е потребно вознемирувањето да се повторува доволно е да предизвика непријатно чувство пониженост и навреденост кај вработениот.

Содржината и елементите на дефинирањето на психичко вознемирување се соодветни на постојните елементи на дефинирањето на вознемирување на работно место кои се утврдени во Законот за работните односи, прописите на други земји во кои е регулирано вознемирувањето на работно место и во одделни меѓународни прописи на Меѓународната организација на трудот и Европската Унија. Притоа се земени во предвид и посебните специфични карактеристики на институтот вознемирување на работно место и последиците во случај на вознемирување на работно место и досегашните искуства од регулативата и нејзината примена. Од аспект на видовите на вознемирување на работно место според сторителот, вознемирувањето на работно место може да биде хоризонтално и вертикално.

Хоризонтално вознемирување на работно место постои кога вршителот на вознемирување на работно место и работникот на кој се врши вознемирувањето на работно место се на исти и/или слични работни позиции, односно степен на хиерархија кај работодавачот. Вертикално вознемирување на работно место е кога вознемирувањето на работно место се врши помеѓу вршител на вознемирување на работно место овластен работник кај работодавачот како одговорно лице или други лица кај работодавачот овластени за организирање, раководење, управување или координирање со работите кои ги вршат другите работници кај работодавачот и работникот како вознемирувано лице, кој се наоѓа на различен степен на хиерархија кај работодавачот.

¹¹³ Член 5 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р.Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

Работникот, кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, писмено треба да го предупреди вршителот на вознемирувањето за неговото однесување дека е несакано односно дека му пречи и дека ќе го смета за вознемирување на работно место, а кое и по предупредувањето не престанало.

Како вршител на вознемирување на работно место, може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач – правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место. Како место на вршење на вознемирување на работно место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место, вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот, како и местото низ кое вработениот поминува вообичаено при доаѓање и заминување од работното место, но само во случај кога вознемирувањето го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач.

Како време на вршење на вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време, но и времето на патување од и до работното место.¹¹⁴

Со законот се регулираат и правата, обврските и одговорностите на работодавачите во врска со вознемирувањето на работно место. Основната цел на оваа одредба како дел од регулативата е работодавачот на вработените да им обезбеди работа во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на работникот на работното место. Истовремено работодавачот е должен да ги преземе и потребните мерки за спречување на вознемирување на работно место и за заштита на вработените и на другите лица кои по било кој основ учествуваат во работа кај работодавачот .

Во функција на спречување и намалување на можностите од вознемирување на работно место на вработените работодавачот има обврска да ги запознае вработените со забраната за вршење на вознемирување на

¹¹⁴ Член 6,7 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

работно место, правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените и постапката, начинот на заштита во случај на вознемирување на работно место .¹¹⁵

Со законот се уредува и прашањето во врска со одговорноста за штета во случај на вознемирување на работно место. При тоа се предвидува одговорност на работодавачот со казни за прекршок заради преземање на превентивни и други мерки за заштита од вознемирување на работно место, кои како обврска на работодавачот се утврдени со законот.

Во Законот како новина во регулативата поконкретно е уредена постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот. Недостатокот на поконкретно регулирање на оваа постапка имаше директно влијание врз остварувањето на заштита од вознемирување на работно место. Во овој дел од законот е уредена претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, како претходна и превентивна постапка.

Рокот за поднесување барање за заштита од вознемирување на работно место изнесува шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место, по истекот на овој рок застарува правото за покренување постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Во Законот се уредени прашањата во врска со судската заштита во случај на вознемирување на работно место. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Овие спорови имаат карактер на работни спорови.

Споровите поведени согласно овој закон имаат карактер на работни спорови и се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Во законот е предвиден инспекциски надзор од страна на инспекцијата на трудот над спроведувањето на законот. Законот содржи и прекршочни одредби

¹¹⁵ Член 10 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

за неспроведувањето на законот за работодавач правно и физичко лице и за одговорно лице кај работодавач, како и преодни и заврши одредби.¹¹⁶

Сите работодавци согласно законот се задолжени во рок од три месеци од влегувањето во сила на законот да го запознаат вработените, со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските начинот на препознавање и можностите за заштита.

Секако од исклучително значење за успешна имплементација на овој закон ќе бидат обуките за едукацијата на вработените и подигање на свеста на вработените, за пријавување на вознемирувањето на работното место.

Досегашната практика покажа дека е многу мал бројот на случаи за пријавување на вознемирување на работно место пред надлежните инспекциски служби и поднесување на тужби пред надлежните судови. Со донесувањето на овој закон се создава можност за запознавање на вработените со своите права за заштита од вознемирување на работно место, но се создаваат и обврски за работодавачите, а се предвидени и глоби за работодавачите кои нема да постапат согласно законските одредби.¹¹⁷

Овој закон е во интерес и на работниците и на работодавачите и на целото општество, обезбедува силна промоција на работничките права и нивна заштита, но и на демократските и универзални принципи и вредности. Со него се обезбедува и средина за ефикасно, ефективно и продуктивно извршување на работните задачи и целите на организациите.

12.2.1 Постапката за заштита од вознемирување на работно место согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место

¹¹⁶ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹¹⁷ Д-р Ленче Коцевска, претставник на Министерството за труд и социјална политика, Излагање на советувањето "Мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место" во организација на Здружението на правници на Република Македонија, одржано на 25.06.2013 година.

Законот за заштита од вознемирување на работно место предвидува:

- постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач и
- судска заштита.

1. Претходна постапка

Според член 17 од истоимениот закон, вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

Поведување на постапката

Според член 18 од законот, вработениот или лицето, кое е ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на рабоводен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

2. Поднесување на барањето

Вработениот барањето го поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат

- Барање може да поднесе и:

- 1) претставник на синдикатот,
- 2) лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и
- 3) претставник на вработените, (по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место).

Барањето согласно член 19 од овој закон содржи:

- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето;
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место;
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- наведување на факти и докази.

Барањето може да се поднесе најдоцна во **рок од шест месеци** од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место.

Со истекот на рокот за поднесување на барање, правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, **застарува**.

За време на траењето на рокот за поднесување на барањето и за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон **за утврдување на одговорност на вработениот за**

непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.(чл.94 ст.1 од ЗРО)

3. Избирање на посредник

Работодавачот е должен во рок од осум дена од приемот на барањето, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници

Ако страните и работодавачот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, работодавачот е должен, во рок од 8 дена, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето, отпочнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место не е задолжителна и не преставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување.

4. Спроведување на постапка за посредување

- Постапката за посредување кај работодавачот е итна.
- Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин да им помогне на страните да постигнат спогодба.
- Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.
- Постапката за посредување е затворена за јавноста.
- Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката.

- Изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредувањето, претставува повреда на работните обврски.¹¹⁸

5. Тек на постапката

- Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување.
- Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги во предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност.
- Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните.
- Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.
- Постапката за посредување посредникот треба ја заврши во рок од 15 дена.¹¹⁹

6. Успешно посредување

Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба, која содржи препораки за вршителот на вознемирување на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирување на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

¹¹⁸ Член 23 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹¹⁹ Член 24 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

Работодавачот е должен да постапи по препораките.¹²⁰

7. Неуспешно посредување

Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека спогодба не е постигната, односно дека посредувањето е неуспешно.

Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.¹²¹

8. Запирање на постапката

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од понатамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.¹²²

9. Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно закон.

¹²⁰ Член 25 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²¹ Член 26 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²² Член 27 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

Ако вработениот на кого поради вршење вознемирување на работно место му била изречена мерка, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос.¹²³

Поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учеството во таа постапка како сведок, не може да биде основ за ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.¹²⁴

10. Судска заштита

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе **тужба** до надлежниот суд.

Споровите поведени поради заштита од вознемирување на работно место имаат карактер на **работни спорови**.

Во постапката по споровите поради заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите Законот за парнична постапка.¹²⁵

11. Видови на тужба

¹²³ Член 29 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²⁴ Член 30 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²⁵ Член 31 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, со поднесување на тужба може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место;
- забрана на вршење однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место;
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место; и

- надоместок на материјална и нематеријална штета, причинета со вознемирувањето на работно место.¹²⁶

12. Товар на докажување

Ако во тек на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на психичко и полово вознемирување на работното место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.¹²⁷

13. Привремени мерки

Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката на одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета, и тоа:

- забрана за приближување до работното место на вработениот, и
- забрана на телефонирање, комуницирање (вербално или електронски).

Жалбата против решението не го задржува извршувањето на решението.¹²⁸

¹²⁶ Член 32 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²⁷ Член 33 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

¹²⁸ Член 34 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

12.3 Прекршочни одредби согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место

Во член 36 од Законот се регулирани глобите кои можат да се изречат.

Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

- 1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место;
- 2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место;
- 3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита;
- 4) не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени (член 12 ставот);
- 5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот;
- 6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место и
- 7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина.

Глоба во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот за прекршокот од ставот (1) на овој член.

Глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот од ставот (1) на овој член.

Прекршочната постапка од членот 36 од овој закон ја води и прекршочните санкции ги изрекува надлежен суд.¹²⁹

13.0 Критички согледувања за појавата на мобинг

¹²⁹ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година, член 36;

По спроведеното истржување и добиените податоци имам посебна препорака до жртвите на психичко вознемирување на работно место, да не се плашат да преземат формална реакција по преживеаното психичко вознемирување, да го пријават и да имаат поголема доверба во надлежните институции.

Постои потреба од преземање на превентивни активности за сеопфатно информирање на работниците, работодавачите, синдикатите и соодветните надлежни институции/организации за проблемот на психичко вознемирување, посебно во однос на укажување на неговата сериозност, форми на манифестирање, висока застапеност во работните организации, како и за сериозноста на последиците од психичкото вознемирување првенствено по здравјето и професионалниот ангажман на жртвата, но и последиците кои ги трпат работните организации по однос на својата продуктивност и функционалност.

И покрај високата застапеност на психичкото вознемирување (мобингот) во нашата земја сепак истото не се третира со потребната сериозност. Досега спроведените анализи и истражувања се недоволни во однос на сеопфатно истражување на појавата, посебно од аспект на неговата застапеност и подложност кај посебно ранливите категории на жени работнички. Од друга страна пак недостатокот од водење на родово разделени статистики оневозможува следење на состојбите на насилството врз жената, вклучувајќи го и насилството врз жената на работното место (психичко вознемирување).

Постои потреба од спроведување на сеопфатни истражувања за детално испитување на појавата на мобинг, ризичните фактори на влијание врз неговата застапеност, како и анализирање на секторските политики во однос на третманот на појавата. Потребни се посебни анализи за испитување на ранливоста на женската популација и тоа на следните категории на жени: вработени сезонски, со ниски примања, непријавени, или пак работи кои важат за недостојни, односно работи со низок статус.

Постои потреба од преземање на едукативни активности наменети за раководните структури/менаџери во работните организации (јавен и приватен сектор) со цел подигање на свесноста за проблемот, неговата сериозност и последиците со цел понатамошно развивање на соодветни начини и механизми за навремено препознавање и адресирање. Воедно, потребна е и дополнителна

едукација во однос на концептот на родови односи, принципот на еднаквост и недискриминација.

Заклучок

Здравјето и безбедноста на работата се најценетите вредности на индивидуата, заедницата и општеството. Секој човек има право на здрава и безбедна работа и работна средина која му овозможува социјален и економски продуктивен живот.

Мобингот е негативна општествена појава која може да има апсолутни последици по физичкото и менталното здравје на човекот, квалитетот и продуктивноста на работата, го нарушува нормалниот тек на животот на вработениот, неговата семејна хармонија. Мобингот има правни, општествени, финансиски последици и штети на целокупната општествена заедница. Овие последици се толку сериозни и нарушувачки што треба многу јасно да се истакне дека феноменот мобинг е напад и кршење на основните човекови права, што во многу општества е санкционирано веќе подолг временски период.

Психичките малтретирања, понижувања и притисоци на работните места стануваат сè помасовна појава во работните средини, така што Македонија го следи светскиот феномен на хоризонтално и вертикално омасовување на мобингот.

Според податоците од направеното истражување дојдовме до заклучок дека жртвите на насилство на работното место подолго време трпат и молчат за својот проблем при што се соочуваат со нарушување на нивното ментално и физичко здравје. Во прилог на сериозноста на појавата на психичко вознемирување (мобинг), од аспект на нејзиниот обем и последици, зборува и изјавата на претставникот на синдикатот: „Мобингот постоел отсекогаш откако постојат работничките права, но многу малку работници го препознаваат. Жртвите на мобинг се чувствуваат беспомошни, оставени сами на себе, во шок и со чувство на безизлезност“. Состојбите сè уште позагрижувачки имајќи го предвид фактот дека лицата коишто се јавуваат не знаат воопшто дали се членови на синдикатот и дека за членовите на синдикатот е обезбедена бесплатна правна помош. Сето ова укажува на сериозна потреба од разгледување на суштинската улога и мандатот на синдикатот во обезбедување на заштита на работничките права. За потребата од враќање на довербата во синдикатите укажуваат и податоците за нискиот степен на формална реакција, односно пријавување на случаите на психичко и сексуално вознемирување до синдикатите.

Според добиените податоци од истражувањето дојдовме до потврда на хипотезата дека поголем број од жртвите се жени (68%), а поголем број од насилниците се мажи. Жртвите тешко се осмелуваат да говорат јавно за овие проблеми и незначителен е бројот на оние кои побарале стручна помош. Работодавачите не се свесни за последиците од мобингот и не се многу заинтересирани за чувствата и потребите на работниците.

Во државава сè уште нема лица осудени за мобинг, иако се водат 12 судски процеси, во кои за психичко и физичко вознемирување на работно место тужат работници или група работници, а два случаја се решени по пат на медијација.

По стапување на сила на Законот за заштита од вознемирување на работно место, донесени се две пресуди со кој се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација на работно место.

Прва пресуда за дискриминација, донел Основниот суд 2 – Скопје против Министерството за внатрешни работи.

Четврток, 7 август 2014 – Основниот суд Скопје 2 Скопје, врз основа на постапка поддржана од МЗМП, ја донесе и втората пресуда со која се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација, прва од областа на работните односи. Основниот суд Скопје 2 Скопје утврдил дискриминација по основ на виктимизација и повреда на правото на еднаков третман на тужителот кој трпел штетни последици поради преземање на одредени активности за заштита од дискриминација.

Стапувањето на сила на Законот за мобинг треба да направи дополнително придвижување на процесот на откривање и казнување на сторителите на мобинг, забрзување на судските постапки и охрабрување на работниците да пријават мобинг.

Досегашната практика покажа дека е многу мал бројот на случаи за пријавување на вознемирување на работно место пред надлежните инспекциски служби и поднесување на тужби пред надлежните судови. Со донесувањето на овој закон се создава можност за запознавање на вработените со своите права за заштита од вознемирување на работно место, но се создаваат и обврски за

работодавачите, а се предвидени и глоби за работодавачите кои нема да постапат согласно законските одредби.

Почитувањет на законот е во интерес и на работниците и на работодавачите и на целото општество, обезбедува силна промоција на работничките права и нивна заштита, но и на демократските и универзални принципи и вредности. Со него се обезбедува и средина за ефикасно, ефективно и продуктивно извршување на работните задачи и целите на организациите.

Прилог

АНКЕТЕН ЛИСТ

Тема: Психичко малтретирање на работно место (мобинг)

1. Дали знаете што е мобинг, и дали сметате дека сте биле жртва на мобинг?

2. Поради кои карактеристики сте биле мобирани?

- Психички
- Физички
- Политички
- Националност
- Потекло
- Брак
- Возраст
- Секс итн.

3. Од кого сте биле најчесто мобирани, од претпоставените, или од колегите?

4. Какви емоционални штетни последици за здравјето и приватниот живот имате почувствувано?

- Недоверба
- Страв
- Понижување
- Беспомошност
- Неспособност за работа
- Депресија
- Загубена самодоверба

5. Дали постои заштита од страна на Синдикатот?

6. Дали знаете каде треба да се пријави мобингот?

7. Дали сте информирани за заштитата од мобинг според новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место?

8. Дали на местото каде што сте вработени има пријавено случај за мобинг и дали е во тек судска постапка?

9. Дали кога имате почувствувано психичко вознемирување на работно место сте пријавиле или немате преземено некаква реакција?

10. Зошто не го пријавувате мобингот?

Користена литература

- Агенција „Академик“ – Скопје, <http://www.akademik.mk>

- Беловски.В. и Кадриу.О. (2011), Коментар на Законот за работни односи, Компанија д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг, Скопје;
- Беловски.В. (2009), Забрана на дискриминација, Годишен зборник Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип;
- Беловски.В. и Мајхошев.А. (2012), Трудово право - авторизирани предавања, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип;
- Беличанец.Т. и Старова.Г., (1996), Трудово Право, Универзитет „Св.Кирил и Методи“ , Правен Факултет, Скопје;
- Василевиќ.С. (2011), Комперативна правна анализа на легислативата против мобинг, Асоцијација за помош и образование на жртвите од мобинг, преземено од <http://antimobbing-net.org.mk>;
- Весник на народен правобранител, број 5, мај, 2012 година преземен од <http://www.ombudsman.mk>
- Вања Михајлова, Правен дијалог за Дискриминација при вработување и остварување на правата од работен однос и правната заштита, преземено од <http://www.ihr.org.mk>
- Галевска.М, Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работно место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на Република Македонија – ЕСЕ:
- Државен завод за статистика податоци преземени од <http://www.stat.gov.mk>
- Д-р Благоја Стефановски, Излагање за трибина за мобингот преземено од <http://www.roditeliideca.com.mk>;
- Европската Конвенција за заштитата на човековите права и основните слободи на Советот на Европа од 4 ноември 1950 година преземено од <http://www.echr.coe.int>;
- Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 година преземено од www.pravo.org.mk;

- Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.62 од 28.07.2005 година, преземено од www.pravo.org.mk;
- Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 79 од 31.05.2013
- Закон за безбедност и заштита при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год. преземено од www.pravo.org.mk;
- Закон за Парнична постапка, Сл. Весник бр.79/05 од 21.09.2005, преземено од www.pravo.org.mk;
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.6 од 13.01.2012 година, преземено од www.pravo.org.mk;
- Закон за Облигациони односи, Сл. весник на Р Македонија бр. 18 од 5.03.2001 година, преземено од www.pravo.org.mk;
- Закон за заштита од дискриминација на Р. Албанија бр. 10 221, датум 04.02.2011;
- Јовановска-Брезоска.Е.(2011), Еднаквоста како основно право (со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос од заштита од дискриминација, Фондација Отворено општество-ФИОМ);
- Leyman, Mobbing Encyklopaedia, Bullying: Whistleblowing.Informationabout Psycho terror in Workplace, 1992 година, преземено од 1992 <http://leymann.se>
- Канцеларија за мобинг-СФДМ/ССМ преземено од www.sfdm-stopmobbing.blogspot.com;
- Конвенција за еднаков систем на плаќање бр.100 од 1951 година, преземено од <http://www.ilo.org/>;
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимање) бр.111 од 1958, стапи на сила на 15.06.1960, преземено од <http://www.ilo.or/com>
- Комисијата за заштита од дискриминација преземено од <http://www.kzd.mk>
- Македонско мобинг здружение, www.makmobbing@yahoo.com
- Меѓународни стандарди на трудот, (2007) Ратификувани конвенции од Р.Македонија,USAID, Скопје, 2007 година;

- Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попречеост и пол, Министерство за труд и социјална политика, 2012-2015,
- Најчевска.М и Трајсноски.Ж., (2010), Медиумите и дискриминацијата, Фондација Отворено општество-ФИООМ;
- Основен суд Битола, Пресуда за психичко вознемирување на работно место од 04.12.2012 година, а е објавена на 12.12.2012 година.
- Прирачник, Сакам да знам што е Мобинг преземено од www.mobbingprograma@yahoo.com;
- Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување и заштита од дискриминација, (2011), Скопје, Мај, 2011;
- С.Василевиќ, Е.Коиќ и И.Јолиќ; (2013)Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, преземено од www.antimobbing-net.org
- Сојуз на синдикатите на Македонија преземено од www.ssm.org.mk;
- Сојуз на синдикатите на Македонија, (2013), Предлог на закон за заштита од мобинг;
- Сојуз на синдикатите на Македонија, (2012), Мобинг во Р. Македонија- резултати од работата на канцеларијата за мобинг;
- Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, јуни, 2009 година;
- Сојуз на синдикатите на Македонија, Фондација Фридрих Еберт и Македонско здружение за заштита при работа, (2008), Прирачник Безбедност и здравје, Скопје;
- Сојуз на синдикатите на Македонија, Фондација Фридрих Еберт, (2007), Прирачник за Правата на вработените жени и млади, Куманово;
- Тодорова.Б. (2012), Мобингот во трудовото законодавство на Република Македонија наспроти регулативата на земјите од Европската Унија, Факултет за правни науки при Европскиот Универзитет, Скопје;
- Томановиќ.Т, (2012), Мобинг- судска заштита, Списание Правник, број 245 од Септември 2012 година;

- д-р Трајче МИЦЕСКИ „Менаџмент на човечки ресурси“ авторизирани белешки Економски Факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип 2009 година;
- Устав на Република Македонија, Сл.Весник на Р.Македонија бр.52 од 22.11.1992 година, преземено од www.pravo.org.mk;
- Фондација Отворено општество ФИООМ, преземено од www.fes.org.mk;
- Фондација Отворено општество ФИООМ, (2012), Прирачник за Европско право за недискриминација, преземено од www.fes.org.mk
- Фундаментални конвенции на Меѓународната Организација на трудот, (2011), преземено од <http://www.ilo.org>
- Џералдин Скалион консалтинг и Шила Роџерс, Министерство за труд и социјална политика, (2010), Прирачник за заштита на дискриминација, (примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија), Скопје, 2010.