

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Институт за социологија
Европски студии за интеграции и комуникации

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

***ЕВРОПСКИ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ ВО БОРБА ПРОТИВ
МОБИНГОТ***

Ментор:
Проф. д-р Милева Ѓуровска

Кандидат:
Соња Коштровска

Скопје, 2012 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД

ГЛАВА 1

МОБИНГ

1. Почетоци на студиите за мобинг и потекло на поимот
2. Дефинирање на поимот мобинг
3. Што не е мобинг (карактеристики на мобинг)
4. Причини за појава на мобинг
5. Профил на моберот и жртвата на мобинг
 - 5.1. Профил на моберот
 - 5.2. Профил на жртвата
6. Развојни фази низ кои минува мобингот
7. Видови мобинг
 - 7.1. Вертикален мобинг
 - 7.2. Хоризонтален мобинг
8. Форми на изразување мобинг
9. Симптоми, нарушувања, последици од мобинг
 - 9.1. Последици за жртвата
 - 9.1.1. Психички и емотивни последици
 - 9.1.2. Телесни нарушувања
 - 9.1.3. Промени во однесувањето
 - 9.2. Последици за работната организација, семејството и општеството

ГЛАВА 2

МОБИНГ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

1. Почетоци на европската дебата за мобинг
2. Европска политика за недискриминација, безбедност и здравје при работа
 - 2.1. Директива за воведување мерки за подобрување на безбедноста и здравјето на вработените. 89/391/ЕЕС
 - 2.2. Резолуција на Европскиот парламент за вознемирување на работното место 2001/2339 (INI)
 - 2.3. Директива на Советот за товар на докажување во случаи на дискриминација врз основа на полот 97/80/ЕЕС
 - 2.4. Договор помеѓу социјалните партнери од 2007 година
 - 2.5. Стратегија за здравје и безбедност 2007-2012 година
 - 2.6. Стратегија за здравје и безбедност 2013-2020 година
3. Застапеност на мобинг во Европската унија
 - 3.1. Истражување спроведено во периодот 1990-1991 година
 - 3.2. Истражување спроведено во периодот 1995-1996 година
 - 3.3. Истражување спроведено во периодот 2000-2001 година
 - 3.4. Истражување спроведено во 2005 година
 - 3.5. Истражување спроведено во 2010 година
4. Легислатива за регулирање на мобингот во земјите членки на Унијата
 - 4.1. Шведска
 - 4.2. Франција
 - 4.3. Финска
 - 4.4. Белгија
 - 4.5. Велика Британија

5. Европска судска пракса
 - 5.1. Случај „Defrenne против авиокомпанија Sabena“
 - 5.2. Случај „Jenkins против Kingsgate“
 - 5.3. Случај „Karin W. von Hartz против Bilka-Kaufhaus“
 - 5.4. Случај „Birthe Vibeke Hertz против Aldi Marked“
 - 5.5. Случај „Elisabeth J. P. Dekker против VJV-Centrum“

ГЛАВА 3

МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Состојба со пазарот на труд
2. Почетоците на мобингот во Република Македонија
3. Карактеристики на мобинг
4. Институционални механизми за заштита од дискриминација
5. Преглед на законската рамка во Република Македонија
 - 5.1. Устав на Република Македонија
 - 5.2. Кривичен законик
 - 5.3. Закон за безбедност и здравје при работа
 - 5.4. Закон за еднакви можности на жените и мажите
 - 5.5. Закон за спречување и заштита од дискриминација
 - 5.6. Закон за работни односи
 - 5.6.1. Критика на Законот за работни односи
 - 5.6.2. Степен на имплементација за Законот за работни односи (член 9-а)
6. Предлог на закон за заштита од мобинг
7. Застапеност на мобинг во Република Македонија
 - 7.1 Истражување од „Мобинг-програма“
 - 7.2 Истражување од експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг

7.3 Статистика за 2011 година од канцеларијата на Народниот правобранител

7.4 Согледувања од спроведените истражувања

8. Борба против мобинг во Република Македонија

Заклучни согледувања

Користена литература

ПРИЛОГ I

Интервју со м-р Маја Ристова, правник, член на експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг и тренер-советник за мобинг

ВОВЕД

Секоја работна организација, покрај основната цел за профит и социјална одговорност, има обврска да ги задоволи потребите на вработените бидејќи тие се, сепак, најважната алка во една работна организација.

Работодавците треба да бидат свесни за својата одговорност да дефинираат систем, односно начин преку чие секојдневно практикување и почитување, вработените ќе бидат соодветно третирано како еден од клучните фактори за успех и егзистенција на секоја работна организација. Со цврсто поставени и дефинирани норми, се остава простор навремено да се реагира при секоја промена во меѓусебните односи на вработените и да се одржат условите за пријатна, добро организирана работна средина, што пак крајно ќе доведе до висок степен на задоволство, чувство на стабилност, припадност, поголема мотивираност и лојалност на вработениот кон работната организација.

Според Вилијам Хјулит (William Hewlett)¹, вработените навистина сакаат добро да ја завршат својата работа, и ако им се овозможат соодветни услови, тие тоа и ќе го сторат².

Експертите посочуваат на следните фундаментални фактори кои се клучни за создавање позитивна организациска клима во секоја работна организација: прецизно дефинирање на одговорноста и овластувањето на секој вработен; еднакви можности за успех за сите вработени, односно можност за образование и оспособување кое ќе придонесе кон стручно подготвени и конкурентни вработени; добро поставена комуникациска мрежа и проток на информации на сите нивоа во работната организација; добро раководење со стресот и конфликтите кои ги засегаат вработените, грижа за вработените и почит на личноста на секој вработен; разбирање на важноста и

¹ William Hewlett, коосновач на HP компанијата за информатичка технологија

² http://www.finestquotes.com/select_quote-category-Employees-page-1.htm

значењето на мотивираноста на вработените од страна на менаџментот и слично. Дисбаланс на споменатите услови неминовно ќе доведе до дисбаланс во односите помеѓу вработените, а тоа директно ќе влијае врз продуктивноста на правниот субјект.

Во оваа насока, во современите општества сè почесто се споменува терминот *мобинг*, како една негативна, специфична појава на девијантно општествено однесување, кое се случува токму на работното место.

Како посебен облик на дискриминација во сферата на трудот, мобингот е предмет на оваа содржина и тој овде сериозно ќе се третира како општествена појава од исклучително значење. Поради тоа што тоа содржи социолошки, економски и правни импликации се чини дека е оправдано ова прашање да се разработи како во својата единечност, односно посебност, но исто така и во својата целовитост и генерализираност.

Во овој труд, пред сè, ќе се дефинира поимот мобинг и јасно ќе се означат неговите почетоци во современото општество, по што ќе се определат најчестите форми на негово манифестирање, фази и видови. Потоа, ќе се споменат најчестите причини за појава на мобингот, и ќе се објаснат карактеристиките на жртвата и вршителот на мобинг. Мобингот се карактеризира со софистицираност и суптилност во својата манифестација, карактеристика која доведува до повеќекратни последици, оттука во дел од овој труд е неминовно да стане збор и за последиците.

Бидејќи нашата држава е земја кандидат за членство во Унијата, таа мора да ги реализира политиките и да ги усогласи практиките со тие во Унијата. Затоа, вниманието ќе се насочи кон стандардите, препораките и механизмите на Европската унија преку кои таа се справува со овој проблем. Европската слика ќе биде дополнета со статистички податоци за степенот на застапеност на мобингот, како и со кратка анализа на легислативата на некои земји членки на Унијата. Дел од трудот е посветен на судските практики на Европскиот суд на правда кои се однесуваат на облиците на дискриминација во сферата на трудот, вклучувајќи го и овој проблем.

Афирмација на политиките и практиките на Европската унија во нашата средина би овозможило стекнување свест за тоа дека на национално ниво може да се направи повеќе за делумна контрола на овој проблем.

Ќе се посочат и одредени субјекти кои во Република Македонија активно работат во рамките на оваа област, со цел информирање и интензивно едуцирање на граѓаните за да го препознаат, а потоа и да го превенираат мобингот.

Досега објавените анализи, кои се навистина од скроман обем, укажуваат на тоа дека мобингот станува сè помасовна појава во сферата на трудот во Република Македонија. Од друга страна, пак, парадоксално е тоа што во државата сè уште нема посебен закон кој ќе го регулира прашањето за мобинг, иако тој е во најава одреден период. Поради тоа, ќе се направи анализа на позитивните законски прописи кои до некој степен се сродни со психичкото вознемирување на работното место. На крајот ќе се презентира работниот текст на закон за спречување психичко вознемирување на работно место подготвен од Сојузот на синдикати на Република Македонија.

Мобингот е проблем кој скоро доби легитимитет да биде предмет на проучување во општествените науки (социологијата, правните науки, политикологијата), па во нашата литература оваа тема не е доволно разработена и малку има пишан материјал. Затоа една ваква анализа може да биде значајна во овој период, пред сè како поттик на креаторите на политики во нашата држава да обрнат посебно внимание и во оваа област, која како што беше споменато, не е покриена со посебни закони.

Глава I

МОБИНГ

1. ПОЧЕТОЦИ НА СТУДИИТЕ ЗА МОБИНГ И ПОТЕКЛО НА ПОИМОТ

Во неговата книга насловена „За агресијата“ (1966), Конрад Лоренц (Konrad Lorenz)³ прв ја опишува појавата мобинг меѓу птиците и животните, препишувајќи го ваквото однесување на инстинктите вкоренети во Дарвиновата борба за опстанок. Тие се здружуваат против еден член, го напаѓаат и го гонат од заедницата, а понекогаш и го усмртуваат кога ќе претпостават дека тој ги загрозува со сопственото однесување. Лоренц смета дека и луѓето се субјекти на слични вродени, природни инстинкти, но во исто време и сосема способни за рационално да ги контролираат тие импулси.

Питер-Пол Хеинман (Peter Paul Heinemann)⁴ е првиот кој за мобингот пишува на научна основа. Во седумдесеттите години од минатиот век овој шведски доктор го применува концептот на Лоренц во неговите истражувања за однесувањето на децата во училиштата, односно го позајмува терминот мобинг (bullying) за да опише деструктивно однесување, колективна агресија најчесто на група деца против едно дете.

Ова општествено однесување во сферата на трудот веројатно отсекогаш било присутно, но неговото учување и дијагностицирање како девијантна појава во работните организации во Европа, неговото проучување и актуализирање започнува дури во седумдесеттите-осумдесеттите години на 20 век кога и прв пат е воведен терминот *мобинг*. Имено, германско-шведскиот психолог Хајнц Лајман (Heinz Leymann)⁵ во неговите анализи и истражувања тврди дека ист тип на повторливо непријателско однесување

³ Konrad Lorenz (1903-1989), австриско-германски биолог, еден од основачите на етиологијата (подгранка на зоологијата која го проучува однесувањето на животните).

⁴ Peter Paul Heinemann (1931-2003), шведски доктор, се смета за основач на истражувањата за мобинг (bullying)

⁵ Leymann, Heinz (1932, Германија - 1999, Шведска) - најобемни истражувања за мобинг на работното место, основоположник на клиника за помош на жртвите од мобинг

препознава во сферата на трудот. Со Лајман започнува систематското проучување и актуелизирање на оваа проблематика во областа на трудот, поради што се смета за водечки меѓународен експерт и пионер на студиите за мобинг.

Во последните децении од минатиот век се менува концепцијата на односот кон вработениот и работните односи и се јавува нова култура на трудот во која вработените имаат голема вредност и права. Лајман смета дека тоа е причината што мобингот се јавува толку доцна како предмет на проучување во науката. По него се јавуваат многубројни истражувања за овој феномен на модерното време кои го промовираат во јавноста, со цел тој да може да се препознае и полесно да се превенира.

Терминот мобинг (mobbing) како и во другите јазици, во македонскиот јазик е прифатен од англиското говорно подрачје. Етимолошки овој поим води потекло од глаголот to mob (бучен напад врз некој), именката mob (толпа, мноштво луѓе), изразот mobbish (груб, вулгарен, простоумен). За да се избегне недоразбирање, треба да се напомене дека во англиското говорно подрачје често се употребуваат и следните термини: harassment, psychological harassment, psychological violence, abusive behaviour, emotional abuse, work abuse, employee abuse, workplace aggression, mistreatment, bossing/stuffing, victimisation, intimidation, inappropriate treatment. Поимот bullying најчесто означува насилство во училиште. Понекогаш овие термини се употребуваат како синоними, но често се сосема различни поими. Од таа причина, а заради поголема унифицираност, понатаму во трудот ќе се користи почесто терминот мобинг.

Во македонскиот јазик покрај јасниот израз мобинг, се употребуваат и следните термини: деловна траума, психолошки или морален терор на работното место и слично.

2. ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОИМОТ МОБИНГ

Во секојдневната комуникација поимот мобинг едноставно многу кратко се определува како психичко вознемирување на работното место, меѓутоа за една комплексна појава како што е мобингот, секако ова претставува премногу општа дефиниција. Во продолжение ќе бидат наведени неколку дефиниции и објаснувања од повеќе автори.

Во 1984 година мобингот прв го дефинира разбирливо Хајнц Лајман: „непријателска и неетичка комуникација која се одвива систематски од едно или повеќе лица, главно кон едно лице кое се доведува во позиција на беспомошност и без можност за одбрана. Во оваа положба лицето е доведено поради континуирани мобинг-активности, кои се одвиваат зачестено (барем еднаш неделно) и во подолг период (најмалку шест месеци). Поради повторливоста и времетраењето на непријателското однесување, овој тип на вознемирување резултира со значителни психички, психосоматски и социјални последици⁶.

Евидентно е дека оваа дефиниција не се фокусира на мобинг-активностите, туку на последиците од мобингот, на фреквенцијата и на нивното времетраење.

Јана Величковска, дипл. психолог, објаснува дека мобингот е појава на психичко малтретирање, кое се повторува низ активности со цел да се деградира работникот врз разни основи. Мобингот предизвикува повреда на човековите права и достоинство, предизвикува последици по физичкото, психичкото и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на жртвата. Во основа сумира дека мобингот претставува: подолготрајно психичко малтретирање, измачување, изолирање; притисок на работното место; страв, „бавен отров“, изживување; нефер начин да се отстрани од работното место: вредниот, чесниот, стручниот, унапредениот работник;

⁶ <http://www.levmann.se/English/12100E.HTM>

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. Всушност, ваквите однесувања, без оглед на нивните значења во нормалната секојдневна комуникација, имаат заедничка цел, да се издвои лицето и да се казни⁷.

Нада Бодирога-Вукобрат, проф. д-р спец., го дефинира мобингот како конфликт на работното место, кој се случува континуирано како напад на спротивната страна. Трае подолг период, а личноста кон која е насочен нападот се чувствува загрозена (и таа навистина е загрозена). Мобингот секогаш започнува со социјален конфликт, односно интеракција помеѓу два меѓусебно зависни учесници, кога едната страна свесно се обидува да се однесува дискриминирачки кон другата страна⁸.

Прим. м-р Елвира Коиќ, д-р мед., смета дека мобингот претставува специфична форма на однесување на работното место, кога едно или повеќе лица систематски психички (морално) малтретираат или понижуваат друго лице со цел загрозување на неговиот углед, чест, човечко достоинство и интегритет, сè до негово елиминирање од работното место. Лицето-жртва е беспомошно и не е во можност да се одбрани. Таквите активности се одвиваат подолг временски период, во правилни интервали. Просечно времетраење на мобингот пред да реагира жртвата изнесува околу 15 месеци⁹.

Дефиницијата на д-р *Сњежана Васиљевиќ* е многу слична со претходно наведената, но се разликува во времетраењето на дејството. Имено, поимот

⁷ Величковска, Јана, *Прирачник Мобинг - психички притисок на работното место, ССМ во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ - Канцеларија во Македонија Македонско мобинг-здружение, Скопје, 2009*

⁸ Вукобрат-Бодирога, проф. д-р Нада, *Мобинг - правни аспекти, лична презентација, Загреб, 2006*

⁹ Васиљевиќ, д-р Сњежана; Коиќ, д-р мед.Елвира, Јолиќ, проф Ивана, *Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите за мобинг во соработка со ЕУ, Загреб*

го дефинира како специфична форма на однесување на работното место, кога едно или група лица систематски психички (морално) малтретираат или понижуваат друго лице заради загрозување на угледот, честа, човековото достоинство и интегритетот на тоа лице, сè до негово елиминирање од работното место. Малтретираното лице е беспомошно и не може да се одбрани. Таквите активности се одвиваат најмалку еднаш неделно, во период од најмалку шест месеци¹⁰.

Андреја Костелиќ-Мартиќ, хрватски професор по психологија, прва го воведува поимот мобинг во сопствената земја и го објаснува како повторливо психичко вознемирување. Целта или последицата е деградација на работните услови на вработениот при што може да се повредат човековите права и достоинство, да се предизвика последица на физичкото или психичкото здравје или да се компромитира професионалната иднина на жртвата¹¹.

Стале Еинарсен (*Stale Einarsen*), норвешки водечки современ истражувач за мобинг, смета дека за одредено дејство да биде означено како мобинг треба да биде повторливо подолг временски период, а лицето кое е жртва да има тешкотии во сопствената одбрана. Доколку двете страни кои се во конфликт имаат приближно иста „сила“ и доколку се работи за изолиран инцидент, тогаш тоа дејство не може да се нарече мобинг¹².

Голем е бројот на дефиниции и објаснувања за поимот мобинг. Некои од нив се темелат на истражувања и заклучоци на психолози и психијатри, други се резултат на судска пракса и ги изразуваат ставовите на правната наука. Сепак, со наведените делумно се одредува суштината и основните елементи на оваа крајно негативна појава.

¹⁰ *ibid.* 77

¹¹ Kostelic-Martic, Andreja, *Mobing: psihicko maltretiranje na radnom mjestu*, Skolska knjiga, Zagreb, 2005

¹² <http://www.worktrauma.org/research/research04.htm>

3. ШТО НЕ Е МОБИНГ **(Карактеристики на мобинг)**

Во континуитет на претходно наведеното за тоа што е мобингот, а во насока на тоа да се избегнат евентуални недоречености, во продолжение ќе биде наведено што мобингот навистина *не* е. На тој начин во суштина ќе се дефинираат и основни карактеристики на мобингот како појава во сферата на трудот.

По анализа на расположливата литература, јасно се препознаваат следните карактеристики на оваа појава:

1. *Психичко вознемирување на личноста.*

Доколку не станува збор за вознемирување во смисла на повреда на достоинството на личноста преку непријателско, понижувачко, навредливо однесување, тогаш не станува збор за мобинг;

2. Врска меѓу психичкото вознемирување и нарушување на *психофизичкото здравје* на жртвата.

Доколку оваа врска не постои, тогаш не станува збор за мобинг. Овде е особено важно да се препознаат лицата со психички сензации - хиперсензибилни лица кои независно од работната средина и атмосфера се наклонети кон депресија, лесно се навредуваат и слично.

3. *Континуираност* во постапките со кои се врши мобингот, односно повторување (пр. еднаш до неколку пати седмично) во одреден период (најчесто шест месеци).

Конфликтот не може да се нарече мобинг доколку е изолиран инцидент;

4. Секој стрес на работното место не е мобинг, туку мобингот е причинител за стрес и со тоа само влијае на зголемување на нивото на стресот од работното место.

Во насока на подобра дистинкција, особено е значајно овде да се наведат и постапки кои субјективно од вработените најчесто се окарактеризирани како мобинг: прекувремена работа без финансиски надоместок, ноќна работа, незаинтересираност за нечие лично или стручно мислење, доделување бесмислени работни задачи или работни задолженија кои не се во согласност со класификациите на вработениот, давање огромен обем на работа - затрупување со работа или воопшто не делегирање обврски, постојано попречување во приватниот живот (пораки преку средствата за комуникација), намалување на месечните примања на вработениот, предвремен прекин на договорот за работа, распределување на друго, пониско или „непосакувано“ работно место или преместување на работно место далеку од местото на живеење, предупредување поради доцнење, приговори поради начинот и стилот на облекување и слично.

Сепак, комбинација на некои од овие постапки може да се идентификува како мобинг (пр. бесмислена работна задача со прекувремена работа) кога ќе се препознаат елементи на мобинг како: понижување, повреда на интегритетот и достоинството на личноста и слично¹³.

4. ПРИЧИНИ ЗА ПОЈАВА НА МОБИНГ

Листата за причинители на мобинг, веројатно, никогаш нема да биде ниту конечна ниту универзална и причините за мобинг никогаш нема да бидат конкретно дефинирани бидејќи тие се многубројни, разновидни, секогаш нови и се причинско-последично поврзани.

Сепак, следува објаснување за оние причинители на мобинг кои најчесто се сретнуваат во литературата.

¹³ Ристова, м-р Маја правник, член на експертски тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг и тренер-советник за мобинг

По настанат конфликт во работната средина, *лошото раководење со конфликтот* подразбира или инволвирање во динамиката на групата со што конфликтот уште повеќе се интензивира (карактеристично за раководители - жени) или неприфаќање, негирање дека конфликтот постои (карактеристично за раководители - мажи). И во двата случаи раководното лице не дејствува во насока на разрешување на настанатата ситуација, при што на конфликтот му се дава време да се продлабочи и да ескалира во мобинг. Раководните структурни на современите работни организации треба да знаат дека во современото општество управувањето значи многу повеќе од само демонстрирање власт.

Истражувањата на Лајман покажуваат дека во испитаните случаи најчесто се работи за особено лоша *организација на работата*. За подобро објаснување на ова тврдење, како пример наведува конкретна здравствена установа во која се вршело испитувањето. Имено, резултатите покажале дека повеќето од интервјуираните вработени не знаат кој реално е нивниот претпоставен и пред кого директно се одговорни бидејќи се јавуваат паралелни хиерархии¹⁴. За да се „неутрализира“ ваква ситуација, често е потребно неофицијално спонтано лидерство за навремено извршување на дневните работни обврски. Тогаш најчесто еден вработен ја презема улогата на раководно лице, без реално да има авторитет за тоа. Овој тип на лидерство најчесто се смета за опасно во литературата за менаџмент и организација на работното место. Не постојат правила за тоа дали останатите вработени ќе го прифатат ваквото неофицијално лидерство или не.

Широко е распространета предрасудата дека потенцијална причина за мобинг може да биде типот на личноста и *карактерот на жртвата или вршителот на мобингот*. Меѓутоа, во насока на оваа претпоставка, сметам дека треба да се објасни следното:

¹⁴ Болницата е типичен пример за постоење на две паралелни хиерархии: првата - докторите, одговорни за поставување дијагноза и дефинирање на третманот, втората - медицинските сестри кои треба да го извршат третманот. Двете хиерархии имаат менаџмент кој има авторитет врз вторите со целосно право да им делегираат обврски.

Прво, како резултат на мобингот кај жртвата се јавуваат посттравматски нарушувања и се случуваат големи промени кои се индикатори за психички нарушувања. Овие симптоми може погрешно да се протолкуваат и разберат како нејзини карактерни обележја уште повеќе што тие реакции и нарушувања на личноста се јавуваат полека и суптилно токму како што се врши и мобингот. Второ, конфликти може секогаш да се појават поради карактерните особини на вработените, но обврска на раководното лице е да раководи со сите типови на меѓучовечки конфликти и да промовира ефикасност и продуктивност. Од тие причини, сметам дека нема основа за конфликтот или за негова ескалација во мобинг во целост да се обвини нечија личност и не би се согласила со теориите поврзани со карактерот како причинител на мобинг.

Надвор од рамките на работната организација, како причини за појава на мобинг се препознаваат промена на берзата на трудот дополнето со факторот - нови трендови на модерното време. Новите менаџерски стратегии подразбираат политика на намалување на бројот на работните места и формирање помали работни тимови. Ваквите состојби во стратегиите се резултат на технолошките промени, кои бараат помалку работна сила. Имено, за раководење со новата технологија сега е потребно помал број вработени, при што работодавецот се наоѓа во состојба со вишок работна сила, па мобингот во тој случај е наједноставно и прилично „елегантно решение“ вработениот да се вознемирува сè додека самиот не ја напушти работата.

Сметам дека како еден од факторите за мобинг мора да се спомене и недостиг од конкретни одредби во трудовото законодавство, односно недостиг од закони кои на секое ниво ќе го штитат вработениот од појавата мобинг. За жал, ова е случај во нашата држава, а е дел од темата за кој подоцна ќе следува повеќе.

5. ПРОФИЛ НА МОБЕРОТ И ЖРТВАТА НА МОБИНГ

Децениии наназад најчесто жената беше жртва на дискриминација во сферата на трудот или жртвата обично беше личност со чувство на пониска вредност и несигурност во своите способности и личност со која може лесно да се манипулира. Но, во поново време како повеќе да не постојат правила. Во современите општества секој може да ја преземе улогата на вршител на мобинг или да биде негова жртва. Секој вработен без оглед на пол, возраст, раса, социјален статус, вероисповед, идеологија, степен на образование, надворешен изглед, етничка припадност, политичка припадност, сексуална ориентација може да стане вршител или жртва на мобинг.

Во стремежот на современите развиени општества за постигнување полово еднаквост, се чини како таа да се постигнува дури и во сферата на негативните општествени појави. Општа констатација е дека денес и двата пола се подеднакво потенцијални вршители или жртви на мобинг како облик на дискриминација во сферата на трудот.

5.1. Профил на моберот

Психолозите тврдат дека вршителот на мобингот, или во современата терминологија т.н. мобер, пред сè е фрустрирана личност на која □ недостига самодоверба во некоја друга сфера од животот надвор од работната средина (често семејството, социјалниот живот). Сметаат дека моберот е лице со желба за супериорност и доминација, неспособен за љубов, манипулативен, нарцисоиден, без чувство за емпатија кон други луѓе и личност која е „способна“ сопственото его да го издигне врз основа на туѓото страдање. Со континуирано вознемирување насочено кон друго лице, моберот веројатно го прикрива своето чувство на инфериорност, односно несигурност и страв дека не е доволно вреден за да биде почитувана личност.

Сепак, психолозите се на мислење дека секогаш не се работи за психички нарушена личност, туку често тоа се само личности кои ја користат моќта и позицијата за да можат да ги контролираат другите и да ја постигнат својата цел за напредување во кариерата. Тие се свесни дека таквото однесување е тешко да се докаже, па помала е можноста општеството да го осуди тоа.

Неретко околу себе моберот формира група со надеж дека на тој начин поедноставно ќе го отстрани оној кој му пречи во остварување на целта. Тогаш неговата цел станува цел на групата, обично сочинета од личности со слаб карактер – полтрони, кои веројатно од страв да не станат и самите жртви се идентификуваат со него и очекуваат лична корист играјќи ја улогата на негови поткажувачи. Доколку не се остварат нивните амбиции и лични цели, често оваа група станува поопасна од моберот од прв ред, па доколку дојде до промена на неговата работната позиција, во надолна линија, стануваат бескрупулозни, први се свртуваат против него и ја зеземаат страната на жртвата.

5.2. Профил на жртвата

Жртвата на мобинг е уште и личност со ниска стручна подготовка, инфериорна во однос на вршителот на мобинг, повлечен вработен, кој често дозволува да биде заплашен. Но исто така, жртвата на мобинг сега е високо образуванa личност, особено млад човек високо мотивиран ентузијаст, со кариера во подем, силна, чесна, креативна и интелигентна личност која со своите особини веројатно претставува конкуренција за околината, односно за личноста која ќе се јави како вршител на мобингот.

Како жртви на мобинг често се јавуваат вработени кои реално ги согледуваат проблемите и неправилностите на работното место и гласно без страв од последици предупредуваат на нив борејќи се за своите права. Исто така како жртви се јавуваат и лица кои по повеќегодишна успешна работа

бараат морална сатисфакција или признание: поголема самостојност во работата, подобри услови, поголеми приходи.

За жал, често жртви се и лица со физички хендикеп или болни од нетипични болести (ХИВ, хепатит). Во овој случај најчесто поради страв или поради често отсуство од работното место се предизвикуваат негативни реакции кај останатите вработени. Изложена група на мобинг се исто така и повозрасни вработени кои најчесто се прогласуваат за вишок на работна сила во рамките на работната организација.

Карактеристична почетна реакција на жртвата е *самообвинување, лично обезвреднување, срам*. Во таква положба, дури и промената во здравствената состојба, жртвата воопшто не ја поврзува со мобингот под чие влијание се наоѓа. Уште една почетна карактеристична реакција за кој зборуваат експертите е појава на *осаменост*. Жртвата стравува дека нема да најде на разбирање од околината, па за проблемот воопшто не разговара и стравува дека ќе најде на обвинувања и од најблиските.

Отпор како одговор на мобинг ретко се сретнува. Ова е карактеристична реакција на цврсти личности, кои веднаш се свесни дека се под влијание на мобинг, па се способни да користат законски начини, дури и медиуми за да го привлечат вниманието на јавноста.

6. РАЗВОЈНИ ФАЗИ НИЗ КОИ МИНУВА МОБИНГОТ

I Фаза - Како причина за мобинг често се јавува нерешен конфликт меѓу вработените, што на крај резултира со сериозно нарушување на меѓучовечките односи. Изворниот судир набргу се заборава, а заостанатите агресивни стремежи се насочуваат кон лицето кое станува жртва на мобингот.

II Фаза - Потиснатата агресија ескалира во психичко вознемирување. Поради постојани понижувања и закани жртвата го губи своето професионално и човечко достоинство, почнува да се чувствува помалку вредна, и во своето работно опкружување го губи угледот, поддршката и правото на глас.

III Фаза - Веќе обележано и перманентно вознемирувано, лицето станува постојан виновник за сите грешки и неуспеси на колективот.

IV Фаза – Оваа фаза е карактеристична по очајничка „борба за опстанок“ на жртвата поради што најчесто се јавуваат здравствени последици како хроничен синдром на замореност на работното место (burn-out), други психички или телесни нарушувања.

V Фаза - Како последица на подолготрајно психичко вознемирување на работното место, жртвата заболува од хронични болести и нарушувања, ја напушта работата или во краен случај, дури излезот го бара во самоубиство.

7. ВИДОВИ МОБИНГ

Според насоката на вршење мобингот може да биде *вертикален* и *хоризонтален*.

7.1. Вертикален мобинг

При *вертикален мобинг* вознемирувањето е насочено кон подредениот или надредениот во хиерархиската организација во работната средина.

Овој вид на мобинг се јавува како *стратешки мобинг* (bossing).

При извршување *стратешки мобинг*, раководната структура одлучува кои вработени се непосакувани при што се подготвува стратегија на мобинг со цел жртвата (или жртвите) да се принуди самата да го напушти работното место. Изборот на жртвата се врши по недефинирани критериуми по лична одлука на раководната структура. Овој вид на мобинг најчесто се јавува при потреба од структурни промени во работната организација (вишок на работна сила) со цел жртвата сама да даде отказ, при што нема да □ следува надоместок (отпремнина, отштета).

Ретка манифестација на вертикален мобинг е мобинг од група вработени врз хиерархиски наредена личност (staffing). Преку деградирање на претпоставениот, омаловажување на неговите раководни способности, целта е смена на раководното лице од позицијата или во краен случај негово отстранување од работното место.

7.2. Хоризонтален мобинг

Хоризонталниот мобинг се одвива помеѓу вработените со еднаква положба во хиерархиската организација. Чувство на загрозеност и завист се најчести причини за овој тип на мобинг, поради што жртви најчесто се вработените кои особено се истакнуваат по квалитетот на својата работа.

8. ФОРМИ НА ИЗРАЗУВАЊЕ МОБИНГ

Доколку не може да се избегне, за мобингот е особено важно да се знае како поскоро да се препознае. Лајман дефинира околу 45 знаци кои несомнено упатуваат на тоа дека се работи за мобинг, без оглед на тоа колку често се случуваат. Тие се дефинирани како *форми* на мобинг и најчесто се класифицираат во пет групи:

- *Оневозможување на изразување и адекватно комуницирање* - Жртвата е постојано прекинувана во говорењето со што □ се оневозможува искажување на нејзините ставови и мислења. Дополнително, постојано се игнорирани нејзините обиди за невербален начин на комуникација (пр. избегнување погледи со намера игнорирање одредени знаци - пр. кревање рака) и сл.
- *Оневозможување на социјализација* со останатите вработени - Жртвата е изолирана, најчесто доаѓа до нејзина дислокација во простории далеку од дотогашните блиски соработници. Вршителот на мобинг на

останатите соработници им ја забранува комуникацијата со жртвата, па нејзе ретко □ се обраќаат, нејзиното присуство е постојано игнорирано и не е повикувана на работни состаноци или собирања од неформален карактер и сл.

- *Напад врз личната репутација, угледот* - Карактеристични појави за овој вид на напад се: коментари, исмевања и озборувања кои најчесто се однесуваат на личните карактеристики и приватниот живот на жртвата, националната припадност, полот и сл.; обраќање кон жртвата со погрдни и омаловажувачки изрази; присилување на жртвата на „работни обврски“ кои ја нарушуваат нејзината самопочит; сомневање во нејзините одлуки и сл.
- *Напад врз квалитетот на извршените работни задачи и професионалноста* - Жртвата се обвинува за пропусти во работењето кои објективно не се случиле, а се обично активности кои моберот тајно ги презема. Жртвата често се лишува од важни информации потребни за навремено и правилно извршување на работната задача. По извршената работна обврска или за време на нејзиното извршување, контролата е построга од вообичаено за конкретната работна средина. Без основа, ниско се оценуваат извршените работни задачи на жртвата преку постојани критики и приговори, а по што жртвата не добива можност за објаснување. Жртвата добива работни задачи над нејзиното професионално ниво, бидејќи секако целта е таа да се дискредитира или, пак, добива бесмислени задолженија и работни обврски кои се под нејзиното професионално ниво со што, пак, се цели кон нејзино омаловажување. Во континуитет жртвата добива нови работни задолженија, во обем во кој реално не може да се извршат или воопшто не добива работни задачи, во двата случаи целта е да се прикаже нејзината наводна неспособност.
- *Влошување на здравствената состојба* - Жртвата се присилува да извршува работни задачи штетни по здравјето без потребната

соодветна заштита, добива закани за физички напади, неодобрување на користење слободни денови или годишен одмор и сл.

9. СИМПТОМИ, НАРУШУВАЊА, ПОСЛЕДИЦИ ОД МОБИНГ

Со оглед на фактот дека секој човек е индивидуа, со свои специфични особености, последиците од мобинг конечно не може да се дефинираат. За жал, ниту психолозите или психијатрите не можат нив лесно да ги препознаат, бидејќи психичките и физичките нарушувања кои настануваат често се припишуваат на стресот, кој пак е резултат на преоптовареност на работното место. Сепак, со сигурност може да се тврди дека иако е суптилен во својата манифестација, подолготрајна изложеност на мобинг причинува сериозни и во одредени случаи перманентни последици кај секоја жртва по психичкото здравје и емотивниот живот, физичкото здравје и промени во однесувањето, последици за семејството, економска штета за работната организација и воопшто за општеството.

9.1. Последици за жртвата

Поголем број од вработените најчесто обземени од сопствените егзистенцијални проблеми, за жал, не се свесни дека се жртви на мобинг, сè до моментот кога ќе почувствуваат дека сериозно е нарушен нормалниот тек на нивниот живот, семејните односи и имаат последици по здравјето. Психичките и емотивни последици, физичките последици како и промените во однесувањето на жртвата се меѓусебно причинско-последично поврзани.

9.1.1. Психички и емотивни последици - поради подолготрајна изложеност на мобинг како најчести се споменуваат: депресивност; чувство на емоционална празнина; чувство на губење на смислата на животот, мотивацијата и ентузијазмот; анксиозност; апатија или хипоманија (жртвата изгледа еуфорично, енергично и „креативно“, нетрпеливо и лошо расудува).

Како психичко нарушување сè почесто се споменува синдромот „*burn out*“ синдром („согорување“ на работа), кој се состои од три психички состојби и стресни одговори¹⁵: емоционална исцрпеност (чувство на неспособност да се собере сила за следниот работен ден; отсуство на ентузијазам); деперсонализација (психолошка дистанца меѓу себе и другите, цинизам); чувство на личен неуспех (отстапување од целите и очекувања и чувство на залудно вложување труд).

Иако во одреден дел овој синдром се поклопува со заморот, сепак се разликува од него бидејќи заморот не вклучува промена на ставовите кон работното место, соработниците и клиентите.

Уште едно ново болно научно сознание кое се споменува во рамките на психичките и емотивните последици од мобинг е *Кароши синдромот* (каh - премногу, гое - работа, she - смрт). Станува збор за јапонски термин, кој означува ненадејна смрт (или во краен случај самоубиство) од прекумерна работа, најчесто кај лица во 40-тите и 50-тите години од животот, без претходно видливи знаци на болест или психичко нарушување. Појавата прв пат е препознаена во Јапонија во 1969 година, а во последните години таа се препознава и во земјите членки на ЕУ.

9.1.2. Телесни нарушувања: хроничен замор, несоница, големи промени во телесната тежина (нејзино зголемување или намалување), проблеми со дигестивниот систем, различни симптоми на болка, намален имунитет и сл.

9.1.3. Промени во однесувањето - најчесто се наведуваат следните т.н. бихевиорални симптоми: некритичко ризично однесување; губење концентрација; губење на паметењето; избувливост; изразена чувствителност на надворешни дразби; бесчувствителност; нефлексибилност во ставови, однесување и адаптирање; постојана окупираност со работата; семејни проблеми и обиди за самоубиство на жртвата и сл.

¹⁵ Jackson, Susan E., Schwab, Richard. L., Schuler, Randall. S., Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 1986

9.2. Последици за работната организација, семејството и општеството

Поради последиците по здравјето, жртвата сè почесто отсуства од работа, бара предвременно пензионирање или во екстремна ситуација сама го напушта работното место. Во овој случај работната организација мора да вработи нови лица со што се зголемуваат трошоците поради потребната едукација.

Бидејќи жртвата има намалена мотивација, се намалува нејзината ефективност во работата, па поради наводна неспособност и честите отсуства, жртвата без претходни предупредувања често добива отказ. Во овој случај работната организација се соочува со ризикот против неа да биде поведена тужба и да биде почната судска постапка, што повторно за работната организација претставува потенцијален трошок. Во една таква „нездрава“ средина, секако се попречува напредувањето на вработените со што претпријатието со сигурност ја губи иднината, се намалува резултатот од сработеното со што со сигурност се губи и сегашноста.

При мобинг-ситуација во една работна организација, тркалото се врти во следната насока: намалена мотивација на вработените - намалена продуктивност во работата - намален квалитет на производите и услугите - намалено задоволство и доверба од клиентите - намален углед на претпријатието - и на крајот намален економски профит.

Вработениот – жртва на мобинг, со своето однесување значително влијае на својот семеен и социјален живот. Значи, моберот или мобингот како социјална појава, ја има моќта суптилно да транзитира од сферата на трудот како примарна средина во која се случува во друга средина или група во која жртвата егзистира – неговото семејство и околината. На таков начин се зголемува бројот на лицата кои индиректно силно ги чувствуваат последиците од мобингот.

Во Германија годишно мобингот предизвикува загуби од две милијарди евра. Македонија со 45 пати помалку вработени, според истата пресметка, по основ на нарушено здравје, отсуства, лекување и други интервенции, годишно трпи штета од 12,9 милиони евра, додека ако се сметаат сите последици, односно реалната штета (вклучително здравствени услуги, лекови, рехабилитација, замена на работник, намалена продуктивност) вкупната штета може да изнесува 39 милиони евра¹⁶. Според едно истражување на Лајман од 1990 година, пресметано е дека во Шведска секоја жртва за организацијата предизвикува трошок од околу 30.000 до 100.000 евра годишно¹⁷.

Врз основа на типичен случај на мобинг во британските локални власти, пресметан е вкупен трошок од минимум 28.109 фунти¹⁸.

Меѓутоа, ова се само теоретски пресметки. Реално, невозможно е да се изврши процена на целокупниот трошок бидејќи се инволвирани многу меѓусебно поврзани фактори.

Од сето претходно наведено, може да се констатира дека по една мобинг-ситуација нема победници, тогаш сите инволвирани страни ја губат битката. Тогаш се попречува создавање нормална, здрава и безбедна средина за работа, живеење и социјализација и се нарушуваат здравите општествени односи и вкупниот економски прогрес во секоја држава.

¹⁶ http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=575%3Akancelarija-za-zrtvite-od-mobing&catid=129%3Amobing&Itemid=1&lang=mk

¹⁷ Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L., *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology

¹⁸ *ibid.*

ГЛАВА II

МОБИНГ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

1. ПОЧЕТОЦИ НА ЕВРОПСКАТА ДЕБАТА ЗА МОБИНГ

Изминатите години, особено по 90-тите, сè повеќе расте интересот по прашањето за справување со насилство и вознемирување на работното место низ цела Европа. Големиот број на пријавувани случаи на психичко вознемирување во европските работни организации, ја иницираа потребата оваа појава да се регулира на ниво на Унијата. Денес, здравјето и безбедноста во сферата на трудот се една од најважните и најразвиените области во социјалната политика на Европската унија.

Во мај 1995 година, во Даблин, на експертски состанок на Европската комисија официјално, започнаа дискусиите околу конкретно регулирање на психичкото вознемирување на работното место, на ниво на Европската унија.

Комисијата тогаш ја предложи следната дефиниција:

„Случаи кога лицата се *злоупотребувани, навредувани* или се предмет на *закана* во ситуации поврзани со работното место, при што доаѓа до директни или индиректни последици по безбедноста, благосостојбата или здравјето“, со цел да се потенцира фактот дека насилството на работното место не е само физичко, туку исто така постои зголемено присуство на психичко насилство, чии последици се често полоши и потешки да се идентификуваат¹⁹.

¹⁹ Ferrari, Elena, *Raising awareness on Mobbing , An EU Perspective*, European Commission, April 2004

Дефиницијата се концентрира на следните поими²⁰:

Злоупотреба: однесување кое се разликува од рационално однесување, инволвира погрешна употреба на физичка и психичка сила и ги опфаќа сите форми на вознемирување, вклучително сексуално и расно вознемирување како и мобинг;

Закана: заплашување со смрт, или најава на намера да се повреди некој или неговиот имот;

Навреда: секој обид на физичка повреда или напад на личноста вклучително и реално физичко насилство.

Оваа дефиниција јасно го издвојува психичкото вознемирување, наспроти традиционалното физичко насилство и таа претставува основа за дефинициите кои понатаму ги усвоија повеќето европски земји во нивните национални правни системи.

Ваквиот концепт на поимање тогаш беше прифатен од Советодавниот комитет за заштита на безбедноста, хигиената и здравјето на работа на Европската комисија. Во неговите „Мислења за насилство на работното место“, од 2001 година, дефинирано е насилството во сферата на трудот:

„Насилството на работно место, може да се дефинира како форма на негативно однесување помеѓу две или повеќе лица, а кое подразбира агресивност и тоа понекогаш е повторливо, понекогаш неочекувано и остава последици по безбедноста, здравјето и благосостојбата на вработените. Агресивноста може да се манифестира преку говорот на тело кој предизвикува заплашување, омраза или омаловажување или реално физичко или вербално насилство. Насилството се манифестира на повеќе начини: физичка агресија; вербални навреди; мобинг; сексуално вознемирување; дискриминација врз основа на религија, раса, хендикеп, пол или друг основ; може да биде предизвикано од лица во или надвор од работната средина.

²⁰ Di Martino, Vittorio; Hoel, H. and Cooper, C. L, Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of living and working condition, Ireland, 2003

Важно е дека физичкото насилство може да има не само физички последици, туку и психички кои може да се манифестираат веднаш или подоцна²¹.

Во овој документ поимот мобинг е конкретно дефиниран: „Мобингот е негативна форма на однесување, меѓу колеги или помеѓу хиерархиски подредени или надредени вработени, при што вознемируваната личност е постојано омаловажувана и напаѓана директно или индиректно од едно или повеќе лица со цел лицето да се отстрани од работната средина“²².

И покрај овие дефинирања, сепак сè уште не постои меѓународно прифатена дефиниција за поимот мобинг на ниво на Европската унија. Во неговата Резолуција за вознемирување на работното место, Европскиот парламент потенцира дека Унијата сè уште нема предложено јасна официјална дефиниција за мобингот. Таа ситуација сè уште не е променета. Од друга страна пак, повеќето европски земји усвојуваат и формулираат свои дефиниции во корелација со пристапот за кој се решаваат при справување со овој проблем.

2. ЕВРОПСКА ПОЛИТИКА ЗА НЕДИСКРИМИНАЦИЈА, БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Принципот за недискриминација по секој основ и во секоја сфера на човечкото дејствување за кој последните години Европската унија толку гласно говори, својата основа ја има уште во договорите од Рим и Амстердам.

Во договорот од Рим за основање на Европската економска заедница од 1957 година со член 119 (денес член 157²³ од Договорот за функционирање на Европската унија) прв пат е воведен принципот на еднаква плата за работниците од машки и женски пол за ист труд или работа со еднаква

²¹ Ferrari, Raising awareness on Mobbing , An EU Perspective

²² ibid.

²³ Член 157, Секоја земја-членка се осигурува дека се применува начелото на еднаква плата за работниците од машки и женски пол за ист труд или работа со еднаква вредност.

вредност. Овој е единствениот член од договорот кој се однесува на социјалната сфера.

Со Договорот од Амстердам од 1997 година уште еднаш се потврди истиот концепт и се потенцира дека во иднина еднаквоста и недискриминацијата врз основа на пол или друга основа ќе биде фундаментална обврска на Унијата со што се направи важен чекор во понатамошно промовирање на еднаквоста меѓу машкиот и женскиот пол.

Од тогаш врз основа на овие определби од договорите, Унијата има донесено повеќе директиви за полова еднаквост и недискриминација и тоа во следните области: Директива за еднаква плата–1975 (75/117/ЕЕС–ОЈ L 45 од 19.2.1975); Директива за еднаков третман–1976 (76/207/ЕЕС–ОЈ L 39 од 14.2.1976); Директива за еднаков третман во социјалната заштита – 1979 (79/7/ЕЕС–ОЈ L 6 од 10.1.1979); Директива за еднаков третман во системот на социјална заштита – 1986 (86/378/ЕЕС–ОЈ L 225 од 12.8.1986); Директива за еднаков третман при вработување – 1986 (86/613/ЕЕС–ОЈ L 359 од 19.12.1986); Директива за здравје и безбедност за бремени вработени–1992 (92/85/ЕЕС–ОЈ L 348 од 28.11.1992); Директива за породилно отсуство – 1996 (96/34/ЕС–ОЈ L 145 од 19.6.1996); Директива за еднаков третман на работа и во професијата 2000/78/ЕС од 27.11.2000; Директива 2000/43/ЕС за имплементација на принципот за еднаков третман врз основа на расно или етничко потекло; Директива за еднаков третман во вработување, професионална обука, професионално унапредување и работни услови (т.н. Директива за еднаквост на половите) – 2002 (2002/73/ЕС – ОЈ L 269 од 5.10.2002); Директива за имплементација на принципот за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените на работа и во професијата 2006/54/ЕС од 5.6.2006; Директива 2004/113/ЕС за имплементација на принципот за еднаков третман помеѓу машкиот и женскиот пол, понуда и пристап кон производи и услуги.

Евидентна е политиката на Европската унија за спречување на дискриминацијата по различни основи, но во контекст на овој труд понатаму

важно е да се следат нејзините политики и практики во борба против дискриминација во сферата на трудот, особено мобингот како нејзин облик. Во таа насока особено се важни: Директива на Советот за воведување мерки за подобрување на безбедност и здравје на вработените при работа (89/391 ЕЕС) од 12 јуни 1989; Директива на Советот за товар на докажување во случај на сексуална дискриминација (97/80/ЕС) од 15 декември 1997; Резолуција на Европскиот парламент за вознемирување на работното место (2001/2339 (INI)) од септември 2001; потоа Договорот меѓу социјалните партнери за борба против вознемирување и насилство на работа од април 2007 година; Европската стратегија за здравје и безбедност на работа 2007-2012 година.

2.1. Директива за воведување мерки за подобрување на безбедноста и здравјето на вработените 89/391/ЕЕС

Директивата 89/391/ЕЕС од 12 јуни 1989 година претставува пресвртен момент во Унијата за подобрување на безбедноста и здравјето на вработените. Конкретната цел е да ги намали несреќите при работа и професионалните болести.

Оваа директива се однесува како на приватниот така и јавниот сектор (индустрија, земјоделство, администрација, образование, култура и сл.) со исклучок на некои специфични активности во јавниот сектор (полиција, армија и сл.).

Директивата предвидува поголеми обврски во насока на здравјето и безбедноста за вработените и работодавците во секој аспект при извршување на работата.

Средствата и мерките кои треба да ги овозможи *работодавецот* подразбираат активности за превенција, информирање и обука на вработените, а особено: превенција на ризици; евалуација на ризици и раководење со ризиците кои не можат да се избегнат; раководење со ризици од самиот почеток на појавување; при промовирање на основните заштитни мерки на вработените да им се дадат соодветни инструкции; адаптација на

работата кон вработениот во насока на типот на работното место, изборот на работната опрема и изборот на методи за работа, а особено обрнувајќи внимание на ублажување на монотоноста во работењето и намалување на нејзиното влијание врз здравјето на вработениот; адаптација кон техничкиот напредок; развој на кохерентна превентивна политика која подразбира технологија, организација на работа, работни услови, социјални односи и влијание на фактори поврзани со работната средина; давање приоритет на колективните заштитни мерки, наспроти индивидуалните.

Работодавецот ќе ги консултира и ќе им овозможи на вработените и нивните претставници да учествуваат во дискусија и ќе им овозможи право на предлози во врска со сите прашања поврзани со заштита на здравјето и безбедноста на работното место.

Заштитните средства и мерки треба да се адаптираат во случај на промена на работните услови. Дополнително, при преземање на овие мерки, работодавецот треба да ги земе предвид природата на активностите на компанијата и способностите на вработениот.

Доколку вработени од повеќе компании работат на исто работно место, тие треба меѓусебно да соработуваат и да ги координираат заштитните мерки и мерките за превенција од ризици.

Исто така, во согласност со големината на компанијата и природата на активностите, мора да се усвојат мерки за прва помош, противпожарни и евакуациски мерки. Работодавецот мора да ги информира и да изврши обука на оние работници кои би можеле да бидат изложени на такви опасности.

Секој *вработен* има обврска да се грижи за сопственото здравје и безбедност и за здравјето на вработените на кои ќе влијае со извршување или неизвршување на работните обврски во согласност со неговата обука и инструкциите дадени од работодавецот.

Конкретно од вработениот се очекува: правилно користење на апаратите, опасните супстанции, транспортните средства и други средства за извршување на работата; правилно користење на личната заштитна опрема; воздржување од дисконекција, промена или своеволно отстранување на

соодветни безбедносни средства; без одложување да го информира работодавецот и/или вработените со посебна одговорност за безбедност и здравје на вработените за секоја ситуација за која има основа да смета дека претставува сериозна и неочекувана опасност за безбедноста и здравјето; да соработува со работодавецот и/или вработениот со посебна одговорност за безбедност и здравје на вработените со цел да овозможи извршување на секоја обврска или барања наложени од компетентен авторитет со цел да се заштити безбедноста и здравјето на вработените на работното место и сл.

Во врска со оваа директива Европскиот парламент го поставува прашањето дали таа може да се однесува и на мобингот како форма на дискриминација во сферата на трудот. Со оглед на тоа што основната цел на Директивата е да превенира физички ризик за вработените, па тешко е да се прошират нејзините одредби кон психолошки ризик. Затоа Европскиот парламент сугерира да се усвои нова посебна директива која ќе се однесува исклучиво на психичко вознемирување на работното место.

2.2. Резолуција на Европскиот парламент за вознемирување на работното место 2001/2339 (INI)

Парламентот смета дека мобингот (оригинална терминологија: bullying) е феномен кој сè уште не е доволно познат, а претставува сериозен проблем во сферата на трудот. Апелира на потребата за поголем фокус кон оваа појава, преземање повеќе соодветни мерки и без одложување изнаоѓање на нови начини за борба против него. Понатаму, покажува загриженост поради сериозните последици од вознемирувањето по физичкото и психичкото здравје на вработениот и неговото семејство. Жртвата често има потреба од медицински и психотерапевтски третмани, боледувања или чувствува потреба сосема да го напушти работното место.

Информира дека според некои истражувања, како жртви почесто се јавуваат вработените од женскиот пол, без оглед дали се работи за вертикално или хоризонтално вознемирување. Покрај последиците за

жртвата, се јавуваат и последици за работодавецот, односно намалување на профитабилноста и економскиот перформанс на правниот субјект поради зголемени отсуства од работа и намалена продуктивност на вработените.

Парламентот смета дека проблемите поврзани со мобингот сè уште, веројатно, се потценети во повеќето земји на Унијата и дека потребно е заедничко дејствување на ниво на Унијата. Парламентот верува дека мерките за борба против мобингот треба да претставуваат важен дел од напорите за постигнување повисок квалитет и подобри социјални односи на работното место. Ги повикува земјите членки да го ревидираат и ако има потреба, да го надополнат постојното законодавство и да ја стандардизираат дефиницијата за мобинг. На тој начин, Парламентот смета дека ќе се подобри квалитетот на спречување на мобингот и сексуалното вознемирување на работното место.

Ја охрабрува Комисијата да размисли за проширување на фокусот на рамковната директива (89/391/ЕЕС) за здравје и безбедност на работа или алтернативно, да размисли за изработка на нова директива како правен инструмент за борба против мобинг и како средство за обезбедување почит на човечкото достоинство на вработените, нивната приватност и интегритет.

Парламентот смета дека за подобро познавање на оваа област е потребна истражувачка работа и подалекусежни студии за мобингот, поткрепено со подобри статистички податоци, при што обрнува внимание на улогата на Еуростат и Даблинската фондација, Комисијата и Европската агенција за безбедност и здравје на работа.

Исто така смета дека особено е значајно подобро испитување на случаите на мобинг кои се јавуваат поради лоша организација на работата или поради дискриминација врз основа на пол, возраст, професија и советува овие студии да вклучат анализа на конкретни случаи на жени кои се жртви на вознемирување.

Забележува дека жртвите од вознемирување во европските институции не добиваат соодветна помош, и ја одобрува заложбата на административните

служби да одржат тренинг-курс за *Женскиот начин на менаџирање* и да формираат советодавен комитет за психолошко вознемирување (мобинг).

Како услови кои охрабруваат практикување различни форми на вознемирување, Парламентот ги посочува сè поголемиот број на краткорочни договори за вработување и несигурни работни места, особено меѓу жените.

Ја потенцира важноста на работодавецот да ја прошири својата одговорност кон систематско дејствување за подобрување на здравјето и безбедноста при работа што крајно ќе резултира со постигнување подобри работни услови. Информира дека лажно обвинување за вознемирување само по себе претставува форма на насилство.

Ги повикува социјалните партнери во рамките на земјите членки да развијат сопствен пристап за борба против мобинг и насилство на работното место и ги охрабрува да споделуваат искуства од најдобри практики за овие прашања. Повикува да се најдат начини за поддршка на волонтерските организации чија заложба е борбата против мобинг.

2.3. Директива на Советот за товар на докажување во случаи на дискриминација врз основа на полот 97/80/ЕЕС

Директивата од 15.12.1997 е особено важна поради тоа што го одредува, односно го менува товарот на докажување. За појава каква што е мобингот, чија основна карактеристика е тешкотии во аргументирање на случаите, особено е важно товарот на докажување да биде на тужениот, односно да се докажува дека дискриминација не е извршена.

Член 4 од Директивата предвидува: „земјите членки ќе преземат соодветни мерки во согласност со нивните национални правни системи, во случај кога лицата сметаат дека се повредени поради тоа што не е применето начелото на еднакво постапување (третман), со кои ќе ги утврдат фактите врз чија основа може да се претпостави постоење на директна или на индиректна

дискриминација пред суд или пред друг надлежен орган, а на тужениот ќе биде товарот на докажување дека не постоела повреда на начелото на еднакво постапување²⁴.

2.4. Договор помеѓу социјалните партнери од 2007 година

На 26 април 2007 година Европските социјални партнери (Европска конфедерација на синдикати (ETUC); Конфедерација на европски бизнис (BusinessEurope); Европска асоцијација на занаетчии, мали и средни претпријатија (UEAPME); Европски центар на претпријатија со јавно учество и на претпријатија со генерален економски интерес (CEEP)) потпишаа нов рамковен договор насочен кон борба против вознемирувањето и насилството при работа (оригинална терминологија: harassment/ violence). Овој е шестиот рамковен договор потпишан помеѓу социјалните партнери и е уште еден доказ за успехот на европскиот социјалниот дијалог.

Договорот е резултат на загриженоста на социјалните партнери од сè почести случаи на психички здравствени проблеми кај вработените, кои пак, се предизвикани или уште повеќе се влошуваат од појавата на вознемирување или насилство на работното место. Тие цврсто го осудуваат вознемирувањето и насилството во сите негови форми и се согласуваат дека тие негативно влијаат врз секој вработен.

Со овој договор се претставуваат основни насоки за превенција, идентификување и раководење со појавите на вознемирување, односно насилство на работа, а крајната основна заедничка цел е да се дејствува кон целосно искоренување на оваа негативна појава во сферата на трудот.

Во таа насока со договорот се предвидува претпријатијата јасно да се изјаснат дека вознемирувањето и насилството на работното место нема да се толерираат и да дефинираат процедура по која ќе се раководат во случај на проблеми.

²⁴ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31997L0080

Таа треба: да осигура дека секоја пријава за мобинг ќе биде испитана без одложување, да им гарантира на сите страни право на сослушување и фер третман, да гарантира приватно сослушување за да се заштити достоинството на сите инволвирани страни, да потврди дека секоја пријава за вознемирување треба да биде основана, да информира дека лажни обвинувања не се толерираат и да ја даде можноста за надворешна помош при решавање на случаите доколку тоа е неопходно.

Во консултација со вработените или нивните претставници работодавецот има одговорност во насока на детерминирање, испитување и мониторирање на соодветните мерки.

Во договорот се предвидува дека вознемирувањето и насилството на работа може да се манифестира на различни начини, како: физичко, психолошко или сексуално вознемирување; да биде изолиран или единствен инцидент или систематски начин на однесување; помеѓу колеги, помеѓу раководители и вработени, па дури и од трети лица зависно од типот на професијата: клиенти, пациенти или студенти; дејствата се движат од не толку сериозни случаи на непочит до посериозни дејства на вознемирување и насилство, па дури и извршување криминални дела.

Социјалните партнери сметаат дека со ваква материјализација на нивните заеднички заложби ќе се зголеми свесноста и разбирањето за психичкото вознемирување на работното место и дека ваквиот договор ќе претставува соодветна рамка за вработените и работодавците, која ќе помогне пред сè во идентификација, а потоа и справување со појавите од ваков тип.

2.5. Стратегија за здравје и безбедност 2007-2012 година

Европската стратегија 2007-2012 има основна цел да постави рамка за намалување на бројот на несреќи поврзани со професијата како и намалување на отсуствата од работа поради лошата здравствена состојба на вработените.

Оваа стратегија гарантира соодветна и правилна имплементација на легислативата на Унијата во земјите членки; промовира развој на национални стратегии од областа на здравјето и безбедноста во сферата на трудот; промовира здравје и безбедност на меѓународно ниво; предвидува методи за идентификација и евалуација на потенцијални нови ризици; промена и поедноставување на постојните легислативи; поставува квантитативна цел за редуцирање на стапката на несреќи на работа до 25% на 100.000 вработени во 27 земји членки на Унијата.

Во извештајот на Комисијата за степенот на имплементација на Стратегијата за здравје и безбедност на работа за период 2007-2012 година од 27 април 2011 година, се вели дека наспроти влијанието на глобалната економска криза, оваа стратегија сепак ја постигна својата цел. Иако, во извештајот не може точно да се потврди дали стратегијата ги задоволрила своите квантитативни цели во намалување на несреќите за 25% (бидејќи некои податоци ќе бидат достапни подоцна во 2012 година), сепак во извештајот се тврди дека за 2007-2009 година се забележува тренд на намалување на стапката на несреќи во 15 земји членки, а зголемување само во 3 земји²⁵.

Извештајот информира дека на национално ниво, редовните евалуации за безбедност и здравје на работа преку инспекциски субјекти во повеќето земји членки се успешни како и тренинг-програмите за инспекторите. Сепак, бројот на инспектори за здравје и безбедност на работа е значително мал, односно само 9 членки имаат повеќе од 10 инспектори на 100.000 вработени.

Сепак, Комисијата смета дека поголемо значење има подобрувањето на системите, структурата и процедурите за здравје и безбедност во сферата на трудот отколку само постигнување квантитативни цели и додава дека сите

²⁵ www.euissuetracker.com/en/focus/Pages/Occupational-Health-Safety-EU-Strategy.aspx

директиви на Унијата од областа на здравјето и безбедноста до крајот на 2009 година се имплементирани во националните легислативи на земјите членки²⁶.

2.6. Стратегија за здравје и безбедност 2013-2020 година

Новата Стратегија за безбедност и здравје 2013-2020 ќе се подготвува во текот на 2013 година и треба да биде усвоена до пролетта истата година. Во резолуцијата на Европската конфедерација на синдикати (ETUC), усвоена во декември 2011, посочени се приоритетите на новата Европска стратегија.

Во резолуцијата фокусот е насочен на следните прашања кои се сметаат за особено важни: подобрување на структурата на системите за безбедност и здравје на работа, важност на синдикатите како клучни играчи на сите нивоа, подобра превенција од болести поврзани со професијата (заштита од опасни супстанции, мускулноскелетни нарушувања и психичко здравје) и важноста на меѓународната димензија, односно соработка во процесите за подобрување на работните услови, пред сè со Меѓународната организација на трудот.

Во Резолуцијата се потенцира дека постои врска помеѓу психичкото здравје, професијата и работните услови. Невработеноста, нестабилните вработувања и лошите работни услови се причини за нарушено психичко здравје на граѓаните. Сите истражувања спроведени за испитување на работните услови покажуваат дека стресот е сериозен проблем кој влијае на сè поголем број вработени и дека постои значајна врска помеѓу работните услови, појава на депресија или синдромот burn-out. За спречување на болести поврзани со психичкото здравје потребно е поблиско мониторирање на условите под кои работат вработените. Ефикасната превенција од болести поврзани со професијата подразбира и дејствување во насока на спречување на нееднаква распределба на работата помеѓу мажите и жените, недостиг од демократија на работното место и фактори кои произлегуваат од дискриминација, вознемирување и насилство на работното место.

²⁶ www.euissuetracker.com/en/focus/Pages/Occupational-Health-Safety-EU-Strategy.aspx

Во Резолуцијата стои податок дека секоја година, околу 160.000 вработени во Унијата умираат како резултат на болести или несреќи предизвикани од работните услови. Затоа, Европската унија и сите нејзини институции мора да ги промовираат фундаменталните социјални права, вклучително и правото на секој вработен на „работни услови кои ќе бидат во согласност со неговото здравје, безбедност и достоинство“ (член 31 од Повелбата за основни права на Европската унија).

3. ЗАСТАПЕНОСТ НА МОБИНГ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Промовирање на вработувањето и подобрување на животните и работните услови се едни од примарните цели на Европската унија и нејзините земји членки. За да се постигне оваа цел, неопходно е да се следи и оценува напредокот во оваа област. Квалитетот на работните услови во Европа се мери преку неколку истражувања, на пр. истражувања за работната сила на Еуростат, Европска статистиката за несреќи на работа и Европска статистика за професионални заболувања, но овие даваат малку информации за работните услови од аспект на оваа тема и се базираат на национални статистики.

Токму поради оваа состојба, а со цел да се подобри квалитетот на работните услови во Европа, Европската фондација за подобрување на животните и работните услови го изврши првото истражување за работните услови во почетокот на 1990-тите со кое беа опфатени тогаш 12-те земји членки. Целта на овие анализи е да се идентификуваат приоритетите, да се добијат конкретни статистички податоци и да се следат движењата, односно трендовите низ годините за на крајот резултатите да се посочат на креаторите на политиката. Овие истражувања овозможуваат периодично да се добие комплексна и повеќедимензионална слика на работните услови во проширената Европа.

Со цел да се овозможи поопсежна слика за работните услови на вработените во Европа, од првото истражување, фокусот значително се промени. Така, во поновите истражувања се опфатени психички и психосоцијални фактори, па термините bullying/mobbing или вознемирување се сретнуваат веќе од второто истражување, односно од 1995/1996 година.

Следуваат податоци од спроведените истражувања на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови во период од 1990 до 2010 година.

3.1. Истражување спроведено во период 1990-1991 година

Во првото истражување термините „bulling“, „mobbing“ или вознемирување на работното место воопшто не се споменати. Истражувањата се насочени кон испитување на условите при работа во насока на: бучава, лоши временски услови, опасни материи и супстанции, работно време, ноќна работа, рокови, платен систем и сл.

3.2. Истражување спроведено во период 1995-1996 година

Квалитетот на социјалната средина на работа се мери преку следните аспекти и тоа: насилство; дискриминација; еднакви можности; учество и консултација; привилегии (породилно отсуство и сл.) кои ги дава компанијата. Насилството во работната средина се анализира преку три параметри: физичко насилство, несакано внимание со сексуална конотација и мобинг (Табела бр.1).

	Вработени	Самовработени	Сите
Физичко насилство	4%	2%	4%
Несакано внимание со сексуална конотација	2%	2%	2%
Заплашување*	9%	5%	8%

* Во табеларните прикази во Извештајот се споменува терминот заплашување (intimidation), а не bullying.

Табела бр.1 Насилство на работното место во 1995/1996 (по тип на вработување)

Земја	B	DK	WD	GR	I	E	F	IRL	L	NL	P	UK	FIN	S	A	EU
Да (%)	4	6	8	5	4	5	9	8	7	7	5	16	9	10	7	8

Табела бр.2 Мобинг на работното место во 1995/1996 (по земји)

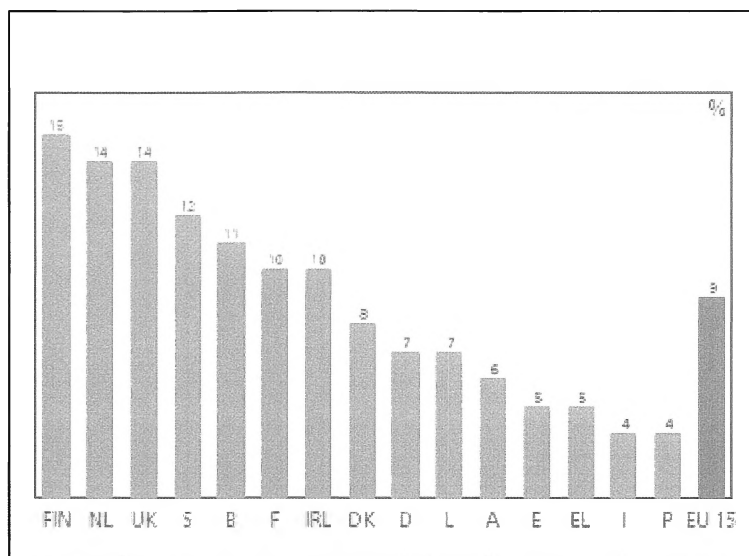
Според истражувањето од оваа година околу 8% од испитаниците се изјасниле дека последните 12 месеци биле под влијание на мобинг на работното место (Табела бр.2). Двата пола биле скоро подеднакво под влијание на мобинг и тоа околу 7% од машкиот пол и околу 9% од женскиот пол.

3.3. Истражување спроведено во период 2000-2001 година

Во делот за психосоцијални фактори се дефинираат два типа на вознемирување: заплашување (мобинг) и сексуално вознемирување (или несакано внимание со сексуална конотација).

Во ова истражување скоро еден од десет испитаници, односно 9% се изјасниле дека биле под влијание на заплашување на работното место. Резултатите покажуваат мало зголемување на присутноста на појавата од 1%, во споредба со резултатите од 1995 година.

Се забележуваат големи разлики помеѓу земјите, и тоа од 4% во Португалија до 15% во Финска (Графикон бр. 1). Сепак, може да се каже дека ваквите резултати веројатно повеќе ја отсликуваат разликата во свесноста по ова прашање на национално ниво отколку што ја отсликуваат реалноста.



Графикон бр.1 Вработени под влијание на заплашување во 2001/2002 (по земји)

Другите резултати од ова истражување покажуваат дека заплашување почесто пријавуваат вработените од женски пол (10%) отколку вработените од машки пол (7%).

Помеѓу професиите, услуги и продажба се поизложени (13%), а професиите во кои има поголем степен на самовработување (земјоделство, занаетчиство) се помалку изложени. Вработените се поизложени (9%) отколку самовработените (5%).

3.4. Истражување спроведено во 2005 година

Со истражувањето се испитувани два типа на вознемирување: мобинг и/ или вознемирување и сексуално вознемирување (или несакано внимание со сексуална конотација).

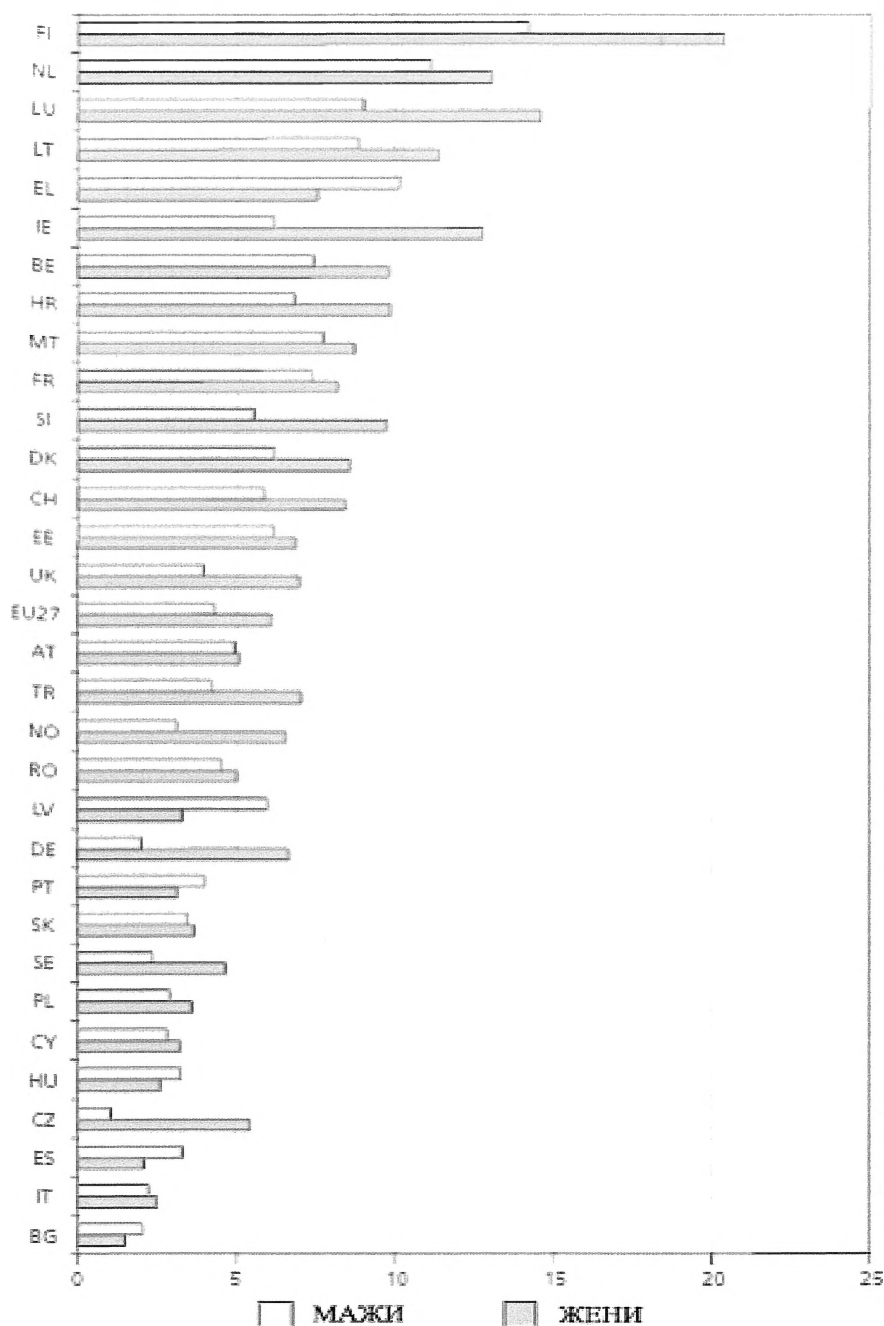
Според истражувањето од 2005 година, околу еден во 20 вработени или околу 5% од вработените се изјасниле дека биле под влијание на мобинг или вознемирување на работното место. И овде како и во претходните истражувања постојат големи разлики помеѓу земјите, и тоа разликата се движи во граница од 17% во Финска и 12% во Холандија до 2% во Италија и

Бугарија (Графикон бр.2). Таквите разлики повторно, веројатно, претставуваат одраз на различно ниво на култура, свесност и сензибилитет по прашањето мобинг и вознемирување. Повторно, Финска и Холандија се двете земји во кои вработените пријавиле најголемо присуство на мобинг.

Другите резултати од истражувањето од оваа година покажуваат дека:

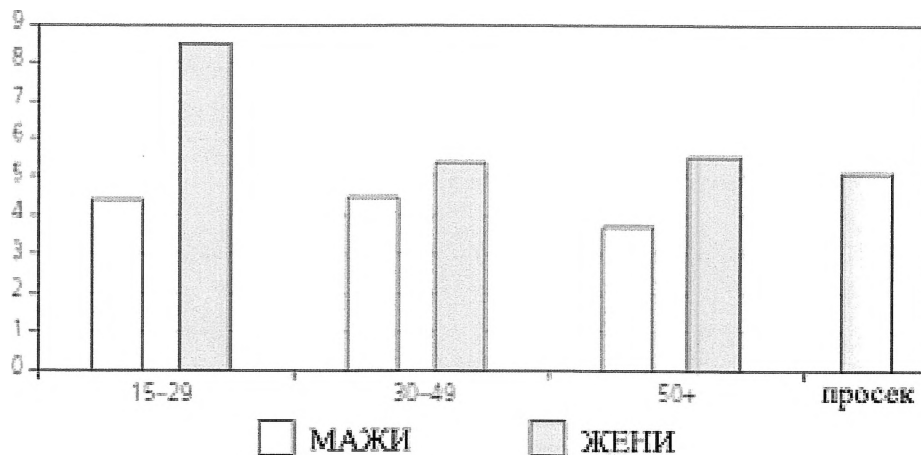
Процентот кај вработените изнесува 6% и тие се повеќе под влијание на мобинг и вознемирување, за разлика од самовработените од кои само 3% пријавиле дека се под влијание на овие појави.

Во ова истражување е земена предвид и големината на работната организација. Вработените во поголеми работни организации (со над 250 вработени) пријавуваат најголем процент на случаи, и тоа околу 8%.



Графикон бр.2 Мобинг и вознемирување (по пол и земја (%))

Вработените од женски пол се почесто под влијание на мобинг и вознемирување (6%) отколку вработените од машки пол (4%). Помладите жени се повеќе под влијание на мобинг (8% од оние под 30 години старост).



Графикон бр.3 Мобинг и вознемирување (според пол и возраст (%)), ЕУ27

Во ова истражување се испитува и отсуството од работа во последните 12 месеци. Отсуство од работа поради здравствени проблеми пријавиле 23% од вработените, а од нив 7% се изјасниле дека здравствените проблеми и отсуствата биле поради причини поврзани со работата.

Вработените кои биле под влијание на мобинг и вознемирување биле подолго отсутни од работа (околу 60 дена отсуство во претходните 12 месеци).

Следува табеларен преглед на статистички податоци за присуството на насилство, вознемирување и дискриминација во сферата на трудот за периодот од 1995 до 2005 година.

Во изминатите 12 месеци, дали сте биле под влијание на:	1995 EU15	2000 EU15	2005 EU25	2005 EU15	2001 NMS	2005 NMS	2001 AC2	2005 AC2
закани за физичко насилство	-	-	6	6	-	5	-	4
Физичко насилство: на работно место надвор од работно место	4	2 4	2 4	2 5	1 3	1 4	1 3	1 3
физичко насилство на работно место и надвор од работно место	4	5	5	6	3	4	4	4
заплашување	8	9	-	-	7	-	7	-
мобинг/вознемирување	-	-	5	5	-	4	-	4
полова дискриминација	2	2	1	1	1	1	<1	1
несакно внимание со сексуална конотација	2	2	2	2	2	2	2	1
старосна дискриминација	3	3	3	3	3	3	3	3
национална дискриминација	1	1	1	1	<1	1	1	1
етничка дискриминација	1	1	1	1	<1	1	1	1
религиозна дискриминација	-	-	1	1	-	<1	-	<1
дискриминација врз основа на хендикеп	1	1	<1	<1	1	<1	1	<1
дискриминација врз основа на сексуална ориентација	-	<1	<1	<1	<1	<1	1	<1

Табела бр.3 Насилство, вознемирување и дискриминација на работното место (%)

3.5. Истражување спроведено во 2010 година

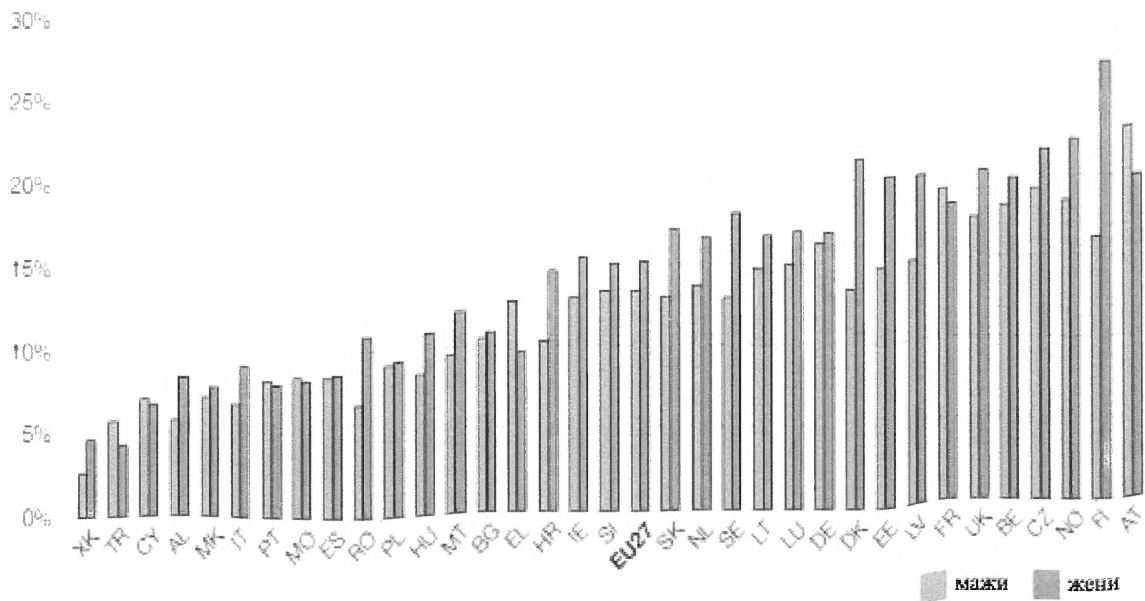
Република Македонија прв пат е вклучена во петтото истражување на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови.

Испитаниците се прашани колку биле подложни на повеќе видови на негативно социјално однесување во последните 12 месеци, и тоа: физичко насилство, вербална злоупотреба, несакано сексуално внимание, закани и понижувачко однесување, мобинг и вознемирување и сексуално вознемирување.

Вработените се изјасниле дека биле најмногу под влијание на мобинг и вознемирување во претходните 12 месеци, и тоа 4%. Само 2% од

вработените пријавиле дека биле под влијание на физичко насилство и само околу 1% од вработените се изјасниле дека биле подложни на сексуално вознемирување.

Најниско ниво на присуство на негативно социјално однесување има во Косово (3%) и Турција (5%). Кипар (7%) и Италија (8%) се земји членки на Унијата со најниско ниво на присуство на негативно социјално однесување во сферата на трудот. Поголем е процентот во Австрија (22%) и Финска (21%).



Графикон бр.4 Негативно социјално однесување (по пол и земја)

4. ЛЕГИСЛАТИВА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ МОБИНГ ВО ЗЕМЈИТЕ ЧЛЕНКИ НА УНИЈАТА

Во европските земји не постои единствен пристап за ефикасно справување со мобингот. Имено, во согласност со разликите во правните системи на европските држави, разлики во бројот на жртвите, степенот на свесност на граѓаните за постоењето на мобингот се разликуваат и пристапите. Во некои земји, мобингот е регулиран со *legs specijalis*, а други преферираат да се повикаат на постојната правна регулатива, па обично ова прашање се регулира со закони за безбедност и здравје или еднаков третман кој ги покрива физичкиот и психолошкиот аспект од работната средина.

Иако пристапите за регулирање на мобингот се различни, најважно е што во Унијата на највисоко ниво на психичките притисоци им се посветува најголемо можно внимание.

Генерално, легислативите кои регулираат здравје, безбедност, психичко вознемирување, насилство на работното место најчесто предвидуваат обврски за работодавците да преземат соодветни мерки за да се овозможи безбедна работна средина за вработените.

Особено е тешко да се говори за поимот мобинг во меѓународни рамки. Поради комплексноста на појавата, веројатно се остава простор различни европски земји да ја поимаат на различни начини, како: сексуално вознемирување, насилство на работа, психичко вознемирување, виктимизација и сл. Комплексноста уште повеќе се зголемува со самите преводи на текстовите, така поимот мобинг, често е и булинг или само психичко вознемирување и сл.

Сепак, подолу накратко е опишана легислативата која регулира психичко вознемирување на работното место во неколку земји членки на Унијата.

Помеѓу земјите кои имаат усвоено посебна регулатива за справување со мобингот се: Шведска, Франција, Белгија, Данска, Финска, Холандија. Вакви закони имаат и земјите во нашиот регион, на пр. Србија, а Хрватска сè уште само предлог-закон. Велика Британија е една од земјите кои нема посебен закон за психичко вознемирување на работно место, а која успешно ги решава случаите со мобинг преку постојната правна регулатива.

4.1. Шведска

Студиите за психичко вознемирување во сферата на трудот започнаа во Шведска со истражувањата на шведскиот психолог Хеинц Лејман (Heinz Leymann) во 1980-тите години. Од таа причина, не изненадува фактот што Шведска во 1993 година стана првата држава во светот која на појавата мобинг одговори со правна регулатива. Шведскиот закон за мобинг (Ordinance on Victimization at Work) од септември 1993 година е изработен врз основа на шведскиот Акт за работна средина од 1977 година.

Терминот *mobbing* кој дотогаш се користеше во Шведска, се замени со шведскиот термин *kriinkande sdirbehandling (KS)*, кој во англиската верзија од законот се преведува како *виктимизација (victimization)*. Понатаму, јасно се потенцира односот и сличноста помеѓу *виктимизација (KS)* со терминот *bulling (mobbing)*: „Феноменот кој често е познат како булинг, психолошко насилство, социјално одбивање и вознемирување - вклучително и сексуално вознемирување е сè почест проблем во сферата на трудот и овде ќе се употребува еден заеднички термин за сите нив - *виктимизација*“²⁷.

Според законот, под *виктимизација* се подразбира повторливо навредливо или особено негативни дејство, кое е насочено против вработените, а кое може да доведе до отстранување на вработените од работното место²⁸.

²⁷ Swedish National Board of Occupational Safety and Health, *Victimization at work, Ordinance, 1993*

²⁸ Hoel H., Einarsen S., *The Swedish ordinance against victimization at work: a critical assessment, Comp Labor Law Policy, 2010*

Колку за појаснување, законот потенцира дека повремени разлики во размислувањата, конфликти и проблеми во работните односи генерално треба да се сметаат како нормални појави и поради тоа не треба да се сметаат за виктимизација. Понатаму, во законот се дадени примери за виктимизација: саботажа, изолација (избегнување), провокации, непочитување и сл.

Работодавецот треба да ја планира и да ја организира работата на начин кој ќе овозможи превенција, односно намалување на можноста за виктимизацијата и треба да заземе јасен став дека виктимизацијата нема да се толерира без оглед на тоа кој е инволвиран. Имено, од раководните лица се бара да постават стандарди и пример за добро однесување и да се овозможат услови за постигнување атмосфера на доверба за дијалог, комуникација и подготвеност за решавање на сите ситуации.

Предвидени се превентивни мерки, како: постоење на процедури за рано препознавање знаци; подобрување на меѓусебната соработка, лошите работни услови и решавање на проблемите при организирање на работата. Тие се наведуваат како можни причини за виктимизација.

Работодавецот мора да има посебна процедура за брза, навремена и ефикасна помош и поддршка на вработените кои се подложни на виктимизација. Неговата цел во таквата постапка е што е можно поскоро да ги врати нормалните работни услови. Од работодавецот се очекува на жртвата да ѝ даде лична и емотивна поддршка, а тоа подразбира разговор за личното искуство со соработниците и работодавецот со цел да се открие можната причина за настанатата ситуација и да се утврди кои дејства биле преземени од жртвата.

Имајќи ги предвид личните способности и афинитети на жртвата, како можно решение за нејзина заштита од понатамошна виктимизација се предвидува и нејзино преместување на други работни позиции или нејзина реобука. Од оваа мерка се очекува жртвата да добие едно ново, позитивно работно искуство.

Законот предвидува дека сите страни во ситуацијата треба да бидат сослушани, а оние кои се во послаба позиција треба да се поддржат. Исто така предвидува и дека ниту една одлука не смее да биде донесена без инволвирање на лицето кое директно го засега настанатата ситуација.

Со цел да се избегне можноста виктимизацијата да се повторува и да се подобрат работните односи, работодавецот во соработка со групата, мора да ги идентификува проблемите поврзани со работата, а кои во работната група придонесуваат кон таква атмосфера. Бидејќи групата е целосно инволвирана во работниот процес, таа се смета за важен извор во идентификација на проблемот. Доколку проблемот е ескалиран и решението не може да произлезе од таквата дискусија, тогаш може да се вклучат надворешни експерти или соодветна служба со цел да се извршат потребни анализи, предлози за решенија и индивидуални и групни дискусии.

Ваквиот пристап на справување со мобингот на национално ниво, повлекува неколку критики. Пред сè, поставеноста на законот подразбира цврсто уверување дека инцидентите од виктимизација реално може да се решат со дијалог и консензус, што изгледа прилично нереално. Уште една критика се однесува на трансфер на жртвите кон други позиции, за да се спречи повторлива виктимизација, што многумина го толкуваат како признавање неуспех и изземање на одговорноста на раководното лице или лица.

И покрај овие критики или недостатоци, одреден период Шведска беше позитивен исклучок, а потоа во годините кои следуваа, овој закон претставуваше пример и критериум за сите земји кои сметаа дека имаат потреба од таква регулатива.

4.2. Франција

Актуелната правна рамка во Франција која регулира здравје и безбедност на работното место е иницирана од Европската рамковна директива за здравје и безбедност на работното место од 12 јуни 1989 година, ратификувана во француското право во 1991 година. Оваа директива за француското право значеше клучен чекор кон правно воспоставување општа обврска за заштита на вработените.

Во 2002 година во Франција беше донесен Законот за социјална модернизација (Social Modernization Act) со кој во францускиот Code du Travail се предвидоа казнени одредби за вршителите на психичко вознемирување.

Дефиницијата за мобинг во овој акт гласи:

„Мобинг е повторливо психичко вознемирување, чија цел или последица е влошување на работните услови на вработениот, повреда на правата и достоинството, предизвикување последици по психичкото или физичкото здравје или компромитирање на неговата професионална иднина“²⁹. Понатаму, се предвидува дека „Ниту еден вработен не треба да биде подложен на ваков тип на морално вознемирување (мобинг)“³⁰.

За појава на психичко вознемирување против нивните вработени, секогаш одговорноста е на компаниите, иако тие како тело не се вршители на тие дејства. Во рамките на една работна организација не смее да се јавува морално или други форми на вознемирување. Обврска за раководното лице на работната организација е да спречи психичко и морално вознемирување (*harcèlement moral*) на работното место со преземање на сите потребни мерки за негово постигнување.

²⁹ Lerouget, Loic, *Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives*, Comp Labor Law Policy, 2010

³⁰ Забелешка: Во англиските преводи од оригиналните документи од француски јазик термините *moral harassment* и *mobbing* се сретнуваат како синоними

Со цел да се заштитат вработените и да се олесни пријавувањето инциденти со морално вознемирување, се предвидува дека вработените кои се или одбиваат да бидат жртви на повторливи дејства на морално вознемирување, се или биле сведоци или пријавуваат такви дејства не смее да се казнуваат, да им се прекине работниот однос или да се дискриминираат. Креаторите на правото сметаа дека ваквиот имунитет на личноста е оправдан и тој се заснова на правниот принцип да се заштитат основните слободи и да се дејствува во насока на јавен интерес (правото на достоинство, здравје). Ваквиот имунитет придонесува секое вознемирување да се пријави без одложување со цел навреме да се спречат последиците, што ќе биде не само во интерес на жртвата туку и во интерес на работодавецот.

4.3. Финска

Во Финска постојат три основни акти кои ја регулираат безбедноста и здравјето во сферата на трудот³¹:

- Акт за безбедност и здравје во професијата (738/2002)
- Акт за безбедност и здравје во професијата и соработка за безбедност и здравје (44/2006)
- Акт за здравствена грижа во професијата (133/2001)

Особено се издвојува Актот за безбедност и здравје во професијата бидејќи содржи посебни членови со кои се регулира опасност од физичко и психичко насилство како и закани од насилство, вознемирување, сексуално вознемирување и мобинг. Овој акт особено ја потенцира важноста од соработка помеѓу работодавците и вработените во справувањето со мобингот.

Важно е што овој акт го регулира *психичкото насилство и заканата од вознемирување*.

³¹ http://www.ttl.fi/en/international/osh_in_finland/osh_profile/pages/default.aspx

Психичкото насилство го дефинира како: свесно употреба на сила против друга личност или група која ќе резултира со повреда на психички, духовен, морален или социјален развој на личноста.

За таа цел, на работното место мора да бидат обезбедени соодветни безбедносни мерки со кои ќе се спречи појавата на насилство и доколку тоа се појави, ќе се олесни можноста да се побара помош.

Вработените се обврзани да се воздржат од закана за вознемирување и несоодветен однос кон другите вработени. Доколку на работното место се појави случај на вознемирување или друг вид на несоодветен третман кон вработен и доколку тоа предизвика опасност по неговото здравје, работодавецот штом стане свесен за оваа појава без одложување мора да ги преземе сите мерки со цел да се смири настанатата ситуација³².

4.4. Белгија

Актот за добросостојбата на вработените при извршување на нивната работа од 4 август 1996 година, е основата на легислативата за здравје и безбедност на работа во Белгија. Тој ги наведува генералните обврски на работодавците и вработените, при што предвидува обврска на работодавецот да ги преземе сите потребни мерки за подобрување на добросостојбата на вработените.

Во Актот, насилството на работното место се дефинира како дејство кое предизвикува психичко или физичко загрозување на вработениот.

Вознемирувањето го дефинира како: однесување чија последица е повреда на личноста, достоинството, психолошкиот или физичкиот интегритет на вработениот и загрозување на неговата работна позиција, потоа создавање непријатна работна средина во која ќе има навреди и застрашувања кои ќе се манифестираат вербално, со закани, дејства, гестови или еднонаочна комуникација. Таквото однесување често се поврзува со

³² *European risk observatory report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010*

дискриминација врз основа на религија, возраст, сексуална ориентација, пол, раса, етничка припадност или хендикеп.

Се предвидува обврска на работодавецот да се воздржи од секаков чин на насилство, вознемирување, сексуално вознемирување и обврска за нивно спречување. Во таа насока за него е предвидена обврската да дефинира минимум мерки, и тоа: материјални и организациски мерки со кои може да спречат насилство, вознемирување или сексуално вознемирување; изготвување процедура за советување личности кои пријавуваат дека биле жртви на насилство, вознемирување или сексуално вознемирување и информирање и обука на вработените. Работодавецот не смее да го отпушти вработениот кој има поднесено жалба за вознемирување.

Работодавецот треба да назначи советник-стручно лице за психолошка помош на жртвите или доколку станува збор за работна организација со помалку од 50 вработени, тогаш ќе ги користи услугите на надворешен советник кој е дел од служба за превенција и заштита на работа.

По овој акт се донесени повеќе амандмани, како што е Законот за заштита од насилство, морално вознемирување и сексуално вознемирување на работното место од 11 јуни 2002 и Актот за психолошки последици на работа од насилство, вознемирување и сексуално вознемирување од јануари 2007 година.

4.5. Велика Британија

Кон крајот на 90-тите години беше донесен Предлог-закон за достоинство при работа, но тој никогаш не влезе во правната рамка и оттогаш не е направен ниту еден директен обид за воспоставување правна рамка која директно ќе се однесува на мобинг на работното место³³.

³³ *International Legal Regulation of Workplace Bullying, обраќање на Justin Dowd, јуни 2012*

Постојната правна рамка која регулира работни односи подразбира одредби од акти и закони од трудово и општо право.

Од трудовото право важни за споменување се:

Акт за еднаквост од 2010 - Со овој акт се консолидираа многубројните и комплицирани акти и регулативи кои дотогаш беа основа на англиската правна рамка за антидискриминација: Акт за еднакви плати од 1970, Акт за полова дискриминација од 1975, Акт за расна дискриминација од 1976, Акт за дискриминација на лица со посебни потреби од 1995 и трите големи статутарни инструменти против дискриминација во сферата на трудот врз основа на религиозно убедување, сексуална ориентација и возраст. Оттука, овој акт во целост предвидува еднакви можности на работното место и во општеството воопшто. Имено, предвидува еднаков третман при вработување како во приватниот така и во јавниот сектор, без оглед на возраст, полови разлики, брачен статус, раса, религиозни убедувања, пол, сексуална ориентација и хендикеп.

Овој акт во суштина ги имплементира членовите на четирите големи ЕУ-директиви за еднаков третман (Директива 2000/43/ЕС за имплементација на принципот за еднаков третман врз основа на расно или етничко потекло; Директива 2000/78/ЕС за еднаков третман на работа и во професијата; Директива 2004/113/ЕС за имплементација на принципот за еднаков третман помеѓу машкиот и женскиот пол, понуда и пристап кон производи и услуги, Директива 2006/54/ЕС за имплементација на принципот за еднакви можности и еднаков третман на машкиот и женскиот пол на работа и во професијата).

Акт за права при вработување од 1996 - Овој акт предвидува условите за работа да бидат наведени во единствен документ - пишан „договор за вработување“ или пишана „изјава за основни услови при вработување“ кои на вработениот мора да му бидат доставени во период од најдоцна два месеци по започнување на неговиот работен однос. Ова е еден од механизмите кој ја намалува можноста за манипулација на вработениот од страна на работодавецот.

Акт за здравје и безбедност на работа од 1974 - Овој акт е целосно во согласност со политиката на Европската унија за здравје и безбедност на работното место и претставува основен правен документ во Велика Британија кој ја дефинира фундаменталната структура и авторитетите кои ќе дејствуваат во насока на подобрување, регулирање и поддржување на здравјето, безбедност и добросостојбата на работното место. Овој акт предвидува општи обврски за работодавците, вработените и сите инволвирани во работниот процес воопшто. Тој воспоставува систем на јавна супервизија од Комисија за здравје и безбедност и лице одговорно за здравје и безбедност.

Од општото право во корелација со оваа област се:

Акт за правда и јавен ред од 1994 - Со овој акт се воведоа многубројни промени во дотогаш постојниот закон, а особено е важно воведувањето одредби за поголеми казни за одредени „антосоцијални“ однесувања.

Акт за заштита од вознемирување од 1997 - Овој акт, пред сè, се однесува на демнење (следење), а многу често се употребува при решавање случаи за мобинг.

Случајот „Green против DB Group Services Ltd“ од 2006 година е пример и потврда како британскиот Акт за заштита од вознемирување успешно се аплицира при случаи на мобинг.

Врз основа на приложените докази, британскиот суд одлучи дека Deutsche-Bank треба на жртвата од мобинг да □ исплати отштета од околу 800.000 фунти за целокупната штета.

Се споменува уште еден случај со пресуда од рекордни 1,6 милиони долари отштета за жртвата од мобинг.

Акт за човекови права од 1998 – Меѓу другото, овој акт се однесува на забрана на дискриминација врз основа на пол, раса, боја, јазик, религија, политички или други ставови, национално и социјално потекло, припадност на национално малцинство, сопственост или друг статус.

Исто така, со овој акт се регулира слобода на мисла и се гарантира почит на приватниот и семејниот живот.

Целта на овој Акт е да ги имплементира и да се даде „понатамошен ефект“ на правата кои се содржат во Европската конвенција за човекови права од 1953 година.

5. ЕВРОПСКА СУДСКА ПРАКСА

5.1. Случај „Defrenne (тужител) против авиокомпанија Sabena (тужен)“

Случај од: Белгија

Одлука: 15 јуни 1978

Тужбата е поведена по основ на: Член 119 од Договорот од Рим; Резолуција на Советот од 21 јануари 1974 (програма за социјална и правна политика); Директива на Советот 76/207/ЕЕС (имплементација на принципот за еднаков третман на мажите и жените во рамките на работната средина).

По регуларен престанок на нејзиниот работен однос, тужителот поднесува три тужби:

- Тужба I - против Кралството Белгија поради дискриминација која постои во пензискиот систем на оваа земја.

Одлука: По оваа тужба Судот одлучи дека член 119 не може да се примени на пензискиот систем на државите членки поради што ја отфрли оваа тужба.

- Тужба II - против авиокомпанијата „Сабена“, сметајќи дека компанијата го повредила нејзиното право за еднаков третман врз основа на полот, бара надомест на разликата во платите која во текот на работниот однос постоела помеѓу нејзината и платата на нејзините колеги - мажи за извршување исти работни обврски.

Одлука: Втората тужба Судот смета дека е основана и дека е повредено правото според член 119 од Договорот. Токму пресудата по оваа тужба го прави пресвртот и го отвора патот за други вакви случаи.

- Тужба III - против авиокомпанијата „Сабена“ за надомест на штетата поради помали примања по раскинување на работниот однос, односно помала пензија од нејзините колеги - мажи, пензионирани на истата возраст од иста работна позиција.

Одлука: Судот ја отфрли тужбата против авиокомпанијата „Сабена“ со образложение дека член 119 го регулира единствено прашањето за еднакво наградување, а во овој случај за тоа не станува збор.

Овој случај од аспект на принципот еднаква плата за еднаква работа е еден од најважните. Пред сè самиот факт што случајот е од 70-тите години како еден од првите, го прави и еден од најважните случаи пред Европски суд на правда од областа на дискриминација во сферата на трудот.

5.2. Случај „Jenkins (тужител) против Kingsgate (тужен)“

Случај од: Велика Британија

Одлука: Европски суд на правда, 31 март 1981

Тужбата е поведена по основ на националната легислатива: Актот за еднаква плата од 1970, Актот за дискриминација врз основа на полот од 1975 и Европска легислатива: Договорот од Рим, член 119 и Директива за еднакви плати 75/117/ЕЕС.

Случајот е поврзан со дискриминација по основ на пол, поради фактот што во работната организација имало повеќе жени кои работеле со скратено работно време.

Причината за поднесување на тужбата е разлика во вреднување на час скратено работно време и час полно работно време за извршување идентични работни обврски.

Тужениот тврди дека разликата во платата ја оправдува потребата да се обесхрабри отсуство од работа и да се охрабри поголема продуктивност.

Тужителот, пак, тврди дека разликата во платата помеѓу мажите и жените кои ја вршат истата работа не е оправдана. Објаснувањето на обвинетиот, по основ на тужбата, подразбира апсолутно лични економски причини, што е во спротивност со член 119 од Договорот од Рим. Од тука, разликата во платата се смета за индиректна дискриминација против жените.

Одлука: Судот одлучи дека се работи за случај на дискриминација по основ на полот и дека постои намера на работодавецот жените да ги стави во неповолна положба бидејќи и во периодот кој претходел на конкретната жалба, трудот на вработените - жени го вреднувал помалку.

5.3. Случај „Karin W. von Hartz (тужител) против Bilka-Kaufhaus (тужен)“

Случај од: Германија

Одлука: Европски суд на правда, 13 мај 1986

Причина за тужбата е попречување на правото на пензија за вработени на половина работно време.

Тужениот смета дека неисплаќање пензија поради скратено работно време во период помал од 15 години (потребен услов) е во спротивност со член 119 од Договорот за Европска заедница. Смета дека постоење на услов од минимум 15 години работа со полно работно време, за да се оствари правото на пензија, ги става жените-вработени во неповолна позиција. Токму жените -

вработени се тие кои сè почесто се одлучуваат да работат со скратено работно време поради грижата за семејството.

Одлука: Судот одлучи дека се работи за случај на посредна дискриминација според член 119 од Договорот за Европска заедница.

5.4. Случај „Birthe Vibeke Hertz (тужител) против Aldi Marked (тужен)“

Случај од: Данска

Одлука: Европски суд на правда, 3 октомври 1989

Тужбата е поведена врз основа на Директивата на Советот за имплементација на принципот за еднаков третман на мажите и жените во однос на достапност на вработување, професионална обука и унапредување и работни услови 76/207/ЕЕС од 9 февруари 1976.

Причина за тужбата е отказ на тужителот поради зачестени отсуства од работа поради болест поврзана со претходна бременост. Данскиот суд побарал од Судот мислење дали Директивата за еднакво постапување им дава на жените заштита од отказ поради болест која е настаната од претходна бременост и доколку таа постои, колкаво е временското ограничување во кое може да се примени таквата заштита.

Одлука: Отпуштање на жената од работа поради бременост, без исклучок се смета за директна дискриминација врз основа на пол. Жената е заштитена од отказ во случај на болест за време на породилното боледување, но по неговото завршување не прави никаква разлика дали влошувањето на здравствената состојба е поради претходно породување или се работи за друга причина. Клучното прашање е дали жената е отпуштена врз основа на отсуство од работа поради болест на ист начин како и мажот во таков случај. Само доколку се докаже дека во ист таков случај поповолно ќе се постапи кон вработен - маж, ќе се смета дека постои директна дискриминација.

ГЛАВА III

МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. СОСТОЈБА СО ПАЗАРОТ НА ТРУД

Пазарот на труд во Република Македонија е неурамнотежен. Понудата на работна сила ја надминува побарувачката, што резултира со голема стапка на невработеност. Според последното *Соопштение од пазарот на труд* од 30.12.2011 од Државен завод за статистика на Република Македонија, заклучно со третото тримесечје од 2011, активното население во Република Македонија брои 942.395 лица од кои вработени се 648.617 лица, или 68,8%, а 293.778 лица, или 31,2% се невработени³⁴. Оваа стапка на невработеност во споредба со просечната стапка на невработеност во ЕУ е значително висока. Имено, според податоците од „Еуростат“ (Eurostat), во јануари 2012 година е измерена просечната стапка на невработеност од 10,1%³⁵. Уште позагрижувачка е информацијата дека невработеноста во Република Македонија е долгорочна. Дури 81,8% од невработените чекаат за вработување повеќе од една година. Во оваа група доминираат невработените кои чекаат повеќе од четири години (63,8% од невработените), за споредба во ЕУ само 34,2% од невработените чекаат за вработување повеќе од една година³⁶.

³⁴ <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstение.aspx?rbtxt=98>

³⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01032012-AP/EN/3-01032012-AP-EN.PDF

³⁶ Тевдовски, Д-р Драган, излагање за Достоинствена работа во Република Македонија, Септември 2011

2. ПОЧЕТОЦИ НА МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Појавата на мобинг во Република Македонија особено се уочува во транзицискиот и посттранзицискиот период кога се случува приватизација и реконструкција на претпријатијата со општествен капитал и воведување на плурализмот. Овие процеси беа проследени со намалување на бројот на вработените поради што и во посттранзицискиот период кај вработените беше карактеристичен стравот од губење на работното место. Искуствата покажуваат дека во овие земји постојат услови за сè произразено присуство на мобингот бидејќи законодавството со кое се регулирани работните односи најчесто не е усогласено со европското законодавство во оваа област, како што е случај и во нашата држава. Затоа, може да се каже дека мобингот како модерна „цивилизациона болест“ и облик на дискриминација е една од многуте последици кои ги остави транзицијата во вкупното општествено живеење на нашата држава.

3. КАРАКТЕРИСТИКИ НА МОБИНГ

Во последно време сè повеќе се зборува за посебен вид на политички реваншизам, т.н. *политички мобинг*. Според „Секој што не е со нас е против нас“, овој вид на мобинг најмногу се чувствува со промена на власта при што најчесто мобирани се вработените од другата политичка опција или, пак, вработени кои се политички неутрални.

Оттука произлегува и втората специфичност, веројатно поради тоа што државата е најголемиот работодавец, *мобингот е позастапен во државната администрација* (особено во образованието и здравството) отколку во приватниот сектор. Иако и приватниот сектор не заостанува во практикување психичко вознемирување врз вработените, сепак тука мобингот е од поинаков тип, односно во повеќето средини владее самоволие на сопствениците.

Во Република Македонија вработените многу ретко се осмелуваат јавно да проговорат за секојдневното психичко вознемирување. Во услови на 20-годишен и сè уште недовршен процес на транзиција и висока стапка на невработеност, воопшто не изненадува ваквата актуелна состојба во нашата држава. Луѓето живеат во страв од губење на сопственото работно место, бидејќи се свесни дека тоа ќе значи последици за целото семејство.

4. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во Министерството за труд и социјална политика во 2007 година е формиран Секторот за еднакви можности. Основна цел на Секторот е унапредување на статусот на жените во сите области на општественото живеење и воспоставување еднакви можности за жените и мажите на национално и локално ниво. Во рамките на овој Сектор функционираат две одделенија: Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација и насилство.

При Секторот за еднакви можности од декември 2009 година функционира правен застапник за утврдување нееднаков третман на жените и мажите кој ќе соработува со надлежните субјекти (инспекциски органи, народен правобранител и други органи)³⁷.

Во рамките на Собранието на Република Македонија функционира независна Комисија за еднакви можности на жените и мажите. Целта на нејзиното постоење е непречено спроведување во пракса на Законот за заштита од дискриминација. Оваа Комисија е формирана по препорака на Европската унија.

³⁷ <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=3794ACD1286780458A56E3A6A074821D>

5. ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНСКАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во Република Македонија закон *lex specialis* за мобингот како облик на дискриминација во сферата на трудот сè уште не постои. Меѓутоа, основните слободи и права на човекот како и дискриминацијата по кој било основ се регулирани во повеќе позитивни правни прописи: *Устав на РМ, Закон за работни односи, Кривичен законик, Закон за безбедност и здравје при работа, Закон за еднакви можности на жените и мажите и Закон за спречување и заштита од дискриминација* како и со колективни договори. Во продолжение ќе бидат изложени конкретни одредби од нив, кои се во најблиска врска со темата мобинг.

Особено внимание ќе се посвети на Законот за работни односи и ќе се изврши негова подетална анализа како единствен правен акт во кој терминот мобинг се споменува од неодамна. Бидејќи основните човекови права ќе бидат покриени со одредбите од другите закони, овде тенденциозно ќе бидат споменати само оние законски одредби со кои конкретно се регулира мобингот или оние кои се многу тесно поврзани со него.

Исто така конвенциите на Меѓународната организација на трудот кои Република Македонија ги има ратификувано имаат сила на закон: Конвенција за принудна работа, Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правата на организирање, Конвенција за ноќна работа (жени), Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, Конвенција за еднакво плаќање, Конвенција за заштита од присилна работа, Конвенција за дискриминација (вработување и занимање), Конвенција за одредување минимум плата, Конвенција за минимум возраст, Конвенција за трипартитна консултација (меѓународни стандарди на труд), Конвенција за здравје и безбедност при работа, Конвенција за најлошите форми на детски труд.

5.1. Устав на Република Македонија³⁸

Основните слободи и права на човекот и граѓанинот се утврдени со Уставот на Република Македонија како дел од темелните вредности: „Граѓаните на Република Македонија, македонскиот народ, како и граѓаните кои живеат во нејзините граници... одлучија да ја конституираат Република Македонија како самостојна, суверена држава, со намера да се воспостави и зацврсти владеењето на правото, да се гарантираат човековите права и граѓанските слободи, да се обезбеди мир и соживот, социјална правда, економска благосостојба и напредок на личниот и заедничкиот живот...”

За оваа анализа е важно второто поглавје од Уставот - Основни слободи и права на човекот и граѓанинот.

Со *член 9* се гарантира дека граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Дополнително, со оваа одредба се гарантира еднаквост на граѓаните пред Уставот и законите.

Член 11 ја гарантира неприкосновеноста на физичкиот и моралниот интегритет на човекот, па се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување, казнување и присилна работа.

Со *член 25* на секој граѓанин му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, на достоинството и угледот.

Според *член 32* секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Дополнително, со истата одредба се предвидува дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место и секој вработен има право на соодветна заработувачка. Се потенцира дека остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

³⁸ (Сл.весник на Р.Македонија бр.52 од 22.11.1992 година)

Правото на граѓаните да основаат синдикати заради остварување на своите економски и социјални права, и правото на синдикатите понатаму да основаат свои сојузи и нивно членување во меѓународни синдикални организации, се предвидува со *член 37*.

Член 39 предвидува дека на секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита, а граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото здравје и здравјето на другите.

Со *член 50* се предвидува дека секој граѓанин може да се повика на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред судовите и пред Уставниот суд на Република Македонија во постапка заснована врз начелата на приоритет и итност. Дополнително, се предвидува правото на граѓанинот да биде запознат со човековите права и основни слободи и активно да придонесува, поединечно или заедно со други за нивно унапредување и заштита.

5.2. Кривичен законик³⁹

За оваа анализа се особено важни четири глави од Законикот: Кривични дела против слободите и правата на човекот и граѓанинот, Кривични дела против работните односи, Кривични дела против честа и угледот, Кривични дела против половата слобода и половиот морал.

Со *член 137* се регулира кривичното дело - *повреда на рамноправноста на граѓаните*. Со оваа законска одредба се предвидува санкција за лицето кое врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот, утврдени со Уставот, закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот, закон или ратификуван меѓународен договор.

³⁹ (Службен весник на РМ, 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)

Со член 139 е предвидено кривичното дело – *присилба*, односно се предвидува санкција за лицето кое со сила или со сериозна закана ќе присили друг да стори, да не стори или да трпи нешто.

Со член 143 се регулира кривично дело *малтретирање во вршење на службата*, односно се предвидува санкција за оној што во вршењето на службата малтретира друг, го застрашува, го навредува или воопшто спрема него постапува на начин со кој се понижува човечкото достоинство и човековата личност.

Кривичното дело - *повреда на правата од работен однос* е регулирано со член 166, односно се предвидува санкција за лицето кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за засновање или престанок на работниот однос, за платата и надоместоците на платата, работно време, одморот или отсуството, заштитата на жената, младината и инвалидите или за забрана на прекувремената или ноќната работа и со тоа повреди, одземе или ограничи право што му припаѓа на работникот.

Со член 167 е регулирано кривичното дело - *повреда на правото од социјално осигурување*, а негов сторител е лицето кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување и други видови социјално осигурување и со тоа повреди, одземе или ограничи право што му припаѓа на работникот.

За кривичното дело - *непреземање мерки за заштита при работа*, регулирано со член 170 е предвидена санкција за одговорното лице во правно лице кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор за мерките за заштита при работата.

Кривичното дело – *клевета* е регулирано со член 172. Тој предвидува санкција за лицето кое за друг изнесува или пронесува нешто неистинито што е штетно за неговата чест и углед. Ако она што неистинито се изнесува или се пронесува е од такво значење што довело до тешки последици по животот и здравјето на оштетениот или нему блиско лице, сторителот ќе се казни со затвор од три месеци до три години.

Следната законска одредба го регулира кривичното дело – *навреда*, а предвидува санкција за лицето кое ќе навреди друг, јавно ќе го изложи на подбив по пат на компјутерски систем поради неговата припадност на група

која се разликува според расата, бојата на кожата, национална припадност или етничко потекло, или ќе ја изложи на подбив групата на лица која се одликува со некоја од тие особености.

Со член 174 се предвидува кривичното дело - *изнесување лични и семејни прилики*. Оваа законска одредба предвидува санкција за лицето кое изнесува или пронесува нешто од личниот или семејниот живот на некое лице што е штетно за неговиот углед. Сторителот ќе биде казнет и ако она што го изнесува или пронесува е од такво значење што довело или можело да доведе до тешки последици по животот и здравјето на оштетениот или нему блиско лице.

Со член 189 се регулира санкција за сторено кривично дело - *обљуба со злоупотреба на положбата*, односно санкција за лицето кое со злоупотреба на својата положба ќе наведе на обљуба или друго полово дејство лице кое спрема него се наоѓа во однос на подреденост или зависност или со иста намера го малтретира, застрашува или спрема него постапува на начин со кој се понижува човековото достоинство и човековата личност.

Санкциите за сторителите на погоре споменатите кривични дела, тенденциозно се испуштени, бидејќи целта овде е да се утврдат делата кои се дефинирани како *кривични*.

5.3. Закон за безбедност и здравје при работа⁴⁰

Во овој Закон мобингот како поим воопшто не е споменат, со исклучок на неколку члена каде што многу воопштено и индиректно се регулирани некои прашања важни за оваа анализа. Тие се назначени во продолжение.

Член 12 ја регулира обврската на работодавецот со колективен договор да го обезбеди остварувањето на правото на вработените непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавецот, при што ќе бидат вклучени сите активности на претпријатието или установата и на сите нивоа на организацијата.

40 (Службен весник на РМ бр.92/07, 136/11)

Со член 38 е регулирано правото и обврската на секој вработен да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него и лицата кои се засегнати од неговите активности, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од работодавецот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена.

Член 42 предвидува дека вработениот мора веднаш да го извести својот работодавец, преку претставникот, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите вработени.

Во тесна корелација со овој Закон се националната Програма за безбедност и здравје при работа и формирање на Советот за безбедност и здравје при работа.

Врз основа на член 43 од Законот, Владата на Република Македонија основа Совет за безбедност и здравје при работа, како експертско советодавно тело. Советот разгледува и дава мислење и препораки за: Програмата за безбедност и здравје при работа; состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа, стратегија за кохерентната политика за спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните болести и други болести и повреди кои се поврзани со работата; стручните основи за изработка на закони и други прописи за безбедност и здравје при работа и документи на меѓународни организации во однос на безбедноста и здравјето при работа.

Во согласност со Законот за заштита и здравје при работа и Конвенцијата за безбедност и здравје при работа (Бр. 155 од 1981 година), на Меѓународната организација на трудот (International labour organization), Владата на РМ на национално ниво изнесува Програма за безбедност и здравје при работа.

Правната основа за оваа Програма е член 4 од Конвенцијата, кој предвидува дека секоја земја-членка, во согласност со националните услови и практика и во консултација со најголем дел од претставниците на организациите на работодавците и работниците, формулира, спроведува и повремено ревидира кохерентна национална политика за безбедност и здравје при работа. Целта на политиката е спречување несреќи и повреди на здравјето што произлегуваат, се поврзани или настануваат во текот на работата, преку сведување минимум, колку што е тоа можно, на причините за опасностите поврзани со работната средина⁴¹.

Дополнителна правна основа дава и член 4 од Законот за безбедност и здравје при работа, според кој Владата на Република Македонија донесува Програма за безбедност и здравје при работа со која се утврдува стратегијата за развој на безбедноста и здравјето при работа во врска со заштитата на животот, здравјето и работоспособноста на вработените и спречување повреди при работа и професионални и други болести поврзани со работењето.

5.4. Закон за еднакви можности на жените и мажите⁴²

Врската на мобингот со овој закон се гледа првенствено во член 2 со кој воспоставувањето еднакви можности се регулира како грижа на целото општество, односно на сите субјекти во јавниот и приватниот сектор и подразбира отстранување на пречките и создавање услови за остварување целосна еднаквост меѓу жените и мажите.

Во член 4 од овој Закон се дефинирани изрази кои се употребуваат во Законот и кои се во корелација со мобингот. Тие го имаат следново значење:

Еднакви можности на жените и мажите по достоинство и право значи промовирање на начелото за воведување еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и

⁴¹ <http://www.kss.mk/documents/KONVENCII%20I%20PREPORAKI%20web.pdf>

⁴² (Службен весник на РМ, 66/06, 117/08)

третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој;

Еднаков третман значи отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол во согласност со овој или друг закон;

Дискриминација значи секое разликување, искористување или ограничување врз основа на пол што го загрозува или оневозможува остварувањето или заштитата на човековите права и слободи;

Директна дискриминација значи создавање нееднаков третман со прописи или дејства на одредени субјекти зависно од полот во исти или слични ситуации во остварувањето, почитувањето и заштитата на човековите права и слободи;

Индиректна дискриминација значи создавање нееднаков третман на лица од различен пол со прописи, стандарди или однесувања кои формално предвидуваат еднакви можности или се навидум неутрални, но различно се применуваат во зависност од полот, освен ако тоа е во интерес и е неопходно за обезбедување посебна заштита или е предизвикано од објективни услови и околности што не се поврзани со полот;

Вознемирување значи секое несоодветно, неморално или непристојно однесување, повреда на личното достоинство и предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување; и

Сексуално вознемирување значи секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, што претставува повреда на личното достоинство особено кога предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување.

Со член 5 се предвидени основни мерки за остварување на принципот на еднакви можности се нормативни мерки од различни области со кои се забранува дискриминација врз основа на пол и се предвидува обврска за субјектите утврдени со овој закон за грижа и создавање услови за обезбедување еднаков третман во остварувањето и заштитата на правата и слободите и со кои се предвидуваат санкции за непочитување на барањата и прекршување на забраните.

5.5. Закон за спречување и заштита од дискриминација

Со Законот се обезбедува спречување и заштита од дискриминација на сите физички и правни лица во процесот во остварувањето на правата загарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија.

Со член 3 се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Законот конкретно дефинира кои се облиците на дискриминација:

Директна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови (член 6, параграф 1).

Индиректна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со

донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни (член 6, параграф 2).

Вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминаторска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика (член 7, параграф 1).

Сексуално вознемирување е несакано однесување од полов карактер, кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина (член 7, параграф 2).

Како дискриминација ќе се смета и секоја активност со која некое лице директно или индиректно *повикува, охрабрува, дава упатства или поттикнува* друго лице да изврши дискриминација (член 9).

Виктимизација - дискриминација претставува и неповолното однесување кон едно лице, трпење штетни последици поради тоа што презело одредени активности за заштита од дискриминација (пријавило дискриминација, започнало постапка за дискриминација и сведочело во текот на постапката) (член 10)

Како *потешок облик на дискриминација*, во смисла на овој закон, ќе се смета дискриминацијата направена кон одредено лице по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација), дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време (продолжена дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице (член 12).

Со Законот се предвидува формирање Комисија за заштита од дискриминација која е самостоен и независен орган и има својство на правно лице.

Товарот на докажување се регулира со член 38. Имено, ако странката во судска постапка тврди дека во согласност со одредбите на овој закон □ е повредено нејзиното право на еднакво постапување, должна е да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната странка.

5.6. Закон за работни односи⁴³

Првите реакции во Република Македонија во врска со правно регулирање на мобингот беа од Сојузот на синдикати на Македонија, кој уште при донесување на новиот Закон за работни односи и Законот за безбедност и здравје при работа, бараше мобингот законски да се регулира и да се санкционира. Во 2009 година предлог-законот поднесен од ССМ до Собранието на Република Македонија не резултираше со посебен закон за мобинг, туку врз основа на тој текст, на 14.7.2009 година, по основ на член 71⁴⁴ од Уставот на РМ, како и врз основа на членовите 132⁴⁵ и 137⁴⁶ од Деловникот на Собранието на РМ е поднесен Предлог-закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи.

Во септември 2009 година беше донесен Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи⁴⁷.

Со Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи се вовеле нова законска одредба 9-а и со два става се изврши дополнување на постојниот член 11.

⁴³ Службен весник на Р.Македонија бр. 62/05, од 28.7.2005 година

⁴⁴ Член 71: „Право да предлага донесување закон има секој пратеник во Собранието, Владата на Република Македонија и најмалку 10.000 избирачи. Иницијатива за донесување закон до овластените предлагачи може да даде секој граѓанин, група граѓани, институции и здруженија“.

⁴⁵ Член 132: „Право да предлага донесување закон има секој пратеник во Собранието, Владата и најмалку 10.000 избирачи (овластен предлагач на закон)“.

⁴⁶ Член 137: „Предлогот на закон се поднесува до претседателот на Собранието. Претседателот на Собранието веднаш, а најдоцна во рок од три работни дена од денот на поднесувањето, го доставува до пратениците, во писмена или електронска форма, со што започнува законодавната постапка“.

⁴⁷ (Службен весник на РМ бр 114, од 14 септември 2009 и бр 158 од 9 декември 2010 - пречистен текст)

Новиот член 9-а (Психичко вознемирување на работно место (мобинг)) е особено важен бидејќи со него поимот мобинг прв пат се воведува во македонската легислатива. Со овој член се забранува секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг) што претставува дискриминација во смисла на член 6⁴⁸ од Законот.

Во Законот се дефинира дека психичко вознемирување на работно место (мобинг) 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

Извршител на мобингот може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство (работодавецот како физичко лице, одговорно лице или работник).

Со член 10 (Надомест на штета за дискриминација) се предвидува дека во случаите на дискриминација од член 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во согласност со Закон за облигациски односи.

Член 11 (Товар на докажување во случај на спор) предвидува ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавецот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од Законот, на работодавецот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9,

⁴⁸ Член 6 - **Забрана на дискриминацијата** „(1) Работодавецот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, 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 поради други лични околности. (2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; 2) условите за работа; 3) еднаква исплата за еднаква работа; 4) професионални шеми за социјалното осигурување; 5) отсуство од работа; 6) работно време и 7) откажување на договорот за вработување. (3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член“.

освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од член 8⁴⁹ на овој закон.

Понатаму Законот предвидува дека во случај на спор, кога е постапено спротивно на член 9-а од Законот, товарот на докажувањето паѓа на поединецот или групата против кои е поведен спор за вршење психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од член 8 од Законот..

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.

5.6.1. Критика на Законот за работни односи

Законот теоретски го објаснува мобингот, информира за потенцијалниот извршител на психичкото вознемирување, посочува во која законска постапка може да се бара заштитата на повредените права и ја потенцира заштитата на вознемируваното лице доколку пријавува случај на мобинг. Законодавецот посветил нов и посебен дел за мобинг како облик на дискриминација во сферата на трудот што секако дека е чекор напред во заштитата на човековите права, но се поставува прашањето дали ваквото парцијално и многу воопштено пристапување кон овој проблем, навистина ќе ја заштити

49 Член 8: „(1) 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 член 6 на овој закон 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. (2) 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 инвалидите, 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. (3) 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. (4) Периодот на стекнување квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување за работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време“.

жртвата? Дали е доволно оваа област да се уреди само со неколку одредби од Законот за работни односи?

Во оваа насока се наметнуваат неколку констатации.

Во Законот се споменуваат *6 месеци* - период потребен за психичко вознемирување да биде квалификувано за законска заштита. Тешко е да се заклучи дали таквото законско решение е меч со две сечила или нужно зло. Имајќи ја на ум природата на психолошкиот стрес извршен врз вработениот кој е предмет на мобинг, периодот изгледа многу долг. Навистина е тешко прашањето за одговор, дали 6 месеци се доволно долг или доволно кус период за докажување мобинг. Дали е тоа реален период за навремено поведување постапка?

Законот користи многу *екстензивна дефиниција* на мобинг, што ја доведува до прашање применливоста на овие одредби во посебни ситуации каде што поради општиот обем на законската регулатива, тешко е да се лоцира одговорноста на вршителот на психичко вознемирување. Во една ситуација кога вработениот е предмет на притисок од сексуална природа, дали одговорноста е во областа на дискриминацијата, мобингот или сексуалната злоупотреба?

Особено важно е тоа што овој Закон не предвидува *санкции* и не ја регулира *улогата на синдикатите* за заштитата на вработени во постапки поврзани со мобинг.

Во Законот постојат *непрецизни одредби*. Како пример ќе ги посочам член 73⁵⁰ кои сами по себе создаваат атмосфера за долготрајно психолошко вознемирување на работното место:

При неисполнување на дадените работни задачи и обврски, работодавецот може да изрече пишана забелешка (предупредување) пред прекинување на

⁵⁰ Член 73: „Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавецот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на нивни натамошни кршења“.

работата (раскинување на договорот) доколку дисциплината не се подобри. Се поставува прашањето: Дали издавањето забелешка пред раскинување на договорот неминовно значи и последно предупредување пред прекинување на работниот однос? Потоа, Законот не го појаснува периодот на важност на таквата забелешка. Колку долго вработениот може да биде под дополнително надгледување пред повторна процена? Понатаму, законодавецот не утврдил ниту критериуми според кои ќе се извршува евалуација на исполнувањето или неисполнувањето на работните обврски. Исполнувањето на задачите како и нивно успешно извршување е целосно оставено на субјективна процена на работодавецот. Ваквата ситуација доведува до несигурност кај вработениот дали ќе биде отпуштен и го става под интензивен психолошки стрес за дополнителен временски период.

Таквите одредби сами по себе претставуваат законски механизам кој создава услови за вршење притисок врз вработените.

5.6.2. Степен на имплементација на Законот за работни односи (член 9-а)

Од септември 2009 година се процесирани само неколку случаи на мобинг без судска завршница. Податоците покажуваат дека до сега во правните канцеларии во државата има поднесено повеќе тужби за мобинг од работници по одредбите од Законот за работни односи, но до ноември 2012 година на ниво на Република Македонија сè уште нема донесено ниту една судска одлука *по основ на мобинг*. Судски одлуки има донесено, но иако тужбата првично се однесува на мобинг, на крајот одлуките се донесуваат по основ на повреда на правата од работен однос или повреда на некое друго право.

Причината за ваквата состојба, најверојатно, лежи во неконкретноста и нејасноста на одредбите од Законот за работни односи кои го регулираат мобингот, поради што пред сè, се оневозможува негово препознавање. Од друга страна, дополнувањето на Законот за работни односи уште еднаш само ја потврдува потребата за донесување посебен Закон за заштита од мобинг.

6. ПРЕДЛОГ-ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ

Во контекст на претходната критика на Законот за работни односи, особено е важно што во Република Македонија работите се придвижуваат во позитивна насока. Имено, од Сојуз на синдикати на Македонија е подготвен текст за Предлог-закон за заштита од мобинг. Во продолжение следуваат најважните одредби од Работниот текст на законот на спречување психичко вознемирување (последна верзија од мај 2012 година)⁵¹. До ноември 2012 година тој не е влезен во собраниска процедура. Текстот е подготвен врз основана на Предлог-законот изготвен од ССМ во 2009 година, кој тогаш не беше усвоен од Собранието.

Со Предлог-законот за заштита од мобинг се уредуваат начинот и постапката за утврдување на постоење на психичко вознемирување на работното место - мобинг, видовите на дејства или пасивно однесување што претставуваат форми на мобинг, мерките и активностите за утврдување на одговорност на вршителите на мобинг и мерките и активностите за ублажување на последиците, заштита и надомест на штета на лицата врз кои се врши или бил извршен мобинг, како и надзор над примената на законот. Цел на законот е обезбедување здрави и безбедни услови за работа при што се забранува вршење на каков било вид и форма на мобинг кој истовремено претставува и дискриминација според Законот за работни односи.

Во Предлог-законот се дефинира вршител на *мобинг и мобирано* лице и тоа може да биде работодавецот во својство на физичко лице, како и секое лице кое во времетраењето на мобингот работи или работело кај работодавецот врз основа на договор пропишан со закон или друг вид на договор склучен со работодавецот.

За разлика од Законот за работни односи, овде *мобингот* е многу поконкретно дефиниран и претставува секое намерно активно или пасивно однесување извршено од моберот насочено кон мобираното лице, кое се

⁵¹ Работен текст на закон за спречување психичко вознемирување на работно место (мобинг), извор ССМ

врши или било извршено од моберот, на место кое се смета за работно место кај работодавецот или место на кое лицето е или било упатено од работодавецот, во време во кое моберот и мобираното лице се или биле во работен однос кај работодавецот, при што тоа однесување предизвикало или можело да предизвика последици по мобираното лице.

Тој се манифестира во форма која: претставува повреда на достоинството, физичкиот и психичкиот интегритет, углед, чест, приватност или друго право на личноста или право од работниот однос и работата или во врска со работниот однос и работата на мобираното лице; претставува непријателско, понижувачко, навредливо однесување, и како последица: предизвикува страв или неспокојство; доведува до нарушување на здравствената состојба, изолација или на друг начин ги влошува условите за работа на мобираното лице или доведува до отказ, напуштање на работата или работното место.

Во Предлог-законот се воведува нов термин - *особено штетен мобинг* и тој се јавува во случај кога однесувањата ќе доведат до потешки последици, како што се: сериозно и тешко нарушување на здравствената состојба или смртни последици, барање за раскинување на договорот за вработување од страна на мобираното лице или прекин на основот по кој мобираното лице работи или одбивање на обврската за одење на работа од страна на мобираното лице.

Исто така, со овој Предлог-закон се менува и времето потребно за однесувањето да се квалификува како мобинг, за разлика од Законот за работни односи каде што се предвидени 6 месеци. Сега се предвидува дејството да трае најмалку 3 месеци и тоа во периодот на траењето да се повторува или да се повторувало најмалку 6 пати и за кое мобираното лице во периодот на траењето, најмалку 2 пати писмено или усно го предупредило моберот дека таквото однесување му пречи и кое и по предупредувањето не престанува или не престанало.

Предлог-законот предвидува должности за работодавецот и работникот.

Работодавецот е должен да создаде услови на работа со кои ќе обезбеди: секое лице да се воздржи од секаков вид и форма на негативно однесување или пасивно однесување кое претставува или може да претставува мобинг; да обезбеди соодветна заштита на сите вработени од мобинг и да донесе Правилник за заштита од мобинг. Исто така, се предвидува најмалку еднаш годишно да организира обука за раководните лица, лицата кои работат во областа на човечките ресурси, членовите на Синдикатот и претставници на вработените, со цел препознавање, спречување и превенција од мобинг.

Тој има обврска по поднесена пријава за заштита од мобинг, да спроведе пропишана постапка и на барање на подносителот на пријавата, моберот или мобираното лице да го распореди на друго работно место или просторно да го прераспореди до завршување на постапката за посредување или постапката за утврдување на постоење на мобинг.

Работодавецот е должен да обезбеди услови за спречување на понатамошно вршење мобинг и на мобираното лице да му ја надомести штетата со право истата да ја поврати од моберот.

Работникот е должен: да се воздржува од секаков вид на однесување кое претставува мобинг на друг работник во работната средина; да го почитува Правилникот за заштита од мобинг, да посетува обуки за препознавање, превенција и заштита од мобинг, организирани од работодавецот; да го информира работодавецот, синдикалниот претставник и други органи или тела доколку забележал постоење на мобинг.

Особено е важно што со овој Предлог-закон се предвидени одредби кои ќе охрабрат пријава на мобинг. Имено, се предвидува посебна заштита на работниците кои поведуваат постапка за заштита од мобинг, како и работниците кои треба да сведочат во текот на постапката и нив не може: да им се влошат условите за работа или на посреден или непосреден начин да бидат ставени во понеповолна положба во смисла на намалување на заработувачката, преместување на друго работно место (освен со нивна согласност), откажување на договорите за вработување или друго

ангажирање кај работодавецот, спречување во напредувањето и стручното усовршување, како и намалување на други права од работен однос или во врска со работен однос и намалување на нивните права од договор за нивно ангажирање.

Со овој Предлог-закон дури се утврдени и превентивни мерки на работодавецот пред поведување постапка ако врз основа на наводите во пријавата и сознанијата на работодавецот постои основана можност за настанување непосредна опасност по животот и здравјето на работникот врз кој се врши мобинг и тоа со: привремено преместување во друга работна просторија или на други работни задачи на мобираниот работник или моберот; привремено отстранување од работа на моберот; привремено отсуство од работа на мобираното лице со надомест на плата во висина од 100% на неговата исплатена плата во последните три месеци.

По прием на пријава, работодавецот е должен да поведе постапка за посредување или постапка за утврдување мобинг.

Постапка на посредување овозможува вонсудско спогодбено решавање на случаите, поради што особено е важно што се предвидува да биде дел од новиот закон. Посредувањето може да заврши со:

склучување писмена спогодба меѓу страните во спорот; писмена изјава од која било или двете страни на спорот дека се откажуваат од понатамошно водење на постапката; одлука на посредникот, по претходна консултација со страните во спорот дека постапката се прекинува поради неможност за постигнување спогодба меѓу страните.

Во случај кога не е поведена Постапка на посредување или постапката на посредување е неуспешна, работодавецот е должен да поведе постапка за утврдување мобинг при што за спроведување на постапката ја овластува и ја задолжува дисциплинската комисија кај работодавецот. Ако врз основа на постапката се утврди постоење на мобинг или особено штетен мобинг, работодавецот е должен да изрече соодветно предвидени мерки против моберот.

Пријава за мобинг може да се поднесе во рок од две години од денот кога поднесувачот на пријавата смета дека отпочнал мобингот.

Во случај на спор, товарот на докажување паѓа на моберот против кого е поведен спор за вршење мобинг.

Во овој Предлог-закон се одредени прекршочни одредби за сторителот што е особено важно бидејќи кај потенцијалниот вршител на мобинг ќе постои свесност дека за несоодветно однесување следува санкција.

Глоба е предвидена за работодавецот во својство на правно лице, одговорното лице кај работодавецот, посредникот, работникот, претседателот на дисциплинската комисија кај работодавецот и моберот доколку не постапат во согласност со одредбите.

Најголемата предвидена глоба изнесува 25.000 евра за работодавецот во својство на правно лице доколку не постапи во согласност со одредбите.

Со донесување нов посебен закон за мобинг, се очекува и да се искоренат причините за неповедување судска постапка во Република Македонија. Како најчести причини поради кои работниците се откажуваат од сопствените права, се обесхрабруваат и не поведуваат судска постапка се наведуваат⁵²: непознавање на сопствените права и правото за заштита од мобинг, комплексноста на правните норми и непознавањето на нивната содржина, недоверба во правосудниот систем на сопствената држава, неефикасен правен систем, долготрајност на судските постапки, страв од „водење битка“ со луѓе од моќни и влијателни кругови, недостиг на волја, недостиг од докази, финансиски причини во насока на трошоци за водење судски спор, страв од губење на работното место.

52 Ристова, м-р Маја, излагање за Правни аспекти на мобинг, мај 2010

7. ЗАСТАПЕНОСТ НА МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во Република Македонија постојат само неколку истражувања за степенот на застапеност на мобингот и последиците од него. Тие како и информациите од последниот извештај од народниот правобранител може до некаде да дадат генерална слика за застапеноста на појавата мобинг во Република Македонија.

Во продолжение следуваат резултатите од две поголеми истражувања.

7.1. Истражување на „Мобинг-програмата“⁵³

Истражувањето е спроведено во соработка со невладини организации, Институтот на медицина на трудот - Чаир од Скопје и Унија на независни автономни синдикати. Истражувањето е спроведено на 1.100 испитаници. Анкетирани се лица од образовни институции, училишта, градинки, НВО, државна управа, локална самоуправа, здравствени установи, синдикални организации, јавни претпријатија, приватни и државни фирми.

Истражувањето е спроведено во период од март 2008 до април 2009 година во Скопје.

Резултатите покажуваат дека само 85 од испитаниците, или 7,72% слушнале за терминот мобинг.

На прашањето дали биле жртви на мобинг (злоупотреба од колега или колешка, претпоставен, жртва на некаков облик на насилство на работното место во подолг временски период), дури 843 (76,63%) од испитаниците се изјасниле како жртви. Како сведоци на злоупотреба од мобинг се изјасниле 568 (51,63%), а останатите одговориле дека не знаат или не виделе.

⁵³ Павиќ Кекеновска, Лидија, *Мобинг, што е тоа?, Здружение на граѓани Феминистичка иницијатива, Скопје*

Резултатите покажуваат дека мобингот влијае особено негативно на работната способност на жртвата. Најголем број испитаници, односно 428 (38,91%) одговориле дека размислувале да го напуштат работното место, 236 (21,45%) користеле боледување, 218 (19,82%) ја губат мотивацијата за работа, 121 (11%) не сакаат да дојдат на работа, 97 (8,82%) губат концентрација.

Како негативни последици во приватниот живот и симптоми од мобинг, најголем процент од испитаниците препознале значително зголемување на стресот, односно 374 (34%), додека 154 (14%) почувствувале замор, 220 (20%) незадоволство, 352 (32%) фрустрација.

7.2. Истражување од Експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг⁵⁴

При спроведување на анкетата се опфатени повеќе дејности, како здравство; образование, наука и култура; електростопанство; судство; полиција; прехранбена индустрија; финансиски дејности; графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија; регионални синдикални организации на ССМ; трговија и услуги; пошта и телекомуникации; хемија, метали и неметали итн.

Истражувањето е спроведено на 1.114 испитаници во текот на 2011 година во повеќе од 20 града во Република Македонија.

Истражувањето покажува дека 44% од испитаниците сметаат дека биле или се жртви на мобинг во последните 6 месеци пред неговото спроведување. Резултатите покажуваат дека 42% од испитаниците биле или се сведоци на мобинг. 53% од испитаниците се изјасниле дека мобингот негативно влијае врз работата и работната способност, а 62% одговориле дека мобингот негативно влијае врз семејството и приватниот живот.

⁵⁴http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=575%3Akancelarija-za-zrtvite-od-mobing&catid=129%3Amobing&Itemid=1&lang=mk

Во рамките на истото истражување е направена груба финансиска процена од последиците кои ги предизвикува мобингот за вработениот, семејството, работодавецот и државата. Последиците се проценуваат на околу 12.931.200 евра годишно. Дополнително, се тврди дека реалната штета е најмалку три пати поголема, кога ќе се земат предвид здравствената услуга (лекови, рехабилитација и сл.) замена на вработен, намалена продуктивност и сл.

Податоците од работата на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг на ССМ овозможуваат да се добие уште една димензија за состојбата со мобинг во нашата држава. Анализата на случаите од мобинг кои до 2011 биле пријавени во канцеларијата го покажуваат следното⁵⁵.

Од пријавените случаи во однос на половата припадност како жртви на мобинг се јавуваат приближно еднакво и двата пола, и тоа 51,3% се мажи, а 48,7% се жени.

Мобинг имаат пријавено лица на различни возрасти, но најмногу е застапена возрастната група од 19 до 30 години (30%).

Жртви се најчесто лица кои се вработени од пет месеци до пет години (53,8%) во конкретната работна организација, а најчесто се мобирани од своите претпоставени (84,7%), а во помал број случаи присутен е хоризонталниот мобинг (7,7%). Најчесто мобирани се работниците (69,2%), а поретко раководните лица (25,6%). Од пријавените случаи 66,7% се изјасниле дека биле мобирани од повеќе од двајца вршители на мобинг.

Во однос на периодот на траење на мобингот, жртвите се изјасниле дека тој најчесто трае повеќе од една година (41%).

Во 97,4% од случаите жртвите имаат последици по нивното здравје, а 64% од нив побарале помош од психолог или доктор, а само 59% имаат медицински и други пишани докази. Во 48% од случаите на извршениот мобинг како последица дошло до отстранување на жртвата од работното место.

⁵⁵ http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=575%3Akancelarija-za-zrtvite-od-mobing&catid=129&Itemid=158&lang=mk

По сослушувањето од Експертскиот тим во 59% од случаите е констатирано присуство на мобинг, во 28,2% не се работи за мобинг, туку повреда на друго право, а во 12,8% нема доволно докази за да се донесе заклучок.

7.3. Статистика за 2011 година од канцеларијата на народниот правобранител

Според годишниот извештај на народниот правобранител за 2011 година, од вкупно поднесени претставки до канцеларијата 5.074, 0,99% (или 42) претставки се врз основа на недискриминација и соодветна и правична застапеност, а од нив 30,95% се врз основ на мобинг.

До сите работодавци на државните органи кои биле посочени во претставките како лица кои вршеле мобинг, Народниот правобранител доставил укажувања дека психичкото вознемирување на работно место претставува дискриминација и дека таквото постапување е забрането. Сите работодавци ги негирале наводите.

7.4. Согледувања од спроведените истражувања

Добиените резултати од двете истражувања како и податоците од канцеларијата на народниот правобранител уште еднаш потврдуваат дека мобингот во нашата држава е особено распространета појава.

Загрижува податокот добиен од истражувањето на Мобинг-програмата дека многу мал процент од испитаниците воопшто знаат што навистина претставува мобингот. Загрижуваат и резултатите кои покажуваат дека мобингот влијае на здравјето на вработениот или жртва, па кај него предизвикува повеќекратни последици за здравјето, семејството, социјалниот живот. Не помалку важни се финансиската штета на работната организација, нарушувањето на угледот како и финансиската штета за државата.

Исто така, загрижуваат и останатите резултати според кои се констатира дека жртви на мобинг се приближно подеднакво припадници на двата пола, дека жртва може да биде вработен од секоја возраст и дека жртва може да биде вработен исто толку колку и работодавец.

Ваквата неконстантност во манифестирањето на мобингот подразбира зголемена можност за негово јавување и претставува само уште еден аларм за потреба од изготвување правна рамка во нашата држава која ќе го регулира ова прашање. Контрадикторен е фактот што истражувањата покажуваат дека појавата е распространета, а во нашата држава правна пракса не постои. Со посебен закон кој ќе го регулира мобингот се очекува состојбата значително да се промени и конечно да се напушти праксата судиите да одбиваат случи по основ на мобинг бидејќи немаат закон по кој ќе ги работат. Особено е важно што со воведување на посебен закон, граѓаните конечно ќе ја вратат довербата во правниот систем и ќе се намали времетраењето на постапките.

Сепак, сметам дека поради нецелосно уредена законска регулатива, резултатите од истражувањата, барем засега, треба да се земат со резерва, од две очигледни причини. Прво, стравот да се пријави мобинг сè уште постои (нема закон кој ќе ја заштити жртвата од мобинг) и второ, вработените и воопшто граѓаните не се доволно информирани што точно подразбира оваа појава (нема конкретна и целосна дефиниција за мобинг).

Од друга страна пак, истражувања од ваков тип се особено потребни бидејќи даваат општа слика и сознанија за присутноста на мобингот во работните средини во Република Македонија и се добра основа за подигнување на квалитетот на борбата против мобингот и подигнување на свеста на општествено ниво.

8. БОРБА ПРОТИВ МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Особено тешко е да се дадат препораки за превенција од мобинг во Република Македонија кои важат во другите европски земји. Во услови на висока стапка на невработеност; нетранспарентност при вработувањето, но и во текот на самата работа; недефинирани работни позиции; прекувремена работа; политички вработувања; недоволни приходи, недефиниран психолошки притисок, но и непрепознавање на психолошкиот притисок на работно место, многу малку може да се препорача за превенција од мобингот бидејќи се добива чувство дека државата како да не е подготвена да постапува во насока на превенција.

Со цел јавноста да се запознае со појавата и граѓаните на Република Македонија да се охрабрат да ја побараат потребната помош, особено е важно превенцијата и борбата против мобинг да се издигне на високо општествено ниво.

Во рамките на превенција и борба против мобинг во Република Македонија треба активно да се дејствува во насока на:

- Едукација и информирање на граѓаните на сите нивоа;
- Активно заедничко дејствување на сите субјекти во Република Македонија;
- Донесување посебен закон против мобинг;
- Имплементација на европските политики и практики на национално ниво.

Комплексноста на проблемот наметнува потреба од континуирани образовни активности. Заплашува фактот што голем дел од вработените се наоѓаат под влијание на мобинг, а тие не се доволно запознаени со неговата терминологија и дијагностика. Во таа насока, за негово препознавање клучна е континуирана едукација на вработените во јавниот и приватниот сектор. Едукацијата, исто така, треба да се однесува и на работодавецот во врска со

работењето и однесувањето во работните средини. Тој треба да обезбеди услови за образование и тренинг на вработените и да ги поддржи нивните напори за самостојно, одговорно и иницијативно работење, ослободени од какви било притисоци и закани.

Поради сериозноста на последиците кои ги предизвикува, проблемот на мобинг во последните години предизвика голем интерес и поведе многубројни иницијативи за борба против него.

Во Република Македонија постојат неколку субјекти кои ја препознаа потребата од борба против мобингот, па се обидуваат дејствувајќи барем делумно да го надминат правниот вакуум и немањето соодветна законска регулатива: СОС мобинг-линија при УНАСМ (Унија на независни автономни синдикати на Македонија), ЗГ-Здружение за помош и едукација на лица изложени на мобинг, Македонски центар за истражување, спречување и проучување на мобинг, Мобинг-програма и ССМ.

Во очекување на новиот закон тие ја разбираат потребата сè погласно да се зборува за оваа појава и дејствуваат во насока на поттикнување на интересот на јавноста и институциите за негативните влијанија врз жртвата и нејзиното семејство. Сето тоа се обидуваат да го постигнат преку: советувања на лицата изложени на мобинг со цел препознавање и справување со конфликти; организација на едукативни предавања и семинари за стопанските субјекти со цел препознавање и справување со конфликти и подобрување на организациската поставеност; запознавање на јавноста со последиците предизвикани од мобинг и создавање амбиент за слободно и јавно третирање на проблемот; запознавање на јавноста за искуствата од другите држави преку учество на домашни и меѓународни семинари во врска со мобинг и сл. Се чини дека нивната заедничка цел е „подготовка на општеството“ за новиот закон, па се обидуваат проблемот да го актуализираат и преку моќта на медиумите, кои сè почесто ги користат за сензибилирање и информирање на јавноста.

Во однос на заштита од мобинг *Сојузот на синдикати на Македонија* претставува единствена цврсто организирана форма за која третирањето на

мобингот е приоритетна заложба. До сега ССМ е единствениот субјект кој има подготвено Предлог-закон за спречување на психичко вознемирување на работното место (мобинг) и во таа насока сосема сериозно и конкретно дејствува во спречување на појавата мобинг во Република Македонија.

Субјектите кои директно или индиректно работат на спречување на оваа појава во подем, се свесни дека е потребно обединето дејствување на национално ниво, па се залагаат за меѓусебна соработка.

Всушност не е можно одеднаш да се стекнат сите услови за донесување посебен закон, за основање нови институции, за целосно учество на Синдикатот, па и за подигање на свеста на граѓаните. Мобингот е толку широка и комплексна материја што бавно напредуваат дури и најразвиените земји. Оној момент кога ќе се донесе посебен закон за мобинг, кога судството ќе научи да ги препознава случаите и кога одделните стории ќе најдат свое место во медиумите ќе може да се констатира дека Македонија се вклучува во светскиот тренд на борба против мобингот.

Заклучни согледувања

Без оглед на тоа како конкретно ќе се дефинира мобингот, важно е дека тој претстава исклучително негативна социјална појава, која со неговата основна карактеристика на повторливо дејство предизвикува сериозни последици врз здравјето на жртвите на мобинг, нивните семејства, работната организација и општеството.

Меѓународните и националните статистики вклучени во овој труд покажуваат дека во последните децении појавата на мобинг влијае на значителен број вработени на европско и национално ниво. Нивото на застапеност иницира потреба од сè поинтензивно креирање политики и стратегии за спречување на дискриминацијата воопшто и мобингот како форма на дискриминација во сферата на трудот.

Иако во политиката на Европската унија постои цврста определба против дискриминација и психичко вознемирување на работното место, сепак заеднички став за справување со мобингот на европско ниво сè уште не постои. Секоја држава усвојува свои иницијативи и има своја правна рамка во која се справува со мобингот. На тој начин, само дополнително се зголемува комплексноста на проблемот и се усложнува процесот за изнаоѓање единствен начин за справување со оваа појава.

За да се постигне единствен пристап и поголема ефикасност, Европската унија мора да игра клучна улога.

Таа мора да го задржи и понатаму да го промовира ставот дека појдовна точка за справување со психичко вознемирување на работното место е и останува нула толеранција во секое општество и на сите нивоа на организираност. Психичкото вознемирување во сферата на трудот во сите негови форми треба да се осудува.

Потоа, Европската унија треба да предложи и понатаму да инсистира да се прифати единствена меѓународна дефиниција и да се предложи основен заеднички пакет на индикатори за психичко вознемирување на работното место валиден низ Унијата. Таа мора да охрабри легислативни

мерки, нелегислативни иницијативи како и соработка меѓу сите земји членки и кандидати. Соработката треба да опфаќа размена на информации и позитивни практики и соработка помеѓу синдикатите и институции од оваа област.

Сите овие иницијативи се особено важни за да се постигне ефикасност во справување со проблемот и да се успее на вработените во сите земји членки и кандидати да им се гарантираат исти права и заштита во сферата на трудот.

Во Република Македонија има мала свесност и способност за препознавање на мобингот како облик на дискриминација во сферата на трудот. Со овој труд се потврдува хипотезата дека поинтензивна активност на сите субјекти и институции кои се залагаат за превенција и борба против мобинг и едукација на граѓаните за препознавање и превенција на мобингот ќе го афирмира проблемот во општеството, а тоа е витално во овој момент. Се потврдува и хипотезата дека отворање на повеќе здруженија и советувашишта ќе овозможи професионално правно и психолошко советување за жртвите од мобинг со што значително ќе се ублажат последиците и ќе се придонесе кон градење здраво општество.

Повеќе од очигледно е дека во Република Македонија постојната законска регулатива за дискриминација во сферата на трудот, па и конкретните одредби за мобинг од Законот за работни односи е недоволна и се покажува дека не функционира во реалноста. Алармантна е потребата ова прашање да се уреди и санкционира со посебен закон за мобинг, по примерот на дел од развиените современи општества во светот. Доколку биде усвоен новиот закон кој ќе го регулира исклучиво психичкото вознемирување на работното место, односно мобинг, поради тоа што се очекува да се предвидат и санкции за негово вршење, се очекуваат позитивни движења во оваа насока.

На национално ниво, како и на европско, потребно е централно и обединето дејствување. Затоа, има потреба да се оформи едно тело за прифаќање, советување и охрабрување на мобираните лица во кое би биле инволвирани луѓе од невладините организации, од Министерството за труд и социјална политика, независни експерти и доброволци.

Сето претходно наведено создава простор и наметнува потреба во нашата држава, на прашањето за мобинг сериозно да му се посвети внимание. Потребно е оваа појава да се третира од сите аспекти, сериозно да се разгледаат и да се земат предвид сите иницијативи за негово нормативно уредување, а врз основа на искуствата во другите држави, особено препораките на надлежните европски меѓународни организации и институции.

Како држава кандидат за интегрирање кон Европската унија, Република Македонија треба да ги реализира политиките и да ги имплементира стандардите, препораките и позитивните практики во доменот на трудот со тие во Унијата. Во оваа фаза на имплементација на политиките и практиките се наметнуваат редица прашања поврзани со легислативата, афирмација на законите и нивното спроведување во реалноста, кои во овој домен стануваат уште поспецифични и сложени поради сложеноста на самиот проблем каков што претставува мобингот.

Само нормална, здрава и безбедна работна средина може да ги донесе саканите резултати и да обезбеди здрави општествени односи и вкупен економски прогрес во секоја држава. Затоа особено во еден ваков амбиент, важни се сите активности насочени против мобинг, на национално и европско ниво. Важно е да се едуцира, превенира и санкционира, особено во оваа ера на значителна миграција на трудот и промовирање на демократските процеси во сите европски земји.

Користена литература

- ❖ Васиљевиќ, д-р Сњежана; Коиќ, д-р мед. Елвира, Јолиќ, проф. Ивана, Обука на тренери и на советници за антимобинг, Здружение за помош и едукација на жртвите за мобинг во соработка со ЕУ, Загреб
- ❖ Василевиќ, д-р Сњежана, Компаративна правна анализа на легислативата против мобинг (студии за државите Хрватска, Македонија, Црна Гора, Србија), Асоцијација за помош и образование на жртвите на мобинг
- ❖ Величковска, Јана, Прирачник Мобинг-психички притисок на работното место, ССМ во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ - Канцеларија во Македонија Македонско мобинг-здружение, Скопје, 2009
- ❖ Павиќ Кекеновска, Лидија, Мобинг, што е тоа?, Здружение на граѓани Феминистичка иницијатива, Скопје
- ❖ Тевдовски, д-р Драган, излагање Достоинствена работа во Република Македонија, септември 2011
- ❖ Устав на Република Македонија (Сл. весник на Р. Македонија бр.52 од 22.11.1992 година)
- ❖ Кривичен законик (Службен весник на РМ, 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)
- ❖ Закон за безбедност и здравје при работа (Службен весник на РМ бр.92/07, 136/11)
- ❖ Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ, 66/06, 117/08)
- ❖ Закон за работни односи (Службен весник на Р. Македонија бр.62/05, од 28.07.2005)
- ❖ Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи (Службен весник на РМ бр 114, од 14 септември 2009 и бр 158 од 9 декември 2010 - пречистен текст)
- ❖ Работен текст на Закон за спречување на психичко вознемирување на работното место (мобинг), мај 2012

- ❖ Народен правобранител, Годишен извештај 2011, Скопје, март 2012

- ❖ Jackson, Susan E., Schwab, Richard. L., Schuler, Randall. S., Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon, Journal of Applied Psychology, 1986

- ❖ Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L., The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology

- ❖ Ferrari, Elena, Raising awareness on Mobbing , An EU Perspective, European Commission, April 2004

- ❖ Di Martino, Vittorio; Hoel, H. and Cooper, C. L, Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of living and working condition, Ireland, 2003

- ❖ Hoel H., Einarsen S., The Swedish ordinance against victimization at work: a critical assessment, Comp Labor Law Policy, 2010

- ❖ Lerouget, Loic, Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives, Comp Labor Law Policy, 2010,

- ❖ Hoelt, H., Einarsentt S., The Swedish Ordinance Against Victimization At Work: a critical assessment, Comp Labor Law Policy J 32 no1 Fall 2010

- ❖ Lerouget, L., Moral harassment in the workplace: French law and European Perspectives, Comp Labor Law Policy J 32 no1 Fall 2010

- ❖ Langeland, B. T., Impact of the more inclusive working life agreement, European Working Conditions Observatory, National Institute of Occupational Health

- ❖ Pajvančić, prof. dr. Marijana, Primeri iz prakse Evropskog suda za Ljudska prava i Evropskog suda pravde, Pravni fakultet, Novi Sad

- ❖ Kostelic-Martić, Andreja, Mobing: psihicko maltretiranje na radnom mjestu, Školska knjiga, Zagreb, 2005

- ❖ Vinković, doc. dr. M., Vasiljević, dr. sc. S., Vitaljić, mr. M., Pravna regulacija mobinga u RH i EU, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga

- ❖ Maria Isabel S. Guerrero, *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, 27 B.C. Int'l & Comp. L. Rev. 477, 2004
- ❖ Violence, bullying and harassment in the workplace, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2007
- ❖ Workplace violence and harassment: A European picture, European Agency for Safety and health at work, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010
- ❖ First European Survey on the work environment 1991-1992, European foundation for the improvement of living and working conditions, 1992
- ❖ Second European Survey on working conditions, European foundation for the improvement of living and working conditions, 1997
- ❖ Third European survey on working conditions 2000, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2001
- ❖ Fourth European Working Conditions Survey, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2007
- ❖ Fifth European Working Conditions Survey, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2012
- ❖ European risk observatory report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010
- ❖ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal L 18*, 29/06/1989
- ❖ European Parliament, Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI), *Official Journal of the European Communities*, 20/09/ 2001
- ❖ Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal L 014* , 20/01/1998
- ❖ The European Community Strategy for Health and Safety at Work, 2007-2012 Framework Agreement on harassment and violence at work, 26 April 2007
- ❖ Swedish National Board of Occupational Safety and Health, Victimization at work, Ordinance, 1993

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lq=EN&numdoc=31997L0080

www.euissuetracker.com/en/focus/Pages/Occupational-Health-Safety-EU-Strategy.aspx

www.euissuetracker.com/en/focus/Pages/Occupational-Health-Safety-EU-Strategy.aspx

http://www.finestquotes.com/select_quote-category-Employees-page-1.htm

<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

http://www.ttl.fi/en/international/osh_in_finland/osh_profile/pages/default.aspx

<http://healthyworkplacebill.org/blog/nyli/>

<http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbtxt=98>

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01032012-AP/EN/3-01032012-AP-EN.PDF

http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=575%3Akancelarij-a-za-zrtvite-od-mobinq&catid=129%3Amobinq&Itemid=1&lang=mk

<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=3794ACD1286780458A56E3A6A074821D>

<http://www.worktrauma.org/research/research04.htm>

http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=575%3Akancelarij-a-za-zrtvite-od-mobinq&catid=129%3Amobinq&Itemid=1&lang=mk

<http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-Perspectives-for-a-new-European-Health-and-Safety-strategy-2013-2020.pdf>

ПРИЛОГ I

Интервју со

М-р Маја Ристова, правник, член на експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг и тренер и советник за мобинг.

10.11.2012, Скопје

Ве молам, пред сè, накратко да ни ја претставите генералната слика во Република Македонија во врска со мобингот како форма на дискриминација во сферата на трудот. Колку моментално состојбата во нашата држава треба да нè загрижува сите нас како вработени, воопшто како граѓани?

Психичкото вознемирување во Р. Македонија зема особено голем замав во последните неколку години. Тоа не значи дека порано го немало, туку тоа можеби не било идентификувано како такво, а и луѓето помалку имале храброст да се спротивстават. Имено, главниот проблем во нашата држава е што мобингот е уреден со *lex generalis* закон... толку комплексна појава, а регулиран само со неколку члена во Законот за работни односи. Од друга страна, и неинформираноста на граѓаните е голем проблем, затоа што верувале или не, многу луѓе незнаат воопшто што значи мобингот, а да не зборуваме за тоа како да се заштитат.

Дали Република Македонија, за жал, го следи трендот на европските земји каде што мобингот станува сè помасовна појава?

Би рекла дека голема е стапката на оваа појава во пракса во нашата држава, но јас сум оптимист, дека таа во иднина нема да расте, туку напротив ќе се намалува. Како за илустрација, би ви ги претставила резултатите од нашата последна анкета, единствена од ваков тип спроведена на ниво на

држава, која беше спроведена, на територијалните единици на ССМ - регионалните претставништва и канцеларии на ССМ, односно на вкупната структура на ССМ. Таа беше направена во текот на 2011 година во повеќе од 20 града во Република Македонија. Од вкупно 3.000 прашалници се добиени 1.114 повратни одговори, од сите дејности и од целата територија на земјата, така што резултатите се репрезентативни.

Во анкетата се опфатени скоро сите дејности: градежништво, електростопанство, здравство, образование, наука и култура, полиција, судство и слично.

Како жртви на мобинг се изјасниле 44% од испитаниците. За штетно влијание од мобингот врз семејството и приватниот живот се изјасниле 62% од испитаниците.

Исто така, како дополнување на оваа анкета, би сакала накратко да ве информирам и за податоците на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг на ССМ, која подготви анализа на случаите кои до 2011 година беа пријавени во неа.

Од пријавените случаи во канцеларијата, во однос на половата припадност како жртви на мобинг се јавуваат скоро подеднакво и двата пола, и тоа 51,3% се мажи, а 48,7% се жени.

Мобинг имаат пријавено лица на различни возрасти, но најмногу е застапена возрасната граница од 19 до 30 години (30%). Најчесто мобирани се работниците (69,2%), а поретко раководните лица (25,6%).

Во однос на периодот на траење на мобингот, жртвите се изјасниле дека тој најчесто трае повеќе од една година (41%).

Во 97,4% од случаите жртвите имаат последици по нивното здравје. Во 48% од случаите на извршениот мобинг како последица дошло до отстранување на жртвата од работното место.

Каде се почетоците на дејствувањето против мобинг во Република Македонија? Како СФДМ/ССМ стана водечки субјект во државата во борба против мобинг?

Во март 2010 година СФДМ стана учесник и претставник на Република Македонија во Регионалниот проект **„Мрежа за здравје и заштита при работа“**, во која учествуваат синдикати и други институции од Р. Македонија, Србија, Хрватска и Црна Гора. Лидер на проектот беше Хрватска, односно хрватското здружение **„Удруга мобинг“**. Овој проект беше финансиран од Европската комисија, односно претставуваше дел од Регионалниот проект на ЕУ-програмата **„ИПА 2008“**. Овој проект ни овозможи нас да ги стекнеме потребните знаења, искуства и политики во врска со мобингот и да започнеме во насока на негово спречување.

Темелните цели на проектот беа превенција од мобинг, едукација за облиците на отпор од страна на жртвите, информирање за процедурите кои треба да се следат во санкционирањето на мобингот, достапноста до информации за и околу мобингот, како и едукација за ЕУ-политиките за обезбедување здраво и сигурно работно опкружување и услови за работа, како и создавање мрежи за борба против оваа појава. Од овој проект, всушност и започна нашето дејствување и ширење на мрежата во борба против мобингот.

Се чини дека оваа поддршка од Европската унија го означи и почетокот на една поорганизирана форма на борба против мобингот во нашата држава. Кој е долгорочниот бенефит од оваа поддршка за Република Македонија?

Па видете, од регионалниот проект **„Мрежа за здравје и заштита при работа“** всушност и произлезе проектот **„Антимобинг-мрежа – МК“**, во декември 2010 година, чиј иницијатор и носител е токму СФДМ. Целта на проектот е формирање национално тело кое ќе ги опфати сите фактори што се занимаваат со проблемот мобинг. Во проектниот тим се ангажирани лица од синдикатите, работодавците, науката, организациите на жени, Правниот

факултет и други организации и институции. Една од приоритетните цели е да се даде бесплатна советодавно-правна помош на потенцијалните жртви на мобинг и притоа овие случаи да се решат по вонсудски пат. Токму затоа се отвори и Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг. Таа успешно функционира од декември 2010 година и од тогаш претставува еден голем чекор напред во заштитата на македонските работници и замена на декларативните фрази со конкретни начини на решавањето на проблемите.

Освен ова, во мај 2011 со помош на експертите од Хрватска, во Р. Македонија беа обучени и едуцирани антимобинг советници-тренири од различни области (наука, здравство, државни институции, невладини организации, судство, стопански комори, обвинителство, синдикати), кои понатаму ќе одржуваат обуки на синдикалните повереници и на вработените.

Обучени беа синдикални претставници, како и претставници на невладини организации, вработени во државните органи, приватни и јавни претпријатија. На оваа тридневна обука беа доделени пет сертификати на најпосветените слушатели, меѓу кои сум и јас, а кои ја сочинувавме основата за создавање национална мрежа за борба против психичкото вознемирување на работните места и дејствувавме и сè уште дејствуваме во насока јавноста да се запознае со мобингот и луѓето да се охрабрат да ја побараат потребната помош.

Сметам дека нема поголем бенефит од тоа да се успее да се почне борба против мобинг на национално ниво. А, токму тоа го направи овој проект на Европската унија. Оваа „заинтересираност“ од ЕУ беше иницијалниот момент во нашата држава, конечно, сериозно и организирано да се отпочне со едно вакво движење.

На кој принцип функционира Канцеларијата за мобинг и кој може да се обрати овде?

Без оглед дали се членови на синдикат или не, во Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг, може да се обратат сите граѓани кои сметаат дека се жртви на мобинг и да побараат сериозна професионална

помош, а таа соодветно ќе им биде овозможена. Лицата кои се обраќаат во Канцеларијата пред сè ги прифаќа и ги сослушува проект-асистент.

Во почетниот контакт најпрво се проценува дали предметот е во категоријата мобинг. Доколку се работи за мобинг, лицето треба да пополни прашалник. Потоа се закажува средба на експертскиот тим составен до три члена, од кои правната улога ја имам јас, тренер-советник и психолог. На средбата со потенцијалната жртва, ние како тим утврдуваме дали навистина се работи за мобинг и дали лицето има докази по овој основ. Доколку утврдиме дека во конкретниот случај има мобинг, предлагаме вонсудско или судско решение на случајот.

Ние како членовите на експертскиот тим работиме волонтерски и постојано апелираме дека отворена е можноста за проширување на Канцеларијата и вклучување други заинтересирани лица, субјекти и организации кои имаат желба да дадат свој придонес во борбата против оваа сè поразширена појава.

Од основањето на Канцеларијата бројот на лицата кои се обраќаат е сè поголем, иако во некои случаи во прашање се повреди по друг основ, најчесто од областа на повреда на правата од работен однос, со што уште еднаш се потврдува недостиг од едукативни активности наменети за граѓаните.

ССМ е предлагач на законот. До каде е процедурата за донесување на законот за мобинг, кој подолг период е во најава?

До овој момент Предлог-законот не е влезен во собраниска процедура, но тој е ставен на разгледување пред Економско-социјалниот совет на РМ. Навистина се надеваме дека во текот на 2013 година Република Македонија ќе може да се пофали со посебен закон кој го регулира мобингот, по примерот на европските земји.

Во таа насока, се користеа ли можеби искуства или модели на легислатива од други европски земји или...?

Да, секако. Сосема сме свесни за важноста и значењето на искуствата од земјите кои имаат на некој начин поголема култура во решавање и пред сè

регулирање на оваа појава. Особено за една земја како што е нашата, без такви искуства, а кандидат за ЕУ, особено е важно нив да ги применува...

Па, така... по примерот на австриското законодавство, Законот за заштита од мобинг на Република Србија и Предлог-законот за заштита од мобинг на Република Хрватска.

Какви се вашите предвидувања и очекувања за иднината со оваа ситуација во Република Македонија?

Како што напоменав и погоре, јас искрено се надевам дека ситуација во нашата држава ќе се подобри, особено дека информираноста и свеста на граѓаните ќе се подигне на повисоко ниво, дека наскоро ќе се донесе посебен закон за мобинг... но за таа цел треба заеднички сите да вложиме. Канцелариите, советувалиштата и центрите кои работат со оваа проблематика треба да имаа поголема поддршка од Владата, државата треба да се бори за добивање ЕУ-проекти од овој тип, државата исто така треба да биде отворена и кон искуствата од другите земји членки на Унијата, особено затоа што е кандидат за ЕУ.