



Универзитет “Св. Кирил и Методиј” - Скопје
Филозофски Факултет



Менаџмент на човечки ресурси
во општествените дејности

МОБИНГ И ДИМЕНЗИИ НА МОБИНГ ВО РАБОТНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ДРЖАВЕН И ПРИВАТЕН СЕКТОР

-МАГИСТЕРСКИ ТРУД-

Ментор:
проф. д-р Виолета Арнаудова

Изработил:
Симона Георгиева

Скопје, 2020

СОДРЖИНА

АПСТРАКТ.....	4
ABSTRACT.....	5
ВОВЕД.....	6
 I ДЕЛ – ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ.....	8
1. МОБИНГ И НЕГОВО ДЕФИНИРАЊЕ.....	9
1.1. Видови и димензии на мобинг.....	11
1.2. Поим за мобер и видови мобери.....	24
1.3. Дефинирање на поимот жртва на мобинг.....	27
2. ПОСЛЕДИЦИ И ПРЕВЕНЦИЈА ОД МОБИНГ.....	30
2.1. Последици од мобинг.....	30
2.2. Превенција од мобинг.....	35
3. ПРАВНИ ДОКУМЕНТИ ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА МОБИНГОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА.....	37
3.1. Регулација на правата и обврските согласно Уставот на Република Северна Македонија.....	37
3.2. Заштита на вработениот согласно Кривичниот Законик на Република Северна Македонија.....	39
3.3. Забрана за дискриминација на вработениот согласно Законот за работни односи.....	40
3.4. Закон за еднакви можности на жените и мажите.....	44
3.5. Закон за заштита од вознемирување на работно место.....	45
4. РЕЛЕВАНТНИ ИСТРАЖУВАЊА.....	49
 II ДЕЛ – МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	53
1. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	54
2. ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	54
3. ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	55
4. ХИПОТЕЗИ.....	55

5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	56
6. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕ.....	56
7. ПОПУЛАЦИЈА И ПРИМЕРОК.....	59
8. СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ.....	61
9. ОРГАНИЗАЦИЈА И ТЕК НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	61
 III ДЕЛ – АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ДОБИЕНИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	 63
1. Резултати за информираноста на вработените во државен и приватен и сектор за значењето на поимот мобинг и за неговата казнивост.....	64
2. Резултати за свеста на вработените во државен и приватен и сектор за изложеност на мобинг.....	72
3. Резултати за преземени активности при изложеност на мобинг на работното место во државен и приватен и сектор.....	80
4. Резултати за информираноста на вработените во државен и приватен и сектор за димензиите (видовите) на мобинг со кои се соочуваат.....	93
 ДИСКУСИЈА.....	 96
ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ.....	101
ЛИТЕРАТУРА.....	105
ПРИЛОЗИ.....	110
ПРИЛОГ А – Анкетен лист.....	111
ПРИЛОГ Б – Детален приказ на испитаниците кои се изјасниле дека биле / се жртви на мобинг.....	116
ПРИЛОГ В – Детален графичонски приказ на одговорите на испитаниците на акетниот лист.....	124

АПСТРАКТ

Предмет на истражување во овој магистерски труд е мобингот во работните организации од државен и приватен сектор. Истражувањето е спроведено на 200 испитаника на територијата на градот Скопје кои се вработени во организации од државен и приватен сектор. За целите на истражувањето е користен анонимен прашалник кој се состои од 21 прашање од затворен и отворен тип. Обработката на податоците добиени со прашалникот овозможи да дојдеме до наоди за: значењето на мобингот и неговата казнивост, за свеста на вработените за изложеноста на мобинг, за преземените активности при изложеност на мобинг на работното место, како и за информираноста на вработените за димензиите (видовите) на мобинг со кои се соочуваат вработените на своите работни места. При обработката на резултатите, покрај тоа што е ставен акцент на секторот во кој се вработени лицата кои го сочинуваат примерокот, направена е и споредба во однос на поставените хипотези и од аспект на нивниот пол, нивното образование и нивната календарска возраст. Врз основа на добиените наоди се изведени бројни заклучоци согласно истражувачките варијабли, од кои произлегуваат и препораките за превенирање на состојбите кои водат до вознемиреност на работното место.

Клучни зборови: мобинг, вознемирување на работно место, права на работникот, мобер, видови мобинг, димензии на мобинг, превенција

ABSTRACT

The focus of the research in this master's thesis is mobbing in work organizations in both private and public sectors. Research has been conducted on 200 surveyees in Skopje, who are employed in various organizations in these two sectors. A questionnaire that consists of 21 questions (open-ended and close-ended) has been used for the purpose of this research. The data processing gained from this questionnaire allowed us to have an insight in the findings for: mobbing's meaning and culpability, employees' sufficient awareness for its presence, taking effective actions against it, as well as informing employees for all types of mobbing and its magnitude in different work companies and organizations. When processing the end results, despite the fact that an accent is put on the sector, where the employees who work there are part of the research, but also a comparison has been made in relations to the given hypothesis, in aspect of their gender, education and calendar age. In accordance to these findings, many conclusions have been made, that are in accordance to the research variables. These variables go hand in hand with the recommendations for preventing mobbing and harassment in the workplace.

Key words: mobbing, harassment in the workplace, employee rights, mobber, types of mobbing, dimensions of mobbing, preventions

ВОВЕД

Мобинг (англиски: mobbing) претставува појава на психичко малтретирање на работното место, кое се повторува низ активности чија цел е деградација на работните услови на работникот, кои може да предизвикаат повреда на човековите права и достоинството, да наштетат на психичкото и телесно здравје и да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата. Во македонската правна терминологија за поимот "мобинг" се употребува изразот "вознемирување на работното место".

Мобингот не е нов феномен и постои од постоењето на човечкиот род, поточно од појавата на желбата на поединецот да владее и да ги понижува другите. Мобингот е силно раширена појава за која многу малку се зборува.

Но, оваа појава не познава граници. За да се биде потенцијална жртва на моберот не е битен полот, возраста, образованието, годините на работно искуство, националноста, расата, општествената положба, социјалниот статус или надворешниот изглед. Најчесто, моберите се во потрага по нестабилни личности, несамостојни, ранливи и почувствителни од останатите, но не ретко жртва на мобинг станува и најамбициозната личност во работната средина. Кога моберот ќе забележи личност која е особено успешна во својата работа и која се бори за своите права, поради стравот од конкуренција, тој веднаш започнува со обид за нејзина елиминација. А зашто? Бидејќи моберите се личности кои се незадоволни од себеси, од својата кариера и способностите и секогаш кога ќе забележат потенцијална конкуренција на работното место, започнуваат да ја "напаѓаат" жртвата. Всушност, тоа се личности кои се "најдобри работници" во очите на претпоставениот, колегите или газдата. Личности кои се "десна рака" на менаџерот и во чии одлуки не се сомневаат. При тоа, тие се најљубезните личности на работното место, кои постепено се приближуваат до жртвата, се спријателуваат со неа со цел да добијат повеќе информации за нејзиниот приватен живот, нејзините

силни страни, проблемите на работното место, стравовите, “слабите точки”, за потоа да можат да ги искористат против неа.

Мобингот во нашата држава е релативно нова појава која во последната деценија предизвикува големо внимание во правната теорија и во практиката. Синдикатите во Македонија, воочувајќи ја опасноста во работните средини од оваа негативна појава, пристапија кон нејзино решавање, покренувајќи иницијатива за донесување на посебен Закон, со цел да се спречи психичкото малтретирање на вработените. Како резултат на иницијативата на Сојузот на синдикатите на Македонија, на 29.5.2013 година донесен е Закон кој детално и прецизно ја дефинира оваа негативна појава.¹

Од досегашното искуство, како и од комуникацијата со вработени во различни организации, може да се констатира дека не е мал бројот на оние кои искусиле мобинг на работните места или сеуште се жртва на мобинг, иако не се свесни за тоа.

Со избраниот истражувачки проблем се очекува да се добијат информации за тоа колку од луѓето се запознаени со поимот мобинг, биле или сеуште се жртви на мобинг, колку се свесни за неговото постоење и што преземале против тоа.

Овој труд има за цел да помогне во подигнување на свеста за постоењето на мобинг, како и да ги охрабри жртвите на мобинг за пријавување на истиот како казниво дело, а не како нормална појава. Со постигнувањето на овие цели ќе се создадат можности за превентивно дејствување и спречување на зголемувањето на бројот на жртвите за што секако се очекува да помогне зголемениот квантите на знаења на лицата кои се недоволно едуцирани во оваа област.

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

I ДЕЛ

ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

1. МОБИНГ И НЕГОВО ДЕФИНИРАЊЕ

Мобинг е специфичен облик на однесување на работно место во кој едно лице или лица злоставуваат и понижуваат друга личност, со цел да се загрози нејзиниот углед и достоинство, што на крај доведува до нарушување на менталното и физичкото здравје на жртвата. Психолошкото малтретирање на работното место е често присутна појава за која кај нас ретко се зборува. Сексуалното вознемирување, игнорирање, исмејување, закани, се само некои од формите на злоупотреба. Терминот „мобинг“ е нов и ги опфаќа сите видови на злоупотреба и дискриминација на работното место.

Терминот мобинг (на англиски „mobbing“), е кованица од зборот „mob“ и претставува именка со значење толпа, простачки да се нападне. Често се поврзува и со зборот „bully“ кој има значење на силеџија, насилник, злоставувач, вознемирувач. Генерално, се работи за новодефинирана, но долго присутна форма на злоупотреба на вработените на работното место. Во суштина мобингот вклучува континуирана инвазија, понижување, малтретирање и изолација, до точка каде што една личност повеќе не може да функционира на работното место, а се со крајна цел таа потполно да се елиминира.

Во литературата постојат голем број дефиниции за поимот мобинг, но во делот што следува се издвоени неколку од нив.

Прв кој почнал да го истражува тој феномен од научен и систематски аспект бил Heinz Laymann, германски психолог кој израснал и живеел во Шведска. До својата смрт, во 1999 година, напишал неколку научни трудови за мобингот. Заслужен е затоа што прв го употребил терминот мобинг за одредено поведение на работното место, ги одредил неговите карактеристики, последици по здравјето, а воедно основал и клиника за помош на жртвите од мобинг. Heinz Leymann како водечки стручњак во својата област, ја дава следната дефиниција за мобингот: „психички терор или мобинг е непријателски или неетички вид на комуникација која

потекнува од еден или повеќе лица, систематски е насочена кон поединецот кој поради тоа се наоѓа во беспомошна и незащитена позиција од која не може да се ослободи поради активностите на мобингот кои постојано се повторуваат“.²

Зборот мобинг, Laymann го презел од етиологијата на Konrad Lorenz (Lorenz, 1963). Имено Lorenz со тој збор го нарекол однесувањето на некои видови на животни кои се здружуваат против еден свој член, го напаѓаат и го отстрануваат од заедницата, понекогаш дури и убивајќи го. Сличното поведение на луѓето во работната средина Heinz Leymann го нарекол мобинг.³

Италијанскиот психолог Kaneklin кој бил специјалист по психологија на трудот, збиднувањата во новата економија ги опишува како компетативни борби кои не се водат повеќе на поле на технолошки развој, туку на планот на квалитетот на личностите кои што се вклучени во процесот на заедничкото мислење.⁴

Слични коментари се сретнуваат и кај Giorgio Del Mare во неговата книга Benessere nel lavoro - Здравје на работа: „Денеска вниманието кон личностите и нивните можности може да формира стабилна база на која може да се изгради идентитетот на претпријатието“. (Дел Маре, 1998, стр.33)

Посеопфатна дефиниција дава Andrea Adams која мобнгот го дефинира како поведение чија цел е да се потценуваат и деградираат луѓето преку скриени, сурови дела кои постапно ги поткопуваат самодовербата и самопочитта на личноста.⁵

За повеќето определби на оваа појава е карактеристично нагласувањето на следните нејзини карактеристики:

- подолготрајно психичко малтретирање, измачување, изолирање или притисок на работното место;
- страв, бавен отров, изживување;

² <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

³ Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989) е австриски психолог, кој го проучувал негативното однесување кај луѓето, а резултатите од истражувањето ги објавил во книгата “За Агресија” (1966) година

⁴ <https://www.yumpu.com/it/document/read/15479304/lavorare-in-gruppo-oggi-cesare-kaneklin-telema>

⁵ https://icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Yamada%2CDuffy%2CBerry.proof_.pdf

- нефер начин да се отстрани од работното место - вредниот, чесниот, стручниот, унапредениот работник;
- психичка тортура;
- изложување на вработениот на понижување, застрашување, озборување, подметнување, исмејување, избегнување, насилство на работното место;
- удар врз самопочитувањето;
- стратегија за одржување на власта на неспособните;
- начин за остварување на личните цели и интереси за сметка на некој друг.

1.1. Видови и димензии на мобинг

● Според насоката на мобинг-активностите, односно според улогата на тоа кој е мобер, а кој жртва на мобинг, мобингот може да биде вертикален и хоризонтален.⁶

Вертикален мобинг – претставува малтретирање од страна на претпоставениот еден вработен или повеќе подредени работници со цел да се уништи целата група. Овој вид на мобинг е познат и како bossing, односно шефување. Исто така можна е ситуација на обратен вертикален мобинг, кога повеќе работници, односно група на работници го малтретираат својот работодавач или претпоставен.

Најчест вид на мобинг во праксата е вертикалниот мобинг и тоа оној вид во кој вработениот на пониска позиција е мобинг-жртва. Истражувањата покажуваат дека 55% од случаите на мобинг се одвиваат кога претпоставениот малтретира работник, а само 5% од случаите се одвиваат кога група работници злоставуваат претпоставен. Причината поради која овој вид на мобинг е најчест е состојбата на жртвата. Жртвата, односно вработениот е економски послаб, со впостојан страв од губење на работното место, додека од друга страна моберот, мобингот го

⁶ Проф.д-р Трајче Мицески “Менаџмент на човечки ресурси”, Економски Факултет, Универзитет “ГоцеДелчев”, Штип 2009 година

манифестира преку ограничување на комуникацијата на жртвата, при што жртвата се избегнува или се игнорира при јавни собири, се преместува во изолирана канцеларија каде нема контакти со други вработени, а надгледувањата, понижувањата за работењето и неоправданите критики се зголемени. Кога станува збор за вертикален мобинг познати се два изрази “полна” и “празна” маса. Изразот “полна” маса означува преголеми обврски и задачи кои жртвата објективно гледано не може да ги заврши во одреден временски период и притоа таа е истоштена, уморена и прекувремените дневници не и се плаќаат. Изразот “празна” маса означува недоделување на задачи на жртвата, нејзино игнорирање, при што таа е сеуште вработена, но ништо не работи.

Хоризонтален мобинг – малтретирањето, вознемирувањето се случува помеѓу вработени, односно колеги кои се на иста скала според хиерархиската организација. Мобинг активностите кои се насочени кон жртвата се раководени од страна на едно или повеќе лица. Најчесто жртви се амбициозни и креативни работници кои предизвикуваат љубомора и завист кај моберот, кај кој се појавува чувството на загрозеност. Тоа пак ја поттикнува потребата да се елиминира некој колега, особено ако постои верување дека таа елиминација води кон посигурен пат кон напредок во кариерата. Најчесто, односно речиси секогаш жртвата и моберот се од ист пол.

Хоризонталниот мобинг, во споредба со вертикалниот, се случува поретко, согласно генералната статистика која покажува дека 45% од случаите на мобинг, се извршувани од страна на колеги на исто хиерархиско ниво.

● Според мотивот за вршење на мобинг, постои стратешки и емотивен мобинг.

Стратешки мобинг – претставува испланиран, договорен мобинг на менаџерскиот тим, кој се применува кога има потреба од рационализација и отстранување на еден или повеќе вработени од работното место, односно кога има

потреба од структурни промени. Овој вид на мобинг, се применува според однапред подготвен договор при што претпоставените плански ги насочуваат активностите кон поединецот или таргетираната група, со цел тие сами да дадат отказ без да бараат оштета, отпремнина или било каква друга погодност за заминување од организацијата. Покрај тоа, целта на моберот е жртвата да доживее целосна деградација со што нема да биде посакувана ниту кај конкурентите. Значи, целта не е само да се оддалечат непожелните вработени од организацијата без никакви бенефиции, кои под нормални околности би можеле да ги остварат, туку да се постигне целосно уништување на жртвата преку потполна деструкција на нејзината личност и професионалниот кредибилитет.

Најчесто жртви на овој вид на мобинг се вработените кои се прогласени за технолочки вишок. Исто така, непожелни се и оние кои не се прилагодуваат на моделот кој организацијата го смета за оптимален организациски модел.ⁱ Како резултат на однапред испланираните активности на моберите, условите за работа стануваат неподносливи, со што вработените и покрај големиот напор да ги издржат таквите услови, на крај поднесуваат отказ. На тој начин бројот на вработени се намалува и интересот на организацијата, односно работодавачите е исполнет.

Емотивен мобинг – уште е познат и како ефективен мобинг и се одвива на лично ниво најчесто одразувајќи ја злобата, зависта, стравот од конкуренција на моберот поради кој се насочува кон единката од која се чувствува загрозен и се обидува да ја принуди истата да се откаже од своето работно место. Емотивниот мобинг се јавува како резултат на љубомора, антипатија, лутина и најчесто е насочен кон личности кои ги истакнуваат личните квалитети и способности.⁷

За да бидеме сигурни дека навистина постои мобинг, потребно е континуирано следење на однесувањето. Во крајна линија, нехумано е да се толерира нечие апсурдно однесување, без оглед на неговата природа.

⁷ Сојуз на синдикатите на Македонија, (2009), Мобинг, психички притисок на работно место, Скопје, 2009 година

● Тим Филд (1996), истакнат британски активист против малтретирањето на работното место, идентификувал неколку различни видови на мобинг на работното место.⁸

Малтретирање со притисок – малтретирање со кое стресот предизвикува влошено однесување, лицето има т.н. “кратки нерви”, станува веднаш нервозно или започнува да вика на другите околу себе. Секој го прави овој вид на малтретирање од време на време, но кога притисокот е отстранет, однесувањето се враќа во нормала, лицето ја препознава несоодветноста на своето однесување, го менува и може да се извини и на тој начин учи од сопственото искуство. Следниот пат кога ситуацијата ќе се повтори веќе умее подобро да се справи со истата. Овој вид според Тим Филд е “нормално” однесување и не го вклучува во дефиницијата за малтретирање на работното место, се додека не е премногу често или претерано, односно се додека се учи од сопственото однесување.

Организациско малтретирање – претставува комбинација од малтретирање со притисок и корпоративно малтретирање и се случува кога организацијата се бори да се прилагоди на промените на пазарот, намалениот приход, намалувањето на буџетите, како и други надворешни притисоци.

Корпоративно малтретирање – Корпоративното малтретирање е кога работодавачот ги злоупотребува вработените, и тоа кога законот е слаб, нема примена и кога работните места се ретки. Примери за корпоративен мобинг/булинг се следните ситуации:

- Принудно прекувремено работење за редовната основна плата, притоа правејќи им го животот “пекол” на оние кои се спротивставуваат
- Користење на “менаџмент со отсуство”, негирајќи ги годишните одмори и боледувања, на кои вработените имаат право
- Следење и шпиунирање на вработените, преку следење на телефонски разговори, вршење прикриен видео надзор, со помош на вработените или

⁸ <https://bullyonline.org/index.php/bullying/2-types-of-bullying>

приватните инспектори да ги набљудуваат вработените кои се на боледување и слично

- Поттикнување на вработените да измислуваат поплаки за своите колеги
- Предизивкување “натпревар” меѓу вработените и отпуштање на оние кои ќе покажат послаби оценки.

Институционално малтретирање – слично на корпоративното малтретирање и се јавува кога малтретирањето станува прифатено како дел од организациската култура. Луѓето постојано се преместуваат од една на друга позиција, постојаните улоги, односно позиции се заменуваат со краткорочни договори со помалку поволни услови и со малку алтернатива, освен да се прифатат, притоа зголемувајќи го обемот на работа, менување на распоредот, улогите, а условите за напредување во кариерата се се блокирани, односно сосема прекинати, и сето тоа без претходни консултации.

Клиент - малтретирање – вид на мобинг кога вработените се малтретирани од оние на кои им служат. На пример, наставниците се малтретирани, а често и нападнати од страна на учениците и/или нивните родители; медицинските сестри се малтретирани од пациентите или нивните роднини. Исто така, овој вид на малтретирање може да се случи и во обратна насока. Жртви се често помладите лица на работни места со “понизок стаус” или “пониска моќ”. Нивната позиција во компанијата, нивното недоволно искуство и неподготвеноста да се спротивстават, ги прават идеални жртви. Без оглед на тоа кој е вознемирувачот, некој од компанијата или трето лице однадвор, одговорноста на работодавачот е да превземе чекор за запирање на таквото однесување.

Сериско малтретирање – постои кога поединецот уништува еден по друг од вработените. Ова е најчест вид на малтретирање и според Тим Филд овој вид на таканаречен сериски “силеција” ги покажува карактеристиките на однесувањето на социјализираниот психопат.

Последично малтретирање – претставува неволно однесување кое луѓето започнуваат да го манифестираат кога има сериски силеција во одделот.

Притисокот за обид да се справи со дисфункционалноста, поделбата и агресивноста, предизвикува опаѓање на нормалното однесување на сите.

Малтретирање во пар – малтретирање извршувано од страна на сериски силеџија и колега спрема трето лице. Често, едниот зборува, додека другиот гледа и слуша. Обично треба да бидеме повнимателни со “тивкиот”.

Заплашување - “банда” – односно од страна на еден силен мобер и колеги може да се појави во секоја организација, но “процветува” во организациите во кои е застапен корпоративниот мобинг. Ако моберот е екстровејтна личност, тие ќе бидат водачи на мобингот и би требало да бидат лесно препознатливи, но доколку истиот е интроверт може да биде во позадина и да иницира малтретирање, не превземајќи активно учество и на тој начин може да биде потешко да се идентификува. Вообичаена тактика на овој тип на мобер е да каже секому различна приказна, најчесто како да истата ја кажале другите за тоа лице, притоа охрабрувајќи го секој од нив да мисли дека тој е единствениот кој ја знае точната приказна. Интровертните мобери, или насилници/силеџии како што ги нарекува Тим Филд се многу опасни. Половина од учесниците на бандата изгледаат среќни бидејќи ја имаат можноста да се однесуваат лошо, задоволни од чувството на моќ и контрола и уживаат во заштитата и наградата од серискиот мобер. Другата половина пак се принудени да се приклучат, со страв дека ќе бидат следната цел доколку не го сторат тоа. Серискиот мобер набљудува од безбедно растојание. Заплашувањето на бандите или групното малтретирање обично вклучува жртвено јагне и виктимизација

Резидуално малтретирање – малтретирање од секаков вид што продолжува откако серискиот мобер заминал и се појавува бидејќи тој остава дисфункционална средина за оние кои се останати во истата. Ова може да трае со години.

“Сајбер” малтретирање – претставува злоупотреба на комуникациската технологија (електронска пошта, социјални мрежи, интернет-форуми, смс пораки и сл.) за спроведување кампањи на омраза. Безличноста и оддалеченоста помеѓу

моберот и потенцијалната жртва ја прави технологијата ефикасно средство за предизвикување конфликт со цел да и се наштети на жртвата. Сајбер малтретирањето може да биде приватно, каде жртвата прима текстуални пораки или јавно, каде жртвата е предмет за непристојни акции, саркастично однесување пред пошироката публика. Еден од начините на кој сајбер моберот се обидува да предизвика реакција кај жртвата е да користи е-пошта во која се копирани што е можно повеќе луѓе, со надеж дека и другите ќе се приклучат, доведувајќи ја жртвата во непријатна ситуација, поради тоа што таа е свесна дека пораката од моберот е широко видлива.

Покрај електронската пошта, сајбер моберот исто така ги користи и социјалните мрежи како медиум каде може да се покаже на широката публика, односно поширокиот круг на вработени.

Реактивно малтретирање – несоодветното однесување може да се научи од една личност и може да се шири во една организација до тој степен што секој малтретира некој друг. Ако некој реагира на малтретирањето со малтретирање, што е спротивно на разумен одговор, може да дојде до губење на моралната основа и правото да се критикува однесувањето на кое биле подложени.

Постојат толку многу видови на мобинг или вознемирување на работното место и толку многу толкувања, што дури и највредните ЧР професионалци би можеле да ги испуштат знаците кои укажуваат на мобинг.⁹

● Подоброто разбирање на вознемирувањето на работното место, прави да бидеме подготвени и да и помогнеме на жртвата да се справи со ситуацијата во која се наоѓа. Врз основа на расположивата литература која се однесува на вознемирувањето на работното место, можат да се идентификуваат следните десет вида на најчести вознемирувања на работното место:

Дискриминаторско вознемирување – сите незаконски вознемирувања на работното место, по својата природа се дискриминаторски. Но, за разлика од

⁹ <https://i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>

вербалното или физичкото вознемирување, дискриминаторското вознемирување е меѓу повообичаените и попрепознатливи форми на дискриминаторско вознемирување се долунаведените:

Вознемирување врз основа на раса – жртвата може да се соочи со овој вид на вознемирување поради нејзината раса, боја на кожа, потекло, земја на потекло или државјанство. Дури и “прифатените” атрибути на одредена етничка припадност, како што се кадрава коса, обичаите, верувањата, облеката, акцентот на говорење можат да бидат причина. Расното малтретирање често се манифестира преку: расиски клетви, шеги, разни навреди, деградирачки коментари, нетолеранција на разликите, одвратност.

Родово вознемирување / малтретирање – дискриминаторско однесување кон лице врз основа на неговиот / нејзиниот пол. Негативните родови стереотипи за тоа како мажите и жените треба да се однесуваат често се во центарот на вниманието. На пример: Машка медицинска сестра се соочува со вознемирување поради тоа што таа професија се смета за женска; Колегата прикажува материјали, било да се стрипови, постери, кои се деградирачки за жените.

Религиозно вознемирување – често поврзано со расното малтретирање, но се стеснува посебно врз религиозните верувања на жртвата. Поединец со религија што се разликува од “просекот” на вработените во компанијата може да се соочи со вознемирување или нетолеранција на работното место на различни начини, како нетолеранција кон верски празници, традиции и обичаи, сурови верски шеги, деградирачки стереотипни коментари, притисоци за конвертирање на религиите.

Вознемирување врз основа на инвалидитет – вид на вознемирување на работното место насочено кон поединци кои страдаат од хендикеп, или користат услуга за попреченост (боледување). Овие лица најчесто доживуваат изолираност.

Вознемирување врз основа на сексуална ориентација – жртвите се соочуваат со вознемирување, бидејќи нивната сексуална ориентација е различна од оние околу нив. Луѓето од било која сексуална ориентација (хетеросексуална,

хомосексуална, бисексуална, асексуална итн) можат да доживеат ваква форма на вознемирување во зависност од нивната работа. На пример, хомосексуалец може да се соочи со малтретирање доколку е работник на градилиште.

Вознемирување врз основа на возраст – овој вид на вознемирување, за жал, понекогаш е обид да се поттикне поединецот за предвремено пензионирање.

Лично вознемирување – Станува збор за форма на вознемирување на работното место, која не се базира на една од правно заштитените класи како што се раса, пол или религија. Едноставно, личното вознемирување или малтретирање по својата форма и не е нелегално, но сепак може да биде многу штетно за жртвата. Примери за лично вознемирување:

- Несодветни коментари
- Навредливи шеги
- Лично понижување
- Критички забелешки
- Тактика со заплашување
- Одбегнување
- И секое друго однесување кое создава заплашувачко и навредливо работно опкружување за жртвата.

Физичко вознемирување – или уште познато како насилство на работното место, се однесува на вознемирување кое вклучува физички напади или закани. Во екстремни случаи, физичкото малтретирање може да се класифицира и како напад. Со цел, да биде точно дефинирано физичкото малтретирање на работно место, најдобро е да биде опфатено и темелно објаснето во кодексот на однесување, затоа што одредено однесување за неког може да претставува физичко вознемирување, а за неког не. Примери за физичко вознемирување се:

- Директни закани со намера за нанесување штета
- Физички напади – удирање, тресење
- Уништување на имотот за заплашување.

Одредени индустрии се изложени на поголем ризик од насилство на работно место. Помеѓу индустриите во ризик се вбројуваат здравствените работници, мировниците, вработените во социјалните служби, наставниците и едукаторите, вработените во малопродажба, вработените во јавниот транспорт.

Вознемирување врз основа на моќ – претставува честа форма на вознемирување на работното место кое се карактеризира со диспаритет во моќта помеѓу вознемирувачот и жртвата. Моберот е најчесто надзорник или менаџер кој ги жртвува своите подредени. Може да биде во вербална форма преку заплашување или физички во форма на дејствија на насилство. Најчести видови на ова вознемирување се:

- Прекумерни барања кои не можат да бидат исполнети
- Барања кои се далеку под способностите на работникот
- Упад во личниот живот на вработениот

Психичко вознемирување – овој вид на вознемирување има негативно влијание врз психолошката благосостојба на едно лице. Жртвите на психичкото вознемирување честопати се чувствуваат омаловажени на лично ниво или на професионално ниво или на двете. Оштетувањето на психолошката благосостојба на жртвата често создава домино ефект влијаејќи на нејзиното физичко здравје, приватниот живот и работата. Психичкото вознемирување на работното место може да се поврзе со:

- Изолација или негирање на присуството на жртвата
- Исмејување, омаловажување на мислите на жртвата
- Ширење гласини за жртвата
- Спротивставување и негирање на се што зборува жртвата

Вознемирување - одмазда – овој вид на вознемирување е суптилна форма на одмазда и често игнориран вид на малтретирање на работното место. Како изгледа овој вид на малтретирање:

1. Вработениот А поднесува жалба за вработениот Б.

2. Вработениот Б дознава за жалбата и за тоа кој ја поднел.
3. Вработениот Б го малтретира вработениот А за да му се одмазди и да го спречи во поднесувањето на дополнителни жалби.
4. Вработениот Б, во овој случај го малтретира вработениот А, како вид на одмазда.

Сексуално вознемирување – вознемирување кое по својата природа е сексуално и вклучува несакани сексуални понуди или однесување. Овој вид на вознемирување на работното место е сериозно сфатено од страна на судовите. Другите видови на вознемирување можат да потраат и подолг период, на тој начин да ја зголемат сериозноста и да создадат непријателска работна средина за жртвата, додека пак, сексуалното вознемирување обично предизвикува непријатност и негативно влијание врз животот на жртвата веднаш. Примери за сексуално вознемирување се долунаведените:

- Споделување на сексуални фотографии
- Објавување на сексуални постери
- Сексуални коментари, шеги, прашања
- Несоодветни допирања и гестови

Колку е голем проблемот со сексуалното вознемирување? Долги години, се “шепоти” дека овој вид на вознемирување “беснее” во хотелерството, односно индустријата на ресторани. Неодамнешна студија на ЕЕОК, заклучува дека насекаде во светот, овој вид на вознемирување е застапен при што помеѓу 25 - 85% од жените биле жртви на сексуално вознемирување на работното место. Дури и кај најнискиот број, 25% е еднакво на една четврта жена што се соочува со овој вид на малтретирање на работа.

Услуга за услуга - вознемирување – или уште познато како **“ова за тоа”** е еден вид на сексуално малтретирање врз основа на размена. Кога бенефициите се понудени на работникот под услов да учествува во некоја форма на сексуално однесување, станува збор за овој вид на малтретирање. Во оваа ситуација, вознемирувачот, кој често е менаџер или е вработен на највисоко ниво, може да

понуди нешто што е вредно или пак одредена вредост во замена за сексуална услуга. Исто така честопати се јавува во форма на уцена. Примери за овој вид на вознемирување се долунаведените:

- Да добие понуда за работа
- Повисока плата и ли бонус
- Промоција
- Избегнување понижување
- Избегнување на прекин на работниот однос

Вознемирувањето може да биде експлицитно или имплицитно. Вознемирувачот може директно да ја побара размената или може да навестува “Не ја сакате оваа работа?”

Вербално вознемирување – може да биде резултат на конфликти помеѓу лицата на работното место. За разлика од дискриминаторските видови на вознемирување кои се пропишани и заштитени со закон, вербалното вознемирување често не е нелегално. Вербалното вознемирување може да биде особено штетно, бидејќи истото може да остане незабележано и нерешено. Примери за вербално вознемирување се долунаведените:

- Заканување
- Викање
- Навредување на жртвата во јавност или приватно.

Гери Нами, експерт за мобинг на работно место, открил дека како негативни ефекти од вербалното малтретирање на работа, често се појавуваат чувството на срам и вина, губењето на емоции, како и зголемен крвен притисок.

Кога станува збор за категории или димензии на мобинг, Kostelić – Martić (2005) дефинира постоење на 5 димензии на мобинг:¹⁰

- **Напад на можноста за соодветна и адекватна комуникација** – настанува кога раководителот или колегаа ја спречуваат жртвата на изразување така што веднаш ја прекинуваат кога таа се обидува нешто да каже, се одбива невербална комуникација така што жртвата никогаш не се гледа во очи, а истовремено се игнорираат и нејзините невербални пораки,
- **Напад на можноста за одржување на социјалните односи** – се остварува со изолација на жртвата бидејќи нејзе никој не и се обраќа, истата не се повикува на состаноци, не се вклучува во компаниските случувања,
- **Напад на личната репутација** – со употреба на метод на исмејување и измислување на приказни со негативна конотација. Личноста се навредува и се понижува,
- **Напад на работните резултати** – работните резултати се манифестираат со постојани критики, со ниско оценување, претерана контрола. Односот спрема жртвата се движи помеѓу две крајности и тоа од потполно одземање на работата и укинување на средствата за работа-што е познато како синдром на “празно столче”, до затрупување на жртвата со работа која по обем и стручност ги надминува нејзините способности- “синдром на преоптовареност со работа”,
- **Напад на здравјето на жртвата** – ускратување на правата за користење на годишниот одмор или слободните денови, постојани налози за прекувремена работа, физичко насилство.

¹⁰ Kostelić – Martić A., Mobing – psihičko maltretiranje na radnom mjestu, školska knjiga, Zagreb, 2005., стр.131

1.2. Поим за мобер и видови на мобери

Под поимот мобер се подразбира личност која психолошки, сексуално, морално и на други начини малтретира, злоставува и сака да ја елиминира личноста за која смета дека му пречи. Според психолозите, моберите се помалку способни личности, но моќни, без капацитет за љубов, игра, креативност, давање и делење. Личности без чувство на емпатија и колективноста со однесување насочено кон постигување на неговите цели по секоја цена.

Моберите, обично „случајно“ забораваат да ги пренесат важните пораки на жртвата (на пример, времето или местото на некоја важна седница). Истражувањата покажуваат дека во 90% од случаите, моберот практично не е свесен дека неког вознемирува. Но, се смета (барем спрема доктрини) дека работодавачот како сопственик, е најчесто моберот и дека го смета вработениот како трошок што треба да се скрати.

Кога кај една личност се забележува постојана потреба за злоупотреба на колегите, голема е веројатноста дека таквата личност побрзо би ја сменила работната средина, отколку своето однесување. Да се препознае вистинскиот лик на моберот при првата средба е навистина тешко, затоа што тој е личност која е многу внимателна во почетниот период, мудро следејќи ја својата „жртва“ посветен на анализирање и проучување на нејзините интелектуални способности и нивото на толеранција. Откако ќе ја изврши примарната проценка, започнува со исполнување на својата тактика. Во случај да биде предупреден, моберот секогаш има оправдување за своето однесување, секогаш е некој друг виновен за таквата ситуација. Доколку сакаме да направиме еден генерален профил за карактеристиките на моберите поаѓаме од тоа дека тие се најчесто личности кои се несигурни во себе, кои ја прикриваат немоќта што ја имаат во други сфери на животот (најчесто приватниот живот) и околу себе формираат групи во кои ја покажуваат својата моќ и важност на сметка на жртвата. Иако, во дел од нивниот мотив за злоупотреба е стравот да не станат и самите жртви, тие сепак не се откажуваат од својата манипулативност и дволичност. На тој начин се чувствуваат

инфериорно, а некои од нив сето тоа го прават намерно, само за отстранување на другата личност од своето работно место. Исто така, тие се нечувствителни кон потребите на другите, злонамерни се, ја омаловажуваат туѓата несреќа, грижејќи се само за исполнување на своите специфични лични потреби. Нивната истакната себичност е подлога за развивање на нарцисоидно и опсесивно однесување. Не се креативни како личности, но поседуваат одредена позиција на моќ, која што сакаат да ја задржат по секоја цена. Исто така, не се трудољубиви, меѓутоа се премногу амбициозни за постигнување на високи резултати, со што подготвени се во секој момент да направат се за таргетираната жртва да не ги исполни своите работни обврски, секогаш потценувајќи ја нејзината работа и оценувајќи ја крајно негативно.

Бидејќи моберот е свесен дека не ги поседува квалитетите за оредена работна задача, своите комплекси ги надминува преку омаловажување на жртвата во која гледа директна закана за своето работно место. Неможноста да се соочи со притисоците на работното место, ја прикрива преку вршење психолошки притисок врз жртвата. Најтрагично е дека во најголемиот број случаи, моберот успева во својата цел, при тоа вршејќи го мобингот на суптилен начин, при што жртвата се соочува со потешкотија да го докаже таквото нападно однесување како основано.

Без оглед дали во улогата на мобер е колега или работодавец, тој со своето однесување ја наведува жртвата сама да се откаже од работното место, создавајќи и неподносливи услови за работа.

● Антон Хаут, основач на [OvercomeBullying.org](https://www.OvercomeBullying.org) идентификува 8 видови на мобери/ вознемирувачи:¹¹

1. *Врискавата Мими* - Ова најлесно препознатлив тип на мобер на работното место. Гласни се и нивното навредливо однесување е наменето да ги понижува другите луѓе. Тие веруваат дека другите се плашат од нив и постојано работат на тоа.

¹¹ <https://www.hrmorning.com/articles/8-workplace-bully-personality-types/>

2. *Двоглава змија* – Пред својот колега, овој вработен се однесува како доверлив пријател, меѓутоа кога соработникот е отсутен, пред другиот колега тој ќе ја уништи репутацијата, ќе му “забоде” нож во грб и дури ќе ужива во “плодовите” од напорната работа на својот колега.

3. *Постојан критичар* – Целта на овој вид на мобер е да ја уништи самодовербата на другите луѓе преку постојана и често неоправдана критика. Тој бара каква и да е грешка во нечија работа и неуморно прави напори да го уништи кредибилитетот на жртвата. Овој мобер е дури подготвен и на фалсификување документи или создавање докази со цел да ги направи другите “лоши”.

4. *Нарачател* – Секоја канцеларија има најмалку еден вработен кој ја користи својата моќ над другите, без разлика дали таа моќ е реална или не. Овој вид на мобер ги попречува останатите да ги извршуваат своите работни обврски ефикасно, отстранувајќи им ги потребните алатки – било да се тоа одредени ресурси, време или информации.

5. *Трагач за внимание* – Овој тип на мобер сака да биде во центарот на вниманието во секое време. Ќе се обидат да му се допаднат на својот претпоставен и да бидат неков “најдобар” колега / пријател преку постојано ласкање, па дури и ќе стане џубезен и корисен за своите врсници или особено за поновите вработени. Меѓутоа, ако соработниците не им го обезбедат вистинското внимание, брзо ќе станат нивната жртва-цел. Трагачите по внимание често се премногу драматични и поврзуваат се со нешто што ним во животот им оди на лошо со цел да соберат симпатии.

6. *Претендент* – Овој вид е вработен кој себе си се гледа како апсолутно неопходен и очекува признание за се, иако обично не се многу добри во својата работа. За да ги компензира своите недостатоци, овие мобери трошат најголем дел од своето време во следење на покомпетентните соработници, барајќи недостаток во вештините на квалификуваните работници, со цел за да се пожалат. Претендентите ќе бараат да се направи се онака како што тие сакаат, дури и кога постојат подобри начини за да се завршат одредени работни задачи. Бидејќи тие

автоматски се противат на идеите на другие, ќе сторат се што е во нивна моќ, за да ги спречат промените во нивните работни процеси.

7. *Гуру* – Општо земено, тука нема ништо погрешно во врска со работните перформанси на овој вид на мобер. Всушност, не е невообичаено Гуруто да се смета за експерт во неговата или нејзината област. Она што недостига кај нив е емоционалната зрелост. Гуруата се гледата себеси како супериорни во однос на своите соработници. Како псоледица на тоа, тие не размислуваат како нивните постапки ќе влијаат на другите, не можат да ја разберат можноста дека и тие можат да погрешат и не прифаќаат одговорност за своите постапки. Покрај тоа, бидејќи овие мобери се чувствуваат како да се над сите и над се, често не сакаат да ги следат правилата кои важат за сите и не чувствуваат никаква обврска дека треба да ги почитуваат поставените правила, онака како што тоа го прават нивните колеги.

8. *Социопат* – Интелигентни, шармантни, добронамерни и харизматични, овие мобери се најразвиени насилници од сите. Причината е во тоа што тие немаат сочувство за другите, но се експерти за манипулирање со емоциите на другите за да го добијат она што го сакаат. Најчесто се на високи позиции, со висока моќ во рамки на компанијата, што ги прави исклучително опасни. Имаат тенденција да бидат опкружени со “следачи” кои се подготвени да ја извршат “валканата” работа во замена да се движат и да бидат во кругот на оние со моќ.

1.3. Дефинирање на поимот жртва на мобинг

За да може да се реши одреден проблем, најпрво треба да се идентификува. Постојат пет фази во откривањето на жртвите на мобинг.¹²

Прва фаза: *Се покажуваат првите знаци дека некој некому му пречи и сака да го избрка од работното место.* Причината може да биде различна. Моберот смета

¹² ППЦ– Штип: „МОБИНГ– Информирај се и препознај го!“, Градење на мрежа на прва генерација ЗГи за застапување на правата на жртвите на мобинг, Проект финансиран од Европската Унија, декември 2008

дека е “вишок” или се чувствува загрозен, им завидува на способностите на вработените и во нив гледа закана. Како резултат на тоа, не им дава да работат, се труди да ги изолира со што престануваат да се дружат за време на паузите. Од оваа фаза е најлесно да се излезе. Едноставно, треба веднаш да се реагира со тоа што треба да се праша претпоставениот за што се работи и во зависност од неговиот одговор би можело да се заклучи дали вработениот е жртва на мобинг или станува збор за секојдневен проблем во работењето.

Втора фаза: Жртвата го губи угледот и правото на глас. Бидејќи се чувствува помалку вредна и не може да се приспособи таа започнува да го испитува своето однесување, се прашува дали доволно се труди, дали добро ги извршува работните задачи, каде греша во работењето. Жртвата не го забележува мобингот, иако истиот трае веќе подолго време.

Трета фаза: Жртвата е обвинета дека го попречува работењето и станува дежурен виновник за сите неуспеси и пропусти на својот тим.

Четврта фаза: Жртвата се труди да ги изврши сите работни задачи кои и се доверени, иако е веќе свесна дека преобемните работни задачи во куси рокови имаат поинаква намера и се веќе дел од некое ново сценарио. Жртвата се бори за опстанокот на своето работно место.

Петта фаза: Жртвата е исклучена од работниот процес. Таа веќе бара помош од психијатар, се разболува, паѓа во депресија, ја напушта својата работа и во краен случај се обидува да си го одземе животот. Колку подлабоко се навлегува во оваа проблематика, може да се увиди дека моберот добива се поголем простор за спроведување на своите планови, додека се стеснува просторот за одбрана на жртвата. Откако жртвата ќе се идентификува себеси како жртва на мобинг, следното прашање кое си го поставува е - *Треба ли да останам или да си одам?*, иако попрактично би било прашањето Кога ќе си одам и под кои услови? Најголемиот број на жртви напуштањето на работното место го сметаат за единствен спас од насилникот.

Истражувањата покажуваат дека како најранливи групи за потенцијални жртви на мобеот се:

- Младите лица, кои се штотуку вработени, односно се на почетокот на својата кариера;
- Повозрасните работници, кои се пред пензионирање;
- Особено чесните и креативните луѓе;
- Членови на синдикатот кои се борат за правата на работа;
- Лицата кои воочиле и пријавиле неправилности во работата;
- Лицата кои по повеќегодишна беспрекорна работа бараат признание (морална сатисфакција), поголема самостојност во работата, подобри услови за работа, поголема плата;
- Работниците прогласени за технолошки вишок.

Исто така, како потенцијални жртви на мобинг се и:

- Болните луѓе, кои поради честото изостанување од работа заради болест, може да предизвикаат негативни реакции;
- Лицата со посебни потреби;
- Припадниците на малцинските групи;
- Жена во група на мажи;
- Маж во група на жени;
- Лицата заболени од нетипични болести (сида, хепатитис...);
- Слабите личности подложни на влијание на авторитетот на функции;
- Лицата со несоодветни стручни квалификации.¹³

¹³ Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINASкопје, јуни 2009

2. ПОСЛЕДИЦИ И ПРЕВЕНЦИЈА ОД МОБИНГ

2.1. Последици од мобинг

Доколку подетално се анализира мобингот и последиците кои настануваат како последица на истиот, може да се заклучи дека под последици од мобинг не се подразбираат само нервозните денови поминати на работа, туку последиците од мобинг можат да бидат многу покомплекси и посериозни, кои на крајот можат да резултираат и со влошување на психичката состојба кај жртвата

Нидл (Niedl, 1996) забележал дека кај примерок од 368 австриски болнички работници жртвите покажале значително поголем број на показатели за намалена благосостојба, отколку оние кои не биле жртви на мобингот. Нивните симптоми вклучувале раздразливост, вознемиреност, депресија и психосоматски проблеми.¹⁴

Британското истражувањето на наставниците спроведено од Edelman и Woodall (1997) обезбедило подетална слика на последиците: 44,2% од примерокот прикажале губење на довербата, 38% пријавиле зголемено психичко вознемирување, додека 37,2% искусиле стрес. Долготрајни психолошки или психички ефекти биле забележани кај 53,5 % додека 21,5% развиле неспособност за се справат со тоа. Намалено самопочитување било наведено кај 19,8% од примерокот, изненадувачки низок процент во споредба со клиничките податоци кои сугерираат дека во суштина сите кои се подолг период жртви на мобинг на работното место имаат ниска доверба во себе или ја развиле истата. Медицинските испитувања покажале дека губењето на самопочитта е се позачестен и уништувачки производ на мобингот и може да им се случи и на најсилните луѓе.¹⁵

¹⁴ Peter Randall, „Bullying in adulthood–Assessing the Bullies and their Victims“, November 2000

¹⁵ Peter Randall, „Bullying in adulthood–Assessing the Bullies and their Victims“, November 2000

Според Костелиќ – Мартиќ (2005), сите здравствени пречки и симптоми на жртвите на мобингот можат да се поделат во три категории:¹⁶

- Промени во социјално – емотивната рамнотежа;
- Промени во психофизиолошката рамнотежа;
- Промени во однесувањето.

● Како резултат на мобингот можат да се појават следниве нарушувања:

- **Физички (телесни) нарушувања:**
 - Хроничен замор;
 - Зачестени главоболки;
 - Тахикардија;
 - Пречки во варењето;
 - Зголемена или намалена телесна тежина;
 - Варирање на крвниот притисок;
 - Симптоми за различни заболувања;
 - Намален имунитет.
- **Психички (социо-емоционални) нарушувања:**
 - Анксиозност;
 - Депресија;
 - Пониженост;
 - Емоционална празнина;
 - Чувство на загуба на смислата за живеење;
 - Вознемиреност;
 - Загуба на мотивацијата и ентузијазмот;
 - Отсутност;

¹⁶ Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска „Организациско однесување“ – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година

- Заборавеност;
 - Апатија;
 - Панични напади;
 - Страв;
 - Нарушувања во адаптацијата;
 - Несоница;
 - Зголемена употреба на алкохол, седативи или цигари.
- **Нарушувања во однесувањето (бихејвиорални):**
 - Губење на концентрацијата;
 - Агресивност;
 - Потреба од изолација;
 - Промени во исхраната;
 - Развод на брак;
 - Семејни проблеми;
 - Суицидно однесување.

Колкави ќе бидат последиците од мобингот, тоа пред се зависи од самата жртва на мобинг. Односно секој човек има различен праг на толеранција, па според тоа некоја последица за одредена личност може да биде едноставна а за друга личност истата таа последица може да биде тешка и неиздржлива. Тежината на последицата исто така зависи и од тоа дали жртвата на мобинг сака да изнајде соодветно решение и мобингот да се санкционира или смета дека се наоѓа во безизлезна ситуација, односно и да го пријави мобингот никој нема да превземе никакво дејствие.

● **Последиците од мобинг би можеле да ги класифицираме во две групи и тоа:**

1. поврзани со нарушување на здравјето - појава на органска или психичка болест, пречки во помнењето, ноќни кошмари, проблеми со концентрацијата, болки во стомакот, малаксаност, опѓање на духот, депресија, недостиг на иницијатива, повраќање, апатичност, раздразливост, нестрпливост, агресивно

чувство, несигурност, потење, аритмија, недостиг на воздух, тешкотии со крвниот притисок, несоница, мачнина,

2. поврзани со професионалното извршување на работата (заради физичка, губење на апетитот, плачливост, осаменост, изолираност, грозница; емоционална и ментална истрошеност) се јавува чувство на неуспех, замор и исцрпеност заради претераните барања кои не се во корелација со способностите на поединецот, односно бараат голем физички и психички инпут, наспроти малите надоместоци во однос на финансиската добивка, статус или напредување во кариерата.¹⁷

● Мобингот има значајни последици и во однос на климата, резултатите и постигнувањата во работна средина. Најдоминантни се следниве последици:

- Голем број на отсуства од работното место;
- Често користење на боледувањата;
- Намалена продуктивност;
- Намален квалитет на работата;
- Губење на лојалноста на вработените;
- Нарушување на работната етика;
- Давање на откази;
- Губење на континуитетот поради потребата од обука на нови вработени.

Од горенаведеното би можело да се заклучи дека под мобинг во основа се подразбира повреда на личноста на поединецот. Меѓутоа во услови на мобинг негативни последици има и организацијата во која работникот има засновано работен однос. Колку е поголем психолошкиот притисок, толку се поприсутни намалената работоспособност на поединецот, резултатите кои ги постигнува при

¹⁷ Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINASкопје, јуни 2009

вршењето на своите работни обврски и лојалноста кон самата организација во која работи.

Доколку како последица на мобингот работникот често користи боледување или го напушта работното место, односно даде отказ, работодавецот се соочува со огромен проблем, бидејќи тој е изложен на континуирано барање на нови работници, на кои им е неопходна обука и адаптирање кон новото работно место, а поради тоа тој се соочува со нереализација или одложување на реализација на работните обврски и работните задачи.

● Според Меѓународната организација на трудот (ILO) вкупниот годишен трошок поради психолошкото насилство во организација со илјада вработени е околу 168 000 евра. Меѓутоа постојат и други трошоци за организацијата, и тоа:

- Проценето е дека жртва на мобинг има реализација за 60% помала од останатите вработени, а го чини работодавецот 180% повеќе. Државата исто така мора да излезе на крај со мобингот, во онаа мера во која расте трошокот поради нарушената социјална рамнотежа и добросостојба;
- Наместо да работи, моберот користи 15% од своето работно време за да ги вознемирува жртвите;
- Моралот во организацијата се влошува и опаѓа мотивацијата на вработените. Ова се нарекува „мотивациона саботажа“ кога членовите на групата постануваат безделници и ја препуштаат својата работа на други;
- Организацијата ризикува да биде вовлечена во парничење каде жртвите бараат компензација за физичката и моралната штета;
- Продуктивни и вешти луѓе можат да бидат отпуштени;
- Ако жртвата даде отказ, често е искомпензирана за тоа;
- За да се замени вработен кој што бил отпуштен некои организации ги чини околу 8 000 евра.

Во Европа се трошат 5 милиони евра за болести поврзани со стресот, а прераното пензионирање причинето од мобингот може да чини и до 500 000 евра повеќе за разлика од нормалното пензионирање.¹⁸

2.2. Превенција од мобинг

Документирање – Секој кој смета дека е жртва на мобинг, за да го докаже тоа неопходно е да ги запишува сите податоци кои можат да се употребат како докази. Неопходно е да се запишат сите активности кои се превземени против одредено лице, со датум, место, опис на ситуацијата и психо-физичките последици. Понатаму, треба да се внимава од кого се собираат информациите кои се потребни, бидејќи информациите треба да бидат објективни, а не да се извор на лице кое е блиско до моберот. Секако дека лицето кое е жртва на мобинг би требало да се обрати и да побара помош од психијатар, и ваквата ситуација да ја пријави на претставник на Синдикатот кој функционира во рамките на организацијата во која работи. За успехот да биде посигурен би било пожелно работникот – жртва на мобинг да има колеги – сојузници кои при докажувањето на мобингот ќе застанат во негова одбрана.

Превентивната заштита од мобингот е организирана како: примарна, секундарна и терциерна, односно помош во рамките на работното место може да се побара од: колегите, линискиот менаџер (непосредно претпоставениот), одделението (секторот) за човечки ресурси, службеникот за социјална грижа, преку жалбена процедура (повеќето жалби имаат пишани правила и процедури како да се состават), советници за вознемирување; службеници за здравје и заштита; претставник на синдикатот.¹⁹

¹⁸ Водич за заштита од вознемирување на работното место, ECE, 2015

¹⁹ Водич за заштита од вознемирување на работното место, ECE, 2015

● На индивидуално ниво може да се преземе:

- Елиминирање или редуцирање на мобинг ситуациите во својата околина;
- Оценување на потенцијалната штетност;
- Сведување на минимум на степенот на притисок, кој го доживеал како резултат на мобинг.

● На организациско ниво може да се влијае на :

- создавање здрави и сигурни услови за работа;
- користење стимулативни можности за личен развој и самоостварување;
- правично и објективно наградување;
- елиминирање на предрасудите и дискриминацијата врз било каква основа;
- создавање услови вработениот да се чувствува корисен, успешен, почитуван;
- Активно учество во поставувањето на заеднички цели и носењето одлуки, разрешување и справување со проблемите;
- Урамнотеженост на работниот и приватниот живот на вработените лица;
- Право на приватност и на сопствени мислења, ставови и гледишта (плуралитет на идеи во организацијата);
- Социјално одговорна работна средина (организација која е чувствителна на потребите на вработените).

Работникот – жртва на мобинг, доколку сака истиот да го докаже не смее да употребува средства за смирување, алкохол, никотин, кофеин, па дури и наркотици. Наспроти тоа тој би требало да го намали обемот на дневните обврски (работни, семејни, општествени), да употребува здрава и правилна исхрана богата со витамини и минерали, да избегнува стимуланти и седативи, да практикува уреден ритам на спиење, редовно спортување и да применува техники за опуштање.²⁰

²⁰ Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINASкопје, јуни 2009

За да може да му се помогне и да се заштити работникот – жртва на мобинг на организационо ниво, неопходна е едукација на менаџерите и креирање и користење на етички кодекси во чија содржина ќе биде посочено како би требало да се постапи во дадена ситуација. Исто така, потребно е да се назначи едно лице на кое работникот – жртва на мобинг ќе може да му се обрати и да му ја довери ситуацијата во која тој се наоѓа, се со цел назначеното лице да му помогне во разрешувањето на истата. Неопходно е почитувањето на законските и уставните одредби со кои се гарантираат правата на вработените и нивното физичко и психичко здравје на работното место.

3. ПРАВНИ ДОКУМЕНТИ ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА МОБИНГОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

3.1. Регулација на правата и обврските согласно уставот на Република Северна Македонија

Уставот е највисок политичко-правен документ во една држава. Уставот на Република Северна Македонија е донесен на 17.11.1991 година, и со него се гарантираат:

- Основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со Уставот;
- Социјална правда, економска благосостојба и напредок на личниот и заедничкиот живот;
- Хуманизмот, социјалната правда и солидарноста;
- Еднаквоста во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба;

- Еднаквоста пред Уставот и законите;
- Слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања;
- Правото на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност;
- Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место;
- Секој вработен има право на соодветна заработувачка;
- Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори;
- Граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор;
- Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните согласно со начелото на социјална праведност;
- На секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита;
- Граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото здравје и здравјето на другите;
- Се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување и казнување.

Член 9 од Уставот пропишува - „граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското убедување, имотната и општествената положба“. Понатаму, согласно *член 32* од Уставот - „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор“. ²¹

²¹ 17. Устав на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.52/1991)

3.2. Заштитата на вработениот согласно Кривичниот Законик на Република Северна Македонија

Доколку детално го анализираме Кривичниот законик на нашата држава, ќе воочиме дека член 137, член 139, член 142 и член 143 се однесуваат на заштитата на вработениот.

Согласно **член 138** од Кривичниот законик, според кој: „Тој што врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожа, националното и социјалното потекло, пол и верско убедување, имотна и општествена положба, јазикот и друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот утврдени со Устав, закон или со ратификуван меѓународен договор, или врз основа на овие разлики им дава повластици на граѓани спротивни на Уставот, ќе се казни со казна затвор во траење од три месеци до три години (став 1). Ако делото од став 1 го стори службено лице во вршење на службата, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години (став 2). Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна (став 3)

Согласно **член 139** од Кривичниот законик: Тој што со сила или сериозна закана ќе присили друг да стори или да не стори или да трпи нешто, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година (став 1). Ако делото од став 1 е сторено при вршење семејно насилство, сторителот ќе се казни со затвор од шест месеци до три години (став 2). Ако делото од став 1 го стори службено лице во вршење на службата, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години (став 3). Гонењето за делото од став 1 се презема по приватна тужба (став 4).

Согласно **член 142** од Кривичниот законик: Тој што во вршење на службата, како и тој што наведен од службено лице или врз основа на негова согласност, ќе употреби сила, закана или друго недопуштено средство или недопуштен начин со намера да изнуди признание или некоја друга изјава од обвинетиот, сведокот, вештакот или друго лице, или ќе предизвика кај друг тешко телесно или душевно страдање за да го казни за кривично дело што го сторило или за што е осомничен тој или друго лице, или за да го заплаши или да го присили на откажување од некое

негово право, или ќе предизвика такво страдање поради каков било облик на дискриминација, ќе се казни со затвор од една до пет години (став 1). Ако поради делото од став 1 настапи тешка телесна повреда или други особено тешки последици за оштетениот, сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години (став 2).

Согласно **член 143** од Кривичниот законик: Тој 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, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.“²²

3.3. Забрана за дискриминација на вработениот согласно Законот за работни односи

Во овој закон, од член 6 до член 11 се обработуваат одредби кои забрануваат дискриминација. Но иако со овие членови се обработува забраната на дискриминација, истите несомнено се поврзани со материјата која се однесува на мобингот.

Член 6 од Законот за работни односи, се однесува на забрана на дискриминација: Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради 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 заради други лични околности (став 1). На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

²² Кривичен законик на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.19 од 30.03.2004 година – пречистен текст)

- пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- условите за работа;
- еднаква исплата за еднаква работа;
- професионални шеми за социјалното осигурување;
- отсуство од работа;
- работно време;
- откажување на договорот за вработување.

Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на став 1 и став 2 од овој член (став 3).

Понатаму, **член 7** од овој закон се однесува на директна и индиректна дискриминација. Во став 1 од член 7 се пропишува дека забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од член 6 се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот. Во став 2 се пропишува дефиницијата за директна дискриминација. Директна дискриминација, во смисла на став 1 од член 7, е секое постапување условувано со некои од основите од член 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи. Во став 3 од член 7 пак се пропишува дефиницијата за индиректна дискриминација. Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од член 6 на овој закон.

Во **член 8** од Законот за работни односи се пропишуваат исклучоците од забрана на дискриминација, „односно не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на 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.

Исто така, не се сметаат за дискриминација 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. 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.

Вознемирувањето и половото вознемирување се регулираат со **член 9** од овој закон. „Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација во смисла на член 6“. Во став 3 од овој член се пропишува дефиницијата за вознемирување. „Под вознемирување, во смисла на овој закон, се подразбира секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од член 6, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.“ Понатаму, во став 4 пак се пропишува дефиницијата за полово вознемирување. „Под полово вознемирување, во смисла на овој закон, се подразбира секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.“

Со **член 9-а** се забранува психичкото вознемирување (мобинг). Под психичко вознемирување се подразбира „секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), 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. Како извршител на психичкото вознемирување на работното место (мобинг) може да се јави едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник).“

Во случаите на дискриминација од член 6, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи (**член 10**).

Согласно став 1 од **член 11** – „Доколку кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на член 6 и член 9, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со член 6 и член 9, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од член 8.“ Понатам, во став 2 од овој член се пропишува дека „во случај на спор, кога е постапено спротивно на член 9-а, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од член 8 „На вработениот поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, не може 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.“²³

²³ Закон за работни односи, Службен весник на РМ, бр. 74 од 8.05.2015, Скопје.

3.4. Закон за еднакви можности на жените и мажите

Со Законот за еднакви можности на жените и мажите се уредува:

- остварувањето на принципот на еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите;
- основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите;
- правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите;
- постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите;
- правата и должностите на Застапникот за еднакви можности на жените и мажите, како определено лице за спроведување на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите.

Согласно став 3 од **член 3** од овој закон „се забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образование, наука и спорт, социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиско и инвалидно осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита, правосудство и управа, домување, јавно информирање и медиуми, информатичко комуникациски технологии, одбраната, членување и дејствување во синдикални организации, политички партии, здруженија на граѓани и фондации, други организации засновани на членство, културата и други области определени со овој или друг закон.“

Понатаму во став 6 од овој член се пропишува дека – „Согласно принципот на еднаков третман во пристапот до вработување, дискриминацијата е забранета и на основа на брачниот статус, семејниот статус, боја на кожа, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикатите, националната припадност или социјалниот статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус.“

„Согласно овој закон директна дискриминација врз основа на пол постои доколку едно лице се третира полошо врз основа на полот отколку што се третира друго лице, било третирано или би се третирало во слична ситуација.

Индиректна дискриминација врз основа на пол постои кога навидум неутрална одредба, критериум или обичајно право става лица од еден пол во особена неповолна положба во споредба со лица од другиот пол, освен ако таа одредба, критериум или обичајно право е објективно оправдано со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Понатаму вознемирување врз основа на пол се подразбира несакано однесување поврзано со полот на едно лице, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице и создавање застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.

Сексуално вознемирување врз основа на пол е било каков облик на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.“²⁴

3.5. Закон за заштита од вознемирување на работно место (Закон за мобинг)

Со Законот за заштита од вознемирување на работно место, се уредуваат:

- правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа;
- мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место;

²⁴ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.6 од 13.01.2012

- другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место.

Законот за заштита од вознемирување на работно место се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот. Согласно овој закон се забранува секаков вид на вознемирување на работното место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работното место.

Во **член 5** од Законот за заштита од вознемирување на работно место, се дефинира психичко и полово вознемирување. Поконкретно во став 1 од овој член, е дадена дефиниција за психичко вознемирување. Под психичко вознемирување на работно место, согласно овој закон, се подразбира секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Во став 2 од член 5 пак се дефинира полово вознемирување. Под полово вознемирување, согласно овој закон, се подразбира секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

Психичко, односно полово вознемирување на работното место, постои доколку истото не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен

или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место. (став 1 член 6)

Во **член 8** од овој закон се пропишуваат однесувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место:

- Поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- Лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;
- Секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон
- Повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

Вработениот или лицето ангажирано со договор, кое работи кај работодавачот, доколку констатира дека е изложено на вознемирување на своето работно место, задолжително е обврзано да се обрати на писмено до лицето за кое сметаат дека го вознемирува и да му воочи дека неговото однесување е несоодветно, со цел решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане (**член 17**).

Вработениот доколку смета дека е изложен на вознемирување од страна на раководен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до

вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Во седмиот дел од Законот за заштита од вознемирување на работно место, се пропишуваат прекршочните одредби. Парична казна во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, доколку: врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место (**член 4**); не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место (**член 10**); не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита (**член 11**); не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени (**член 12** ставот (3); не постапи по препораките дадени од страна на посредникот (**член 25** став (4); постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место (**член 30**) и не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина (**член 28**). Парична казна во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот за прекршокот од став 1 на **член 36**. Парична казна во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот од став 1 од **член 36**.²⁵

²⁵ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Службен весник на РМ, бр. 79 од 31.5.2013, Скопје.

4. РЕЛЕВАНТНИ ИСТРАЖУВАЊА

Начкова (2014) во своето истражување за дискриминација во работниот однос со посебен осврт на мобингот, констатирала дека поголем број од испитаниците одговориле дека биле жртви на мобинг, од страна на претпоставените. Понатаму, поголем дел од испитаниците потенцирале дека биле жртви на политички и психички мобинг. Како резултата на мобингот се појавиле најразлични штетни последици кои ги почувствувале испитаниците, како на пример: недоверба, страв, понижување, беспомошност, неспособност за работа, депресија, загубена самоверба.

На едно прашање од спроведената анкета во врска со информираноста на испитаниците каде би требало да го пријават мобингот, повеќе од половина од испитаниците дале негативен одговор. Лицата врз кој е извршуван мобинг не се доволно информирани каде би требало да го пријават. Поголемиот дел од испитаниците не се запознаени со содржината на новиот Закон за заштита од вознемирување на работно место. Повеќе од половина од испитаниците иако биле мобирани, за таквото дејствие тие не реагирале. Овој податок укажува на фактот дека во глобални рамки мобингот постои, но за жал поради најразлични причини, вработените не преземаат никакви дејствија за негово пријавување и навремено откривање. Најдоминантната причина поради која вработен не пријавува мобинг е стравот од губењето на работното место. Од погоре наведените наоди се доаѓа до констатација дека граѓаните не се доволно информирани за мобингот, односно тие не можат да прецизираат што поточно се подразбира под овој поим, не знаат каде истиот треба да се пријави, не се запознаени со содржината на соодветниот закон, немаат никаква помош од синдикатот и правосудните органи, а најголемата причина поради која не би пријавиле мобинг е страв од губење на работно место.

Според пилот - истражувањето направено од страна на Сојузот на синдикатите на Македонија и Македонското мобинг здружение, кое е спроведено во јуни 2009 година, на целата територија на нашата држава, во поголемите градови,

на 510 работници, најпрво може да се заклучи дека поголем е процентот на анкетирани жени во споредба со процентот на анкетирани мажи. Најзастапени при анкетањето се работниците на возраст од 41 до 50 години. Најголем дел од анкетираниите лица биле со ССС и ВСС. При спроведување на ова анкетање се земал во предвид и брачниот статус на анкетираниите лица. Од презентираниите резултати може да се заклучи дека најголем дел од испитаниците се во брак. Бидејќи националната припадност е еден од ризик – факторите кој допринесува за појава на мобинг, при спроведување на ова истражување е запазена правична национална застапеност. Од резултатите кои се соопштени може да се потврди дека најголем дел од испитаниците се лично одговорни, работници кои не се наоѓаат на раководни функции. Во спроведеното истражување повеќе од половина од испитаниците одговориле дека тие не биле жртви на мобинг, но оние кои дале потврден одговор потенцирале дека мобингот бил извршен од претпоставените. Понатаму, најголем дел од анкетираниите работници потврдиле дека тие биле жртви на политички и психички мобинг. Како резултат на мобингот испитаниците имаат почувствувано нарушена социјално емотивна рамнотежа, промени во однесување и склоности и телесни нарушувања и болки. Испитаниците за овој проблем разговарале со своето семејство, колегите, Синдикатот, лекар, пријатели, но има и такви кои одговориле дека овој проблем не го споделиле со никого. Најголем дел од анкетираниите работници поради мобингот, биле под стрес, земале боледување, чувствувале намалување на ефикасноста при извршување на работните задачи, губеле концентрација, губеле мотивација, и како последица на оваа состојба некои од нив ја напуштале работата.

Намалувањето на ефикасноста, губењето концентрација, губењето мотивација, негативно може да резултира при извршувањето на работните обврски. Речиси половина од испитаниците не знаат дали работодавачот е свесен за мобингот кој го извршува врз нив, поголем дел сметаат дека не е свесен а останатиот дел од испитаниците одговориле дека работодавачот е свесен за неговата постапка. Поголем дел од анкетираниите не знаат дали работодавачот е заинтересиран за решавање на проблемите, дел од анкетираниите дале негативен

одговор, односно тие сметаат дека работодавачот не сака да ги реши проблемите, и еден помал дел од испитаниците веруваат дека тој сака да изнајде соодветно решение за настанатите проблеми. Дел од испитаници не знаат дали постои заштита од мобинг во компаниите, исто толкав дел дале негативен одговор, а само мал број на анкетирани работници одговориле потврдно. Голем дел од испитаниците не знаат дали се заштитени од Синдикатот. Исто толкав број сметаат дека постои заштита од страна на Синдикатот, а само мал дел од анкетираните работници дале негативен одговор.

Во истражувањето кое било направено од страна на Митева (2010) кое се однесува на правните аспекти на облиците и факторите на мобинг во Република Македонија“, опфатени се испитаници од Штип, Прилеп и Гостивар. Истражувањето е спроведено во наведените градови и добиени се детални податоци кои се поврзани со мобингот. Испитаниците алармираат за итна промена во насока на подобрување на законската рамка и колективните договори во нашата држава, заради поголема заштита на работниците. Од вкупниот број испитаници од сите три града помалку од половина дале потврден одговор за тоа дали биле жртви на мобинг. Наспроти овој податок за три години во сите три градови вкупно биле поднесени две тужби до надлежниот суд, донесени две пресуди и покренати две пријави до трудовата инспекција и двете нереализирани, а немало ниту едно барање упатено до Синдикатот за да им обезбеди правна помош. Овој податок укажува на две работи, а тоа дека работниците во нашата држава или не знаат дека им следува правна помош или дека не се осмелуваат да побараат правна помош. Поголем дел од испитаниците немаат доверба во Синдикатот, трудовата инспекција и судската заштита. Понатаму, според голем дел од испитаниците во нашата држава се поднесени и реализирани мал број на судски спорови.

Врз основа на наодите од истражувањата, кај нашите вработени најчесто се врши политички и психички мобинг. Мобингот реално постои, меѓутоа работниците или не знаат каде да го пријават или се плашат да пријават мобинг бидејќи можат да останат без работа. Недоверба, страв, понижување, беспомошност, неспособност за работа, депресија, загубена самодоверба, се појавуваат како

последица на мобингот. Најчесто вршители на мобинг се претпоставените, а вработените не пријавуваат постоење на истиот бидејќи сметаат дека ниту еден надлежен орган нема да превземе соодветни дејствија за да може истиот да се санкционира.

Стравот кај работникот да не пријави мобинг пред се произлегува од недовербата во институциите, односно власта воопшто. Недовербата во институциите и во власта пак произлегува од непочитување на правото и нерамноправноста пред законот.

II ДЕЛ

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Согласно досегашните истражувања спроведени на територијата на Република Македонија и добиените резултати, предмет на истражување во овој магистерски труд е информираноста на вработените во државниот и приватниот сектор за присуството на мобинг во работните организации, за видовите на мобинг, за вршителите на мобинг, последиците од мобинг и активностите за негово надминување преку перцепцијата на вработените лица од различен пол, возраст и ниво на образование.

2. ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Со целите на ова истражување треба:

- да се идентификува каква е информираноста на вработените за постоењето на мобинг над вработените-како облик на злоставување или малтретирање.
- да се идентификуваат постапките на менаџерите за имплементирање адекватни стратегии во односите на вработените.
- да идентификува каква е свеста на вработените за нивните права загарантирани со Законот за заштита од вознемирување на работно место.

Според проблемот што се проучува, ова истражување е од *современ вид*. *Индивидуално истражување* – ова истражување е индивидуално затоа што го врши еден истражувач. Истражувањето има цел да го збогати научното знаење за законитостите и односите меѓу појавите, односно да го унапреди менаџментот на човечки ресурси од аспект на појавата мобинг (*фундаментално истражување*). Тоа е *дескриптивно* бидејќи појавите се проучуваат без објаснување на причинско-последичните односи. Со проучувањето на субјективните ставови кај вработените, ова истражување е *квантитативно*. Истражувањето е спроведено во *природна средина*-во работните организации, на работните места со користењето на анкета за да се утврдат ставовите и мислењата на вработените во однос на испитуваната појава.

3. ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Задачите на ова истражување произлегуваат од целите кои се погоре прикажани. Тие се конкретни и секоја цел е елаборирана со неколку задачи:

1. Да се испита информираноста на вработените во приватен и јавен сектор за поимот мобинг и неговата казнивост (имајќи го предвид полот, возраста, степенот на образование).
2. Да се испита свеста на вработените во приватен и јавен сектор за изложеност на мобинг (имајќи го предвид полот, возраста, степенот на образование).
3. Да се испита информираноста на вработените во приватен и јавен сектор за активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг (имајќи го предвид полот, возраста, степенот на образование).
4. Да се испита свеста на вработените во приватен и јавен сектор за димензиите (видовите) на мобинг на кои се изложени (имајќи го предвид полот, возраста, степенот на образование).

4. ХИПОТЕЗИ

1. Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола, од различна возраст и со различен степен на образование се разликуваат во однос на информираноста за поимот мобинг и неговата казнивост.

2. Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за изложеност на мобинг.

3. Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг.

4. Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за димензиите (видовите) на мобинг на кои се изложени.

5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Релевантни варијабли:

1. Вид на работна организација и сектор на вработување на вработените;
2. Пол, возраст и степен на образование на вработените;

Истражувани варијабли:

1. Информираноста на вработените за поимот мобинг и неговата казнивост (одговори на прашањата со реден број 1, 2, 3, 4).
2. Свест на вработените за изложеност на мобинг (одговори на прашањата со реден број 5, 6, 7, 8).
3. Информираност на вработените за активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг (одговори на прашањата со реден број 9, 10, 11, 12, 14, 15).
4. Свест на вработените за димензиите (видовите) на мобинг на кои се изложени (одговори на прашањето со реден број 13).

6. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Без оглед на актуелната, методолошки несовршена состојба во подрачјето на истражување на мобингот во Република Македонија, секако е потребно да се предупреди на недоволно операционализираниот поим на мобинг како и на самата природа на проблемот.

При истражувањето и обработката на предметната материја за трудот се применети научните методи што најчесто се користат при истражување од областа на општествените науки. Имено, при реализација на истражувањето беа изведени прибирање, систематизирање и анализирање на достапните податоци за избраната тема и поставените тези со употреба на логички оправдан и научно-фундиран пристап, како и анкетирање на вработени лица во државните органи и приватниот сектор. Покрај теоретските истражувања за избраната проблематика беа користени и познатите научно истражувачки методи:

Општи научни методи:

- *Аналитичко – синтетички метод* - овој метод е застапен во целиот труд и се користи за анализа на податоците и сознанијата за предметната материја и резултатите од досегашните истражувања, како и нивна синтеза со цел добивање на нови сознанија и заклучоци.

- *Метод на дескрипција* - постапка со која се врши опишување или прикажување на предметот на научното истражување заедно со научно толкување и објаснување.

- *Компаративен метод* – споредба на начините и решенијата за детекција и идентификација на вознемирувањето на работното место (мобинг), преку увид и анализа на позитивната меѓународна и национална нормативно-правна регулатива и стручна литература која се занимава со проучување на вознемирувањето на работното место, односно мобингот. Исто така, беше направена и компаративна анализа на студии на случаи од светот и начинот на нивно откривање и справување со нив од страна на надлежните државни органи.

- *Структурирано интервју* – прибирање на податоци преку одреден број на претходно структурирани прашања во форма на прашалник, при што беа анкетирани вработени лица во државните органи и приватниот сектор.

Посебни научни методи:

- *Анализа на содржината на документи* - анализа на стручната литература, книги, прирачници, брошури, текстови, написи, статии во различни списанија и публикации, новинарски извештаи, официјални документи, веб-страници и сл.
- Во рамките на ова истражување е направена и *анализа на нормативно-правната регулатива* која се однесува на вознемирувањето на работното место, односно мобингот.
- Користење на домашна и странска литература, правни извори, статистички податоци и сл.

Техники: Анкетирање и скалирање

Инструменти: Анкетен лист и скала на проценка.

Прашалникот се состои од 21 прашање на кое испитаниците одговараа писмено. Прашалникот беше составен од прашања од затворен тип, односно прашања со алтернатија и прашања со селекција; прашања од отворен тип и комбиниран тип на прашања.

На почетокот се утврдија објективните податоци за личниот статус на испитаникот. Прашањето под реден број 13 беше клучно за ова истражување, преку кое ги добивме податоците за димензиите на мобингот застапен во работните организации во државен и приватен сектор. Исто така последното прашање е од особена важност за ова истражување бидејќи може да ни помогне во намалување на бројот на жртвите на мобингот и во охрабрување на вработените да го пријават овој проблем. Станува збор за отворен тип на прашање, на кое испитаниците ги дадоа своите препораки за откривање и спречување на мобингот.

Во продолжение ќе бидат табеларно претставени добиените резултати од спроведеното истражување.

После секое прашање ќе следи графиконски приказ со кој подетално ќе бидат претставени добиените резултати.

7. ПОПУЛАЦИЈА И ПРИМЕРОК

Составен дел на секое научно истражување е рамноправното учество и примена на етиката и етичките норми во секоја негова форма. Постојат неколку принципи кои треба да се почитуваат во секое истражување. Тие се: принципот на доброволно учество што подразбира дека учесниците доброволно се согласуваат да учествуваат во него. Потоа тука е и информираната согласност што всушност значи дека учесниците во истражувањето мора да бидат целосно информирани за процедурите во истражувањето и мора да дадат нивна согласност. Во ова истражување беа применети споменатите принципи, што значи дека секој учесник можеше да го одбие учеството во истражувањето во било кој миг и заради било која причина. Исто така, истражувањето гарантира доверливост на информациите и при што беше почитуван и принципот на анонимност што всушност значи дека идентитетот на учесниците нема да се елаборира во јавноста.

Популација:

Испитувањето е спроведено на подрачјето на Република Македонија во државните органи и во приватниот сектор во кои беа опфатени вработени од различен пол, возраст и степен на образование.

Примерок:

Вработени на приватен Факултет од Скопје (12 на позиција професор, 5 вработени во администрација, 3 вработени на позицијата хигиеничар), во едно основно училиште од околината на Скопје (16 на позицијата наставник, 4 вработени

во администрација), вработени во банка со седиште во Скопје (15 вработени на позиција референт за платен промет, 5 на позиција раководител), вработени во АРМ (4 вработени на позицијата старешина, 16 вработени на позиција војник), вработени во здравствена установа од околината на Скопје (10 вработени на позиција лекар, 10 на позиција медицинска сестра) вработени во приватни фирми во областа на текстилна индустрија и трговија (5 на позиција конфекциски техничар, 10 на позицијата пеглач, 32 на позицијата шивач, 3 на позицијата раководител, 35 на позицијата продавач/ка, 10 на позиција комерцијалист и 5 на позиција менаџер на продажба).

Структура примерокот	на	Државен сектор N=80	Приватен сектор N=120	Вкупно 200
Пол				
женски		N=31	N=69	100
машки		N=49	N=51	100
Образование				
високо		N=56	N=33	89
средно		N=24	N=87	111
Возраст				
0-20		N= 2	N= 6	8
21-30		N=32	N=26	58
31-40		N=20	N=27	47
41-50		N=19	N=25	44
51-60		N= 6	N=32	38
61		N= 1	N= 4	5

8. СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ

Добиените податоци од спроведеното анкетање се анализирани, табеларно и графички претставени, односно после секое прашање од анкетниот лист следи графички приказ со соодветно објаснување во однос на добиените податоци. Податоците ќе бидат од квантитативен карактер.

Инструментите (анкетниот лист) потребни за истражувањето, откако беа пополнети од страна на испитаниците, се собраа и се пристапи кон нивна обработка. Средувањето на податоците е извршено компјутерски преку програмите за статистичка обработка. Податоците се средени по утврден редослед:

- Редигирање – проверена е исправноста на прашањата притоа отстранувајќи ги грешките во пополнувањето;
- Сигнирање или Кодирање – извршено е класирање на податоците според соодветно поставени симболи за кодирање;
- Табелирање – кодираните податоци се групирани според одредени критериуми како би можеле на крај тие податоци да ги претставиме во табела.²⁶

За тестирање на супхипотезите кои се однесуваат на постоење значајни разлики во ставовите и знаењата за мобинг кај вработените во зависност од нивниот сектор на вработување, пол, возраст и степен на образование, е применет методот на значајност на разлики меѓу фреквенции (проценти).

9. ОРГАНИЗАЦИЈА И ТЕК НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Хронолошкиот редослед на фазите низ кои помина истражувањето, се наведени подолу:

- Избор и анализа на истражувачкиот проблем;

²⁶ Ангелоска Галевска, Н. (2011) Планирање на научно истражување, Интерен материјал - Филозофски Факултет: Скопје

- Одредување на област на научна анализа;
- Поставување на хипотези;
- Идентификација, класифицирање и операционализација на варијаблите;
- Утврдување на дизајнот (нацртот) на проектот;
- Избор и разработка на методот, постапките и инструментите;
- Планирање и спроведување на теренскиот дел на истражувањето (собирање на емпириска евиденција);
- Средување и обработка на податоците;
- Анализа и интерпретација на податоците и изведување заклучоци;
- Пишување на извештај и одбирање начин на објавување на резултатите.

III ДЕЛ

АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ДОБИЕНИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Резултати за информираноста на вработените во државен и приватен и сектор за значењето на поимот мобинг и за неговата казнивост

Во овој дел табеларно се прикажани одговорите на вработените од приватниот и државниот сектор кои се добиени на прашањата со реден број: 1, 2, 3 и 4.

Прашање бр.1

Табела 1. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Дали сте слушнале за зборот МОБИНГ?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	80	40.00	0	0.00	80	40.00
приватен	120	60.00	0	0.00	120	60.00
вкупно	200	100.00	0	0.00	200	100.00

Врз основа на податоците прикажани во табела 1 може да забележиме дека сите испитаници (200) слушнале за зборот мобинг. Од нив 80 (40.00%) се вработени во државниот сектор, а 120 (60.00%) во приватниот сектор. Во табела 2 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 2. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали сте слушнале за зборот МОБИНГ?

пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f		%		f		%		f		%	
државен	31		15.50		49		24.50		80		40.00	
приватен	69		34.50		51		25.50		120		60.00	
вкупно	100		50.00		100		50.00		200		100.00	
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f		%		f		%		f		%	
државен	56		28.00		24		12.00		80		40.00	
приватен	33		16.50		87		43.50		120		60.00	
вкупно	89		44.50		111		55.50		200		100.00	
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	2	1.00	32	16.00	20	10.00	19	9.50	6	3.00	1	0.50
приватен	6	3.00	26	13.00	27	13.50	25	12.50	32	16.00	4	2.00
вкупно	8	4.00	58	29.00	47	23.50	44	22.00	38	19.00	5	2.50

Во однос на **полот** на испитаниците, 50.00% се вработени од женски пол, од кои 31 (15.50% од вкупниот број на испитаници) се вработени во државен сектор, а 69 (34.50%) во приватен сектор. Од испитаниците припадници на машкиот пол, речиси еднаков е бројот на вработените во двата сектора.

Во однос на **образованието**, 89 испитаници (44.50%) се со високо образование, а 111 (55.50%) се со завршено средно образование. Од нив во државниот сектор, 28.00% се со завршено високо образование, а 12.00% со средно образование, додека во приватниот сектор 16.50% се вработени со високо образование, а 43.50% со средно образование.

Во однос на **возраста**, најголем процент од вработените се на возраст од 21-30 години (29.00% од вкупниот број на испитаници). Од нив 16.00% се вработени во државниот сектор, а 13% во приватниот сектор.

Прашање бр.2

Табела 3. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	78	39.00	2	1.00	80	40.00
приватен	55	27.50	65	32.50	120	60.00
вкупно	133	66.50	67	33.50	200	100.00

Од вкупно 200 вработени, 133 лица (66.50%) одговориле дека го знаат значењето на поимот *мобинг*. Од нив 39.00% се вработени во државниот сектор, а 27.50% во приватниот сектор. Во табела 4 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 4. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?

пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	31	23.31			47	35.34			78	58.65		
приватен	48	36.09			7	5.26			55	41.35		
вкупно	79	59.40			54	40.60			133	100.00		
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	56	42.11			22	16.54			78	58.65		
приватен	30	22.56			25	18.80			55	41.35		
вкупно	86	64.66			47	35.34			133	100.00		
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	2	1.50	32	24.06	20	15.04	19	14.29	5	3.76	0	0.00
приватен	2	1.50	26	19.55	27	20.30	0	0.00	0	0.00	0	0.00
вкупно	4	3.00	58	43.61	47	35.34	19	14.29	5	3.76	0	0.00

Во однос на **полот** на вработените кои *го знаат значењето на поимот мобинг*, поголем е процентот на вработени од женски пол (23.31% се во државен

сектор, а 36.09% во приватен сектор) наспроти вработените од машки пол (35.34% се во државен сектор, а 5.26% се во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените *кои знаат за значењето на поимот мобинг*, поголем е процентот на вработени со завршено високо образование (64.66%, од кои 42.11% се во државен, а 22.56% се вработени во приватен сектор) наспроти вработени со средно образование (35.34%, од кои 16.54% се во државен, а 18.80% во приватен сектор).

Во **однос** на возраста на вработените *кои го знаат значењето на поимот мобинг*, најголемиот процент на вработени се на возраст од 21-30 години (43.61%, од кои 24.06% се во државен, а 19.55% во приватен сектор).

Прашање бр.3

Табела 5. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	60	30.00	20	10.00	80	40.00
приватен	67	33.50	53	26.50	120	60.00
вкупно	127	63.50	73	36.50	200	100.00

Од вкупно 200 испитаници, 127 лица (63.50% од вкупниот број на испитаници) одговориле дека знаат дека мобингот е казниво дело. Од нив 30.00% се вработени во државен сектор, а 33.50% во приватен сектор. Во табела 6 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 6. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?

пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	30	23.62			30	23.62			60	47.24		
приватен	48	37.80			19	14.96			67	52.76		
вкупно	78	61.42			49	38.58			127	100.00		
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	56	44.09			4	3.15			60	47.24		
приватен	30	23.62			37	29.13			67	52.76		
вкупно	86	67.72			41	32.28			127	100.00		
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	1	0.79	24	18.90	18	14.17	14	11.02	2	1.57	1	0.79
приватен	1	0.79	25	19.69	9	7.09	22	17.32	10	7.87	0	0.00
вкупно	2	1.57	49	38.58	27	21.26	36	28.35	12	9.45	1	0.79

Во однос на **полот** на вработените *кои знаат дека мобингот е казниво дело*, поголем е процентот на испитаници од женски пол (61,42%, од кои 23.62% се вработени во државен, а 37.80% во приватен сектор) наспроти вработените од машки пол (38.58%, од кои 23.62% се во државен, а 14.96% во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените *кои знаат дека мобингот е казниво дело*, поголем е процентот на вработени со високо образование (67.72%, од кои 44.09% се во државен, а 23.62% во приватен сектор) наспроти вработени со средно образование (32.28%, од кои 3.15% се во државен, а 29.13% во приватен сектор).

Во однос на **возраста** на вработените *кои знаат дека мобингот е казниво дело*, најголемиот процент на вработени се на возраст од 21-30 години (38.58%, од кои 18.90% се во државен, а 19.69% во приватен сектор).

Прашање бр.4

Табела 7. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за заштита од вознемирување на работно место?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	25	12.50	55	27.50	80	40.00
приватен	7	3.50	113	56.50	120	60.00
вкупно	32	16.00	168	84.00	200	100.00

Од вкупно 200 вработени само 32 лица (16.00% од вкупниот број на вработени) одговориле дека нивната компанија ги запознала со Законот за заштита од вознемирување на работното место. Од нив 12.50% се вработени во државен сектор, а 3.50% во приватен сектор. Во табела 8 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 8. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за заштита од вознемирување на работно место?												
пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
државен	20	62.50	5	15.62	25	78.12			25	78.12		
приватен	0	0.00	7	21.88	7	21.88			7	21.88		
вкупно	20	62.50	12	37.50	32	100.00			32	100.00		
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
државен	20	62.50	5	15.62	25	78.12			25	78.12		
приватен	4	12.50	3	9.38	7	21.88			7	21.88		
вкупно	24	75.00	8	25.00	32	100.00			32	100.00		
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	1	3.13	4	12.50	15	46.88	3	9.38	2	6.25	0	0.00
приватен	0	0.00	2	6.25	2	6.25	1	3.13	1	3.13	1	3.13
вкупно	1	3.13	6	18.75	17	53.13	4	12.50	3	9.38	1	3.13

Во однос на **полот** на вработените кои *компанијата ги запознала со Законот за заштита од вознемирување на работното место*, поголем е процентот на вработени од женски пол (62.50%, сите вработени во државен сектор) наспроти вработени од машки пол (37.50%, од кои 15.62% се во државен а 21.88% во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените кои *компанијата ги запознала со Законот за заштита од вознемирување на работното место*, поголем е процентот на вработени со високо образование (75.00%, од кои 62.5% се во државен а 12.50% во приватен сектор) наспроти вработени со средно образование (25.00%, од кои 15.63% се во државен а 9.37% во приватен сектор).

Во однос на **возраста** на вработените кои *компанијата ги запознала со Законот за заштита од вознемирување на работното место*, најголемиот процент на вработени се на возраст од 31-40 години (53.12%, од кои 46.87% се во државен, а 6.25% во приватен сектор).

Врз основа на наодите од претходните табели може да се констатира дека организациите многу малку посветуваат внимание на делот од менаџментот на човечки ресурси кој се однесува на запознавање на вработениот со забраната за вршење на вознемирување на работно место кое е пропишано и во самиот Закон во член 38, за што во член 36 став 1 точка 3 е пропишана и парична казна.

● Наведените наоди се во прилог на **Хипотеза 1** која постулираше дека: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола, од различна возраст и со различен степен на образование се разликуваат во однос на информираноста за поимот мобинг и неговата казнивост.*

Резултати за свеста на вработените во државен и приватен и сектор за изложеност на мобинг

Во овој дел табеларно се прикажани одговорите на вработените од приватниот и државниот сектор кои се добиени на прашањата со реден број: 5, 6, 7 и 8.

Прашање бр.5

Табела 9. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	39	19.50	43	21.50	82	41.00
приватен	77	38.50	41	20.50	118	59.00
вкупно	116	58.00	84	42.00	200	100.00

Од вкупно 200 вработени, 116 лица (58.00% од вкупниот број на испитаници) одговориле дека доживеале вознемирување на работното место. Од нив 19.50% се вработени до државниот сектор, а 38.50% во приватниот сектор. Во табела 10 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 10. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?												
пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	25	21.55			14	12.07			39	33.62		
приватен	51	43.97			26	22.41			77	66.38		
вкупно	76	65.52			40	34.48			116	100.00		
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f	%			f	%			f	%		
државен	29	25.00			10	8.62			39	33.62		
приватен	19	16.38			58	50.00			77	66.38		
вкупно	48	41.38			68	58.62			116	100.00		
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	0	0.00	14	12.07	12	10.34	9	7.76	3	2.59	1	0.86
приватен	4	3.45	19	16.38	15	12.93	18	15.52	20	17.24	1	0.86
вкупно	4	3.45	33	28.45	27	23.28	27	23.28	23	19.83	2	1.72

Во однос на **полот** на вработените *кои биле/се жртва на мобинг*, поголем е процентот на вработени од женски пол (65.52%, од кои 21.55% се во државен, а 43.97% во приватен сектор) наспроти вработените од машки пол (34.48%, од кои 12.07% се во државен, а 22.41% во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените *кои биле/се жртва на мобинг*, поголем е процентот на вработени со завршено средно образование (58.62%, од кои 8.62% се во државен, а 50.00% во приватен сектор) наспроти вработените со високо образование (41.38%, од кои 25.00% се во државен, а 16.38% во приватен сектор).

Во однос на **возраста** на вработените *кои биле/се жртва на мобинг*, најголемиот процент се на возраст од 21-30 години (28.45%, од кои 12.07% се во државен, а 16.38% во приватен сектор), а исто така доста голем е и процентот на вработените од 31-40г и 41-50г, кој е изедначен (23.28%).

Прашање бр.6

Табела 11. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Доколку Вашиот одговор на прашањето бр 5 е ДА, колку долго се случува вознемирувањето?*

сектор	до 3 месеци		3 до 6 месеци		6 до 12 месеци		повеќе од 12 месеци		вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	2	1.72	5	4.31	22	18.97	10	8.62	39	33.62
приватен	6	5.17	20	17.24	22	18.97	29	25.00	77	66.38
вкупно	8	6.90	25	21.55	44	37.93	39	33.62	116	100.00

Од вкупно 116 испитаници кои се изјасниле дека доживеале вознемирување на работното место (мобинг), најголем е процентот на оние кои се соочуваат со овој проблем во времетраење од 6 до 12 месеци (37.93%, пришто е изедначен бројот на вработени од двата сектора). Разгледувано по сектори, најголем процент од вработените во државен сектор се соочуваат со мобинг 6 до 12 месеци (18.97% од вкупно 33.62% вработени во овој сектор), додека пак во приватниот сектор најголем е процентот на вработени кај кои вознемирувањето трае подолго од 12 месеци (25.00% од вкупно 66.38% вработени во овој сектор). Во табела 12 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 12. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Колку долго се случува вознемирувањето?												
	пол											
	женски				машки				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
до 3 месеци	1	0.86	3	2.59	1	0.86	3	2.59	2	1.72	6	5.17
3 до 6 месеци	3	2.59	16	13.79	2	1.72	4	3.45	5	4.31	20	17.24
6 до 12 месеци	14	12.07	15	12.93	8	6.90	7	6.03	22	18.97	22	18.97
повеќе од 12 месеци	7	6.03	17	14.66	3	2.59	12	10.34	10	8.62	29	25.00
вкупно	25	21.55	51	43.97	14	12.07	26	22.41	39	33.62	77	66.38
	образование											
	високо				средно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
до 3 месеци	2	1.72	3	2.59	0	0.00	3	2.59	2	1.72	6	5.17
3 до 6 месеци	5	4.31	5	4.31	0	0.00	15	12.93	5	4.31	20	17.24
6 до 12 месеци	17	14.66	8	6.90	5	4.31	14	12.07	22	18.97	22	18.97
повеќе од 12 месеци	5	4.31	3	2.59	5	4.31	26	22.41	10	8.62	29	25.00
вкупно	29	25.00	19	16.38	10	8.62	58	50.00	39	33.62	77	66.38
	возраст											
	до 3 месеци				3 до 6 месеци				6 до 12 месеци			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	0	0.00	2	1.72	0	0.00	1	0.86	0	0.00	1	0.86
21-30	1	0.86	3	2.59	0	0.00	3	2.59	11	9.48	5	4.31
31-40	1	0.86	0	0.00	0	0.00	5	4.31	5	4.31	6	5.17
41-50	0	0.00	0	0.00	3	2.59	3	2.59	4	3.45	5	4.31
51-60	0	0.00	1	0.86	1	0.86	8	6.90	2	1.72	4	3.45
61	0	0.00	0	0.00	1	0.86	0	0.00	0	0.00	1	0.86
вкупно	2	1.72	6	5.17	5	4.31	20	17.24	22	18.97	22	18.97

Во однос на **полот** на вработените кои се соочуваат со вознемирување на работното место, поголем е процентот на вработени од женски пол (65.52), од кои 12.07% се вработени во државен сектор и се соочуваат со *мобинг од 6 до 12 месеци*, а 14.66% се вработени во приватен сектор и се соочуваат со *мобинг подолго од 12 месеци*.

Во однос на **образованието** на вработените кои се соочуваат со мобинг на работното место, во државниот сектор најголем процент од вработените се со високо образование (14.66% од вкупно 33.62% вработени во овој сектор кои биле/се жртви на мобинг) и се соочуваат со *мобинг 6 до 12 месеци*, додека пак во приватниот сектор најголем е процентот на вработени со средно образование кои се соочуваат со *мобинг подолго од 12 месеци* (22.41% од вкупно 66.38% вработени во овој сектор кои биле/се жртви на мобинг).

Во однос на **возраста** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 21-30 години кои се соочуваат со *мобинг од 6 до 12 месеци* (9.48%), додека пак во приватниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 41-50 години, кои се соочуваат со *мобинг подолго од 12 месеци* (8.62%).

Прашање бр.7

Табела 13. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Колку често се случува вознемирувањето?*

сектор	повеќе од еднаш неделно		помалку од еднаш неделно		секојдневно		вкупно	
	F	%	f	%	f	%	f	%
државен	21	18.10	11	9.48	7	6.03	39	33.62
приватен	40	34.48	13	11.21	24	20.69	77	66.38
вкупно	61	52.59	24	20.69	31	26.72	116	100.00

Од вкупно 116 испитаници кои одговориле дека доживеале мобинг на работното место, најголем е процентот на вработени кои се соочуваат со овој проблем повеќе од еднаш неделно (52.59%). Од нив 18.10% се вработени во државниот сектор, а 34.48% во приватниот сектор. Во табела 14 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 14. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Колку често се случува вознемирувањето?												
пол												
	женски				машки				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
повеќе од еднаш неделно	14	12.07	27	23.28	7	6.03	13	11.21	61	52.59		
помалку од еднаш неделно	8	6.90	5	4.31	3	2.59	8	6.90	24	20.69		
секојдневно	3	2.59	19	16.38	4	3.45	5	4.31	31	26.72		
вкупно	25	21.55	51	43.97	14	12.07	26	22.41	116	100.00		
образование												
	високо				средно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
повеќе од еднаш неделно	11	9.48	10	8.62	10	8.62	30	25.86	61	52.59		
помалку од еднаш неделно	11	9.48	8	6.90	0	0.00	5	4.31	24	20.69		
секојдневно	7	6.03	1	0.86	0	0.00	23	19.83	31	26.72		
вкупно	29	25.00	19	16.38	10	8.62	58	50.00	116	100.00		
возраст												
	повеќе од еднаш неделно				помалку од еднаш неделно				секојдневно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	0	0.00	2	1.72	0	0.00	2	1.72	0	0.00	0	0.00
21-30	8	6.90	10	8.62	3	2.59	5	4.31	3	2.59	4	3.45
31-40	6	5.17	7	6.03	2	1.72	4	3.45	4	3.45	4	3.45
41-50	4	3.45	11	9.48	5	4.31	0	0.00	0	0.00	7	6.03
51-60	2	1.72	9	7.76	1	0.86	2	1.72	0	0.00	9	7.76
61	1	0.86	1	0.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
вкупно	21	18.10	40	34.48	11	9.48	13	11.21	7	6.03	24	20.69

Во однос на **полот** на вработените кои се соочуваат со мобинг повеќе од еднаш неделно, поголем е процентот на вработени од женски пол (35.35%, од кои 12.07% се во државен, а 23.28% во приватен сектор) наспроти вработените од машки пол (17.24%, од кои 6.03% се вработени во државен, а 11.21% во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените, во државниот сектор од вкупно 21 испитаник (кои одговориле дека мобингот се случува *повеќе од еднаш неделно*, што е најголем процент во однос на останатите понудени одговори), 9.48% се со високо, а 8.62% со средно образование. Во приватниот сектор од вкупно 40 испитаници, 8.62% се со високо, а 25.86% со средно образование.

Во однос на **возраста** на вработените кои се соочуваат со мобинг повеќе од еднаш неделно, најголемиот процент на вработени во државниот сектор се на возраст од 21-30 години (6.90%), а во приватниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 41-50 години (9.48%).

Прашање бр.8

Табела 15. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Кој е / бил Вашиот мобер?*

сектор	еден колега		неколку колеги		менаџер		колеги и менаџер		вкупно	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	7	6.03	12	10.34	10	8.62	10	8.62	39	33.62
приватен	10	8.62	13	11.21	30	25.86	24	20.69	77	66.38
вкупно	17	14.66	25	21.55	40	34.48	34	29.31	116	100.00

Од вкупно 116 испитаници кои одговориле дека доживеале мобинг на работното место, најголем е процентот на вработени (34,48%) кои одговориле дека мобингот бил/е вршен од страна на менаџерот/претпоставениот. Од ни 8.62% се вработени во државниот, а 25.86% во приватниот сектор. Разгледувано по сектори може да се воочи дека во државниот сектор пак, најголем е процентот на вработени кај кои мобингот е вршен од страна на неколку колеги (10.34% од вкупно 33.62% вработени во овој сектор). Во табела 16 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 16. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Кој е / бил Вашиот мобер?																
	пол															
	женски				машки				вкупно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
еден колега	4	3.45	5	4.31	3	2.59	5	4.31	7	6.03	10	8.62	17	14.66		
неколку колеги	5	4.31	10	8.62	7	6.03	3	2.59	12	10.34	13	11.21	25	21.55		
менаџер	8	6.90	19	16.38	2	1.72	11	9.48	10	8.62	30	25.86	40	34.48		
колега и менаџер	8	6.90	17	14.66	2	1.72	7	6.03	10	8.62	24	20.69	34	29.31		
вкупно	25	21.55	51	43.97	14	12.07	26	22.41	39	33.62	77	66.38	116	100.00		
образование																
	високо				средно				вкупно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
	еден колега	7	6.03	5	4.31	0	0.00	5	4.31	7	6.03	10	8.62	17	14.66	
неколку колеги	7	6.03	4	3.45	5	4.31	9	7.76	12	10.34	13	11.21	25	21.55		
менаџер	6	5.17	3	2.59	4	3.45	27	23.28	10	8.62	30	25.86	40	34.48		
колега и менаџер	9	7.76	7	6.03	1	0.86	17	14.66	10	8.62	24	20.69	34	29.31		
вкупно	29	25.00	19	16.38	10	8.62	58	50.00	39	33.62	77	66.38	116	100.00		
возраст																
	еден колега				неколку колеги				менаџер				колега и менаџер			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.86	0	0.00	2	1.72	0	0.00	1
21-30	3	2.59	3	2.59	5	4.31	1	0.86	3	2.59	6	5.17	3	2.59	9	7.76
31-40	2	1.72	3	2.59	4	3.45	1	0.86	4	3.45	5	4.31	2	1.72	6	5.17
41-50	2	1.72	3	2.59	2	1.72	3	2.59	1	0.86	9	7.76	4	3.45	3	2.59
51-60	0	0.00	1	0.86	0	0.00	6	5.17	2	1.72	8	6.90	1	0.86	5	4.31
61	0	0.00	0	0.00	1	0.86	1	0.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
вкупно	7	6.03	10	8.62	12	10.34	13	11.21	10	8.62	30	25.86	10	8.62	24	20.69

Во однос на **полот** на вработените, од вкупниот број на вработени од женски пол, најголем и изедначен процент во државниот сектор се соочува со мобинг од *страна на менаџерот или менаџерот и колега* (по 6.90%) додека пак во приватниот сектор најголем е процентот на вработени кои трпат *мобинг од страна на менаџерот* (16.38%). Од машкиот пол, во државниот сектор најголем е процентот на вработени кои трпат *мобинг од неколку колеги* (6.03%), а во приватниот сектор 9.48% трпат *мобинг од својот претпоставен*.

Во однос на **образованието** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени со високо образование кај кои во улогата на *мобер се менаџерот и колегата* (7.76%), а во приватниот сектор најголемиот процент се со средно образование и *мобер е нивниот менаџер* (23.28%).

Во однос на **возраста** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 21-30 години кои трпат *мобинг од нивните колеги* (4.31%) наспроти приватниот сектор каде што изедначен е процентот на вработени кои трпат мобинг од страна на нивниот *менаџер* и се на возраст од 41-50г (7.76%) и на возраст 21-30г кои трпат мобинг од страна на *менаџерот заедно со колега* (7.76%).

● Наведените наоди се во прилог на **Хипотеза 2** која постулираше дека: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола, од различна возраст и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за изложеност на мобинг.*

Резултати за преземени активности при изложеност на мобинг на работното место во државен и приватен и сектор

Во овој дел табеларно и графички се прикажани одговорите на вработените од приватниот и државниот сектор кои се добиени на прашањата со реден број: 9, 10, 11, 12, 14 и 15).

Прашање бр.9

Табела 17. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Како реагирате/вте на вознемирувањето (мобингот)?*

	државен		приватен		вкупно	
не направив ништо	7	3.03	18	7.79	25	10.82
побарав да престанат	15	6.49	20	8.66	35	15.15
го известив претпоставениот	7	3.03	23	9.96	30	12.99
се обротив на психолог	6	2.60	5	2.16	11	4.76
се обротив на психотерапевт	0	0.00	0	0.00	0	0.00
кажав на моите пријатели/семејство	30	12.99	37	16.02	67	29.00
се оддалечив од моберот	22	9.52	21	9.09	43	18.61
поднесов писмено барање за заштита од мобинг	3	1.30	1	0.43	4	1.73
покренав прекршочна постапка	0	0.00	0	0.00	0	0.00
дадов отказ	11	4.76	5	2.16	16	6.93
вкупно	101	43.72	130	56.28	231	100.00

На прашањето број 9, вработените можеа да ја искажат својата реакција на мобингот преку селектирање на еден или повеќе одговори. Она што може да се заклучи е дека вработените кога се вознемирени на работното место најчесто им кажуваат на своите пријатели/семејството - 67 од вкупниот број на вработени кои доживеале мобинг на работното место, што претставува пак 29.00% од вкупниот број на дадени одговори на прашањето број 9. Од нив 12.99% се вработени во државен сектор, а 16.02% во приватен сектор. Во продолжение е прикажана распределба на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и

возраста на вработените, при што е дадено објаснување само на оној одговор кој е избран од најголемиот број на вработени – *“кажав на моите пријатели / семејство”*.

Табела 17.1. Распределба на одговорите на вработените од државен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

9 Како реагирате/вте на вознемирувањето (мобингот)?	Пол		Степен на образование		Возраст					
	женски	машки	високо	средно	до 20г	21-30	31-40	41-50	51-60	над 61г
не направив ништо	4	3	3	4	0	1	2	3	0	1
побарав да престанат	9	6	10	5	0	5	7	1	2	0
го известив претпоставениот	6	1	3	4	0	3	4	0	0	0
се обротив на психолог	5	1	6	0	0	4	2	0	0	0
се обротив на психотерапевт	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
кажав на моите пријатели/семејство	22	8	20	10	0	9	10	8	3	0
се оддалечив од моерот	19	3	2	5	0	5	7	7	3	0
поднесов писмено барање за заштита од мобинг	3	0	3	0	0	1	2	0	0	0
покренав прекршочна постапка	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
дадов отказ	6	5	10	1	0	10	1	0	0	0

Табела 17.2. Распределба на одговорите на вработените од приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

9 Како реагирате/вте на вознемирувањето (мобингот)?	Пол		Степен на образование		Возраст					
	женски	машки	високо	средно	до 20г	21-30	31-40	41-50	51-60	над 61г
не направив ништо	10	8	5	13	1	5	1	5	6	0
побарав да престанат	15	5	9	11	0	7	7	6	0	0
го известив претпоставениот	10	13	9	14	3	4	8	4	3	1
се обротив на психолог	5	0	3	2	0	3	2	0	0	0
се обротив на психотерапевт	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
кажав на моите пријатели/семејство	32	5	5	32	0	5	10	9	12	1
се оддалечив од моерот	15	6	5	16	0	3	6	5	7	0
поднесов писмено барање за заштита од мобинг	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
покренав прекршочна постапка	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
дадов отказ	2	3	4	1	1	1	2	1	0	0

Во однос на **полот** на вработените поголемиот процент се вработени од женски пол (23.38%, од кои 9.53% се во државен, а 13.85% се во приватен сектор) наспроти вработени од машки пол (5.63%, од кои 3.46% се во државен, а 2.15 % во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените поголем е процентот на вработени со средно образование (18.18%, од кои 4.33% се во државен, а 13.85% во приватен сектор) наспроти вработени со високо образование (10.82% од кои 8.66% се во државен, а 2.16% во приватен сектор).

Во однос на **возраста** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 31-40 години (4.33%), а во приватниот сектор на возраст од 51-60 години (5.19%).

Прашање бр.10

Табела 18. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Кој Ви даде поддршка и помош?*

сектор	претпоставен		психолог		психотерапевт		семејство пријатели		колега		вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	14	12.07	4	3.45	0	0.00	22	18.97	12	10.34	52	44.83
приватен	10	8.62	4	3.45	0	0.00	30	25.86	20	17.24	64	55.17
Вкупно	24	20.69	8	6.90	0	0.00	52	44.83	32	27.59	116	100.00

Од вкупно 116 испитаници вработени во државен и приватен сектор, најголемиот процент (44.83%) добиле поддршка и помош од семејството и пријателите. Од нив 18.97% се вработени во државниот сектор, а 25.86% во приватниот сектор. Во табела 19 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 19. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Кој Ви даде поддршка и помош?												
	пол											
	женски				машки				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
претпоставен	10	8.62	7	6.03	4	3.45	3	2.59	14	12.07	10	8.62
психолог	2	1.72	1	0.86	2	1.72	3	2.59	4	3.45	4	3.45
семејство/пријател	18	15.52	25	21.55	4	3.45	5	4.31	22	18.97	30	25.86
колега	7	6.03	13	11.21	5	4.31	7	6.03	12	10.34	20	17.24
вкупно	37	31.90	46	39.66	15	12.93	18	15.52	52	44.83	64	55.17
образование												
	високо				средно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	вкупно		вкупно		вкупно		вкупно		вкупно		вкупно	
претпоставен	6	5.17	6	5.17	8	6.90	4	3.45	14	12.07	10	8.62
психолог	2	1.72	2	1.72	2	1.72	2	1.72	4	3.45	4	3.45
семејство/пријател	12	10.34	8	6.90	10	8.62	22	18.97	22	18.97	30	25.86
колега	6	5.17	4	3.45	6	5.17	16	13.79	12	10.34	20	17.24
вкупно	26	22.41	20	17.24	26	22.41	44	37.93	52	44.83	64	55.17
возраст												
	претпоставен				психолог				семејство/пријател			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	вкупно		вкупно		вкупно		вкупно		вкупно		вкупно	
20	0	0.00	1	0.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	2.59
21-30	7	6.03	1	0.86	1	0.86	1	0.86	2	1.72	8	6.90
31-40	5	4.31	2	1.72	2	1.72	2	1.72	7	6.03	3	2.59
41-50	2	1.72	1	0.86	1	0.86	1	0.86	9	7.76	11	9.48
51-60	0	0.00	4	3.45	0	0.00	0	0.00	3	2.59	5	4.31
61	0	0.00	1	0.86	0	0.00	0	0.00	1	0.86	0	0.00
вкупно	14	12.07	10	8.62	4	3.45	4	3.45	22	18.97	30	25.86

Во однос на **полот** на вработените, *најголем е процентот на вработени од женски пол кои добиле поддршка и помош од семејството и пријателите* (37.07%, од кои 15.52% се во државен, а 21,55% во приватен сектор), додека *најголемиот процент на вработени од машки пол добиле поддршка и помош од колега* (10.34%, од кои 4.31% се во државен, а 6.03% во приватен сектор).

Во однос на **образованието** на вработените, најголемиот процент на вработени од двата сектора (44.83%) се изјасниле дека *поддршка добиле од семејството и пријателите*. Од нив, во државниот сектор поголем е процентот на вработени со високо образование (10.34%), додека во приватниот сектор поголем е процентот на вработени со средно образование (18.97%).

Во однос на **возраста** на вработените *кои добиле поддршка и помош од семејството и пријателите*, најголемиот процент на вработени се на возраст 41-50 години (17.24%, од кои 7.76% се во државен, а 9.48% во приватен сектор).

Прашање бр.11

Табела 20. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?*

сектор	да		не		не знам		вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	22	18.97	10	8.62	7	6.03	39	33.62
приватен	11	9.48	46	39.66	20	17.24	77	66.38
вкупно	33	28.45	56	48.28	27	23.28	116	100.00

Од вкупно 116 вработени, 56 лица (48.28%, од кои 8.62% се во државен, а 39.66% во приватен сектор) одговориле дека не биле преземени никакви дејствија за спречување на мобингот. Доколку ги разгледаме добиените резултате прикажани во табела 20 одделно по сектори, може да се забележи дека во државниот сектор најголемиот процент на вработени одговориле дека биле преземени дејствија за спречување на мобингот. Во табела 21 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 21. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?												
пол												
	женски				машки				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
да	15	12.93	5	4.31	7	6.03	6	5.17	33	28.45		
не	6	5.17	30	25.86	4	3.45	16	13.79	56	48.28		
не знам	4	3.45	16	13.79	3	2.59	4	3.45	27	23.28		
вкупно	25	21.55	51	43.97	14	12.07	26	22.41	116	100.00		
образование												
	високо				средно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
да	15	12.93	5	4.31	7	6.03	6	5.17	33	28.45		
не	8	6.90	14	12.07	2	1.72	32	27.59	56	48.28		
не знам	6	5.17	0	0.00	1	0.86	20	17.24	27	23.28		
вкупно	29	25.00	19	16.38	10	8.62	58	50.00	116	100.00		
возраст												
	да				не				не знам			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	0	0.00	2	1.72	0	0.00	2	1.72	0	0.00	0	0.00
21-30	6	5.17	6	5.17	4	3.45	10	8.62	4	3.45	3	2.59
31-40	7	6.03	0	0.00	4	3.45	13	11.21	1	0.86	2	1.72
41-50	7	6.03	0	0.00	0	0.00	14	12.07	2	1.72	4	3.45
51-60	2	1.72	2	1.72	1	0.86	7	6.03	0	0.00	11	9.48
61	0	0.00	1	0.86	1	0.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00
вкупно	22	18.97	11	9.48	10	8.62	46	39.66	7	6.03	20	17.24

Во однос на **полот** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени од женски пол кои одговориле дека биле/се преземени дејствија за спречување на мобингот (12.93%), наспроти приватниот сектор, во кој најголем е процентот на вработени од женски пол кои одговориле дека не се преземени дејствија за спречување на мобингот (25.86%).

Во однос на **образованието** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени со високо образование кои одговориле дека биле/се преземени дејствија за спречување на мобингот (12.93%), наспроти приватниот сектор, во кој најголем е процентот на вработени со средно образование кои одговориле дека не се преземени дејствија за спречување на мобингот (27.59%).

Во однос на **возраста** на вработените, во државниот сектор, еднаков е процентот на вработени на возраст од 31-40г и 41-50г кои одговориле дека биле/се преземени дејствија за спречување на мобингот (6.03%), а во приватниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 41-50 години кои одговориле дека не се преземени дејствија за спречување на мобингот (12.07%).

Прашање бр.12

Табела 22. Одговори на вработените (од државен и приватен сектор) кои доживеале мобинг на работното место на прашањето: *Доколку Вашиот одговор на прашањето број 11 е ДА, какви дејствија беа преземени?*

сектор	немаше последици		дисциплина казна		вербална опомена		посредник		писмена спогодба		вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	0	0.00	1	6.67	5	33.33	0	0.00	0	0.00	6	40.00
приватен	0	0.00	0	0.00	9	60.00	0	0.00	0	0.00	9	60.00
вкупно	0	0.00	1	6.67	14	93.33	0	0.00	0	0.00	15	100.00

Од вкупно 15 вработени кои одговориле на прашањето бр.12, 14 лица одговориле дека вербална опомена била применета за спречување на мобингот (93.33%, од кои 33.33% се во државен сектор, а 60.00% во приватен сектор. Само еден испитаник од државниот сектор одговорил дека била изречена дисциплинска казна. Во табела 23 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 23. Распределба на одговорите на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

<i>Доколку Вашиот одговор на прашањето број 11 е ДА, какви дејствија беа преземени?</i>												
	пол											
	женски				машки				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
дисциплинска	0	0.00	0	0.00	1	6.67	0	0.00	1	6.67	0	0.00
вербална опомена	3	20.00	4	26.67	2	13.33	5	33.33	5	33.33	9	60.00
вкупно	3	20.00	4	26.67	3	20.00	5	33.33	6	40.00	9	60.00
	образование											
	високо				средно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
дисциплинска	1	6.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	6.67	0	0.00
вербална опомена	3	20.00	4	26.67	2	13.33	5	33.33	5	33.33	9	60.00
вкупно	4	26.67	4	26.67	2	13.33	5	33.33	6	40.00	9	60.00
	возраст											
	дисциплинска казна				вербална опомена							
	државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
21-30	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	13.33	3	20.00
31-40	1	6.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	6.67	3	20.00
41-50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	13.33	0	0.00
51-60	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	13.33
61	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	6.67
вкупно	1	6.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	33.33	9	60.00

Во однос на **полот** на вработените *кои одговориле дека била применета вербална опомена*, изедначен е процентот на вработени од женски и машки пол (46.66%). Од нив, вработени од женски пол во државниот сектор се 20.00%, а во приватниот сектор се 26.67%, додека пак вработени од машки пол во државен сектор се 13.33%, а во приватен се 33.33%.

Во однос на **образованието** на вработените *кои одговориле дека била применета вербална опомена*, како дејствие за спречување на мобингот, изедначен е процентот на вработените со високо и средно образование. Во државниот сектор поголем е процентот на вработени со високо образование (20.00%), а во приватниот сектор поголем е процентот на вработени со средно образование (33.33%).

Во однос на **возраста** на вработените *кои одговориле дека била применета вербална опомена*, во државниот сектор еднаков е процентот на вработени на возраст од 21-30г и 41-50г (по 13.33%), додека во приватниот сектор еднаков е процентот на вработени на возраст од 21-30г и 31-40г (по 20.00%).

Прашање бр.14

Табела 24. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Доколку сте жртва на мобинг, односно доколку врз Вас се извршува некое од дејствијата наведени во прашање број 13, дали би го пријавиле таквото однесување?*

сектор	да		не		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
државен	30	15.00	50	25.00	80	40.00
приватен	18	9.00	102	51.00	120	60.00
вкупно	48	24.00	152	76.00	200	100.00

Од вкупно 200 испитаници, само 48 (24.00%) од вкупниот број на вработени одговориле дека би пријавиле мобинг. Од нив 15.00% се вработени во државниот сектор, а 9.00% во приватниот сектор. Во табела 25 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 25. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Доколку сте жртва на мобинг, дали би пријавиле?

пол												
сектор	женски				машки				вкупно			
	f		%		f		%		f		%	
државен	26		54.17		4		8.33		30		62.50	
приватен	6		12.50		12		25.00		18		37.50	
вкупно	32		66.67		16		33.33		48		100.00	
образование												
сектор	високо				средно				вкупно			
	f		%		f		%		f		%	
државен	22		45.83		8		16.67		30		62.50	
приватен	10		20.83		8		16.67		18		37.50	
вкупно	32		66.67		16		33.33		48		100.00	
возраст												
сектор	20		21-30		31-40		41-50		51-60		61	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	1	2.08	12	25.00	9	18.75	8	16.67	0	0.00	0	0.00
приватен	2	4.17	6	12.50	8	16.67	2	4.17	0	0.00	0	0.00
вкупно	3	6.25	18	37.50	17	35.42	10	20.83	0	0.00	0	0.00

Во однос на **полот** на вработените *кои би пријавиле мобинг*, во државниот сектор поголем е процентот на вработени од женски пол (54.17%) наспроти приватниот сектор во кој поголем е процентот на вработени од машки пол (25.00%).

Во однос на **образованието** на вработените *кои би пријавиле мобинг*, поголем е процентот на вработени со високо образование (66.67%, од кои 45.83% се во државен, а 20.83% во приватен сектор) наспроти вработени со средно образование (33.33%, при што изедначен е процентот на вработените од двата сектора – 16.67%).

Во однос на **возраста** на вработените *кои би пријавиле мобинг*, во државниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 21-30 години (25.00%), а во приватниот сектор најголемиот процент се на возраст од 31-40 години (16.67%).

Прашање бр.15

Табела 26. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Доколку Вашиот одговор на прашањето бр 14 е НЕ, која е причината за тоа?*

сектор	никакво дејствие		понишка позиција		прекин на р.о.		друго		вкупно	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
државен	10	6.58	13	8.55	22	14.47	5	3.29	50	32.89
приватен	50	32.89	4	2.63	43	28.29	5	3.29	102	67.11
вкупно	60	39.47	17	11.18	65	42.76	10	6.58	152	100.00

Од вкупно 152 вработени кои одговориле дека не би пријавиле мобинг, 65 лица (42.76%) како причина го наведуваат стравот од губење на работата. Од нив 14.47% се вработени во државен сектор, а 28.29% во приватен сектор. Разгледувано одделно по сектори најголемиот процент на вработени во приватниот сектор како причина навеле дека нема да биде преземено никакво дејствие. Во табела 27 е прикажана распределбата на нивните одговори имајќи го во предвид полот, образованието и возраста на вработените.

Табела 27. Распределба на позитивните одговори (да) на вработените од државен и приватен сектор според нивниот пол, образование и возраст.

Доколку Вашиот одговор на прашањето број 14 е НЕ, која е причината за тоа?																
пол																
	женски				машки				вкупно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
никакво дејствие	1	0.66	30	19.74	9	5.92	20	13.16	10	6.58	50	32.89	60	39.47		
понишка позиција	1	0.66	2	1.32	12	7.89	2	1.32	13	8.55	4	2.63	17	11.18		
прекин на р.о.	1	0.66	26	17.11	21	13.82	17	11.18	22	14.47	43	28.29	65	42.76		
друго	2	1.32	5	3.29	3	1.97	0	0.00	5	3.29	5	3.29	10	6.58		
вкупно	5	3.29	63	41.45	45	29.61	39	25.66	50	32.89	102	67.11	152	100.00		
образование																
	високо				средно				вкупно				вкупно			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
никакво дејствие	8	5.26	8	5.26	2	1.32	42	27.63	10	6.58	50	32.89	60	39.47		
понишка позиција	6	3.95	0	0.00	7	4.61	4	2.63	13	8.55	4	2.63	17	11.18		
прекин на р.о.	15	9.87	11	7.24	7	4.61	32	21.05	22	14.47	43	28.29	65	42.76		
друго	5	3.29	4	2.63	0	0.00	1	0.66	5	3.29	5	3.29	10	6.58		
вкупно	34	22.37	23	15.13	16	10.53	79	51.97	50	32.89	102	67.11	152	100.00		
возраст																
	никакво дејствие				понишка позиција				прекин на р.о.				друго			
	државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен		државен		приватен	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	0	0.00	1	0.66	0	0.00	0	0.00	1	0.66	3	1.97	0	0.00	0	0.00
21-30	2	1.32	10	6.58	6	3.95	0	0.00	9	5.92	7	4.61	3	1.97	3	1.97
31-40	0	0.00	8	5.26	4	2.63	0	0.00	7	4.61	9	5.92	0	0.00	2	1.32
41-50	5	3.29	6	3.95	2	1.32	0	0.00	4	2.63	17	11.18	0	0.00	0	0.00
51-60	2	1.32	22	14.47	1	0.66	4	2.63	1	0.66	6	3.95	2	1.32	0	0.00
61	1	0.66	3	1.97	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.66	0	0.00	0	0.00
вкупно	10	6.58	50	32.89	13	8.55	4	2.63	22	14.47	43	28.29	5	3.29	5	3.29

Во однос на **полот** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени од машки пол кои сметаат дека ќе ја изгубат својата работа (13.82%) наспроти приватниот сектор во кој најголемиот процент се вработени од женски пол кои сметаат дека нема да биде преземено никакво дејствие (19.74%).

Во однос на **образованието** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени со високо образование кои сметаат дека ќе ја изгубат својата работа (9.87%) наспроти приватниот сектор во кој најголемиот процент се вработени со средно образование кои сметаат дека нема да биде преземено никакво дејствие (27.63%).

Во однос на **возраста** на вработените, во државниот сектор најголем е процентот на вработени на возраст од 21-30 години кои сметаат дека ќе ја изгубат својата работа (5.92%) наспроти приватниот сектор во кој најголемиот процент се вработени на возраст од 51-60 години кои сметаат дека нема да биде преземено никакво дејствие (14.47%).

Под одговорот “друго”, од 10 испитаници беа добиение следните одговори:

- ќе бидам повеќе малтретиран, а нема да биде преземено ништо
- казна – намалена плата

● Наведените наоди се во прилог на **Хипотеза 3** која постулираше дека: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг.*

Резултати за информираноста на вработените во државен и приватен и сектор за димензиите (видовите) на мобинг со кои се соочуваат

Во овој дел се прикажани одговорите на вработените од приватниот и државниот сектор кои се добиени на прашањето со реден број 13.

Прашање бр. 13

Табела 28. Одговори на сите вработени од државен и приватен сектор на прашањето: *Со какви дејствија сте искусиле мобинг (вознемирување / малтретирање)?*

	државен		приватен		вкупно	
	f	%	f	%	f	%
Менаџерот не ми дозволува да го искажам моето мислење	23	3.50	19	2.89	42	6.38
Моите колеги не ми дозволува да го искажам моето мислење	18	2.74	26	3.95	44	6.69
Кога зборувам, некој постојано ме прекинува	13	1.98	38	5.78	51	7.75
Колегите се забранети да комуницираат со мене	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Критикуван е мојот личен живот	14	2.13	42	6.38	56	8.51
Избегнуваат контакт со мене, покажувајќи презир	7	1.06	11	1.67	18	2.74
Беа објавени лажни гласини за мене	13	1.98	20	3.04	33	5.02
Ми се потсмеваат	19	2.89	22	3.34	41	6.23
Слушам совети дека треба да посетувам психијатар	1	0.15	2	0.30	3	0.46
Моето одење, гестови или говор се исмејувани	16	2.43	5	0.76	21	3.19
Се потсмеваат на моето социјално потекло	0	0.00	3	0.46	3	0.46
Се потсмеваат на мојата националност	4	0.61	2	0.30	6	0.91
Нападнат сум поради моите верски погледи	3	0.46	3	0.46	6	0.91
Нападнат сум поради моите политички ставови	2	0.30	1	0.15	3	0.46
Во моите одлуки постојано се сомневаат	4	0.61	18	2.74	22	3.34
Критикувана е продуктивноста на мојата работа	29	4.41	47	7.14	76	11.55
Не добивам никакви работни задачи	0	0.00	1	0.15	1	0.15
Добивам бесмислени задачи	16	2.43	3	0.46	19	2.89
Добивам задачи кои ја надминуваат мојата моќ	2	0.30	32	4.86	34	5.17
Добивам задачи кои откако ќе ги сработам "испаруваат"	3	0.46	1	0.15	4	0.61
Никој не зборува со мене	0	0.00	8	1.22	8	1.22
Моето работно место е преместено во просторија подалеку од останатите	0	0.00	1	0.15	1	0.15
Принуден сум да ги извршам задачите што ја понижуваат мојата самоверба	6	0.91	6	0.91	12	1.82
Добивам навредливи работни задачи	5	0.76	0	0.00	5	0.76
Морам да ги извршам задачите штетни по моето здравје	6	0.91	2	0.30	8	1.22
Мало физичко насилство беше извршено врз мене со цел да се "предадам"	0	0.00	14	2.13	14	2.13
Доживеав сексуален напад	0	0.00	0	0.00	0	0.00
За да ја зачувам мојата позиција ми беше понуден сексуален однос	2	0.30	7	1.06	9	1.37
Не ми е овозможено да го користам годишниот одмор	0	0.00	8	1.22	8	1.22
Не можам да користам слободни денови	4	0.61	44	6.69	48	7.29
Имам право на годишен одмор но помалку од 10 работни дена	0	0.00	62	9.42	62	9.42
вкупно	210	31.91	448.00	68.09	658	100.00

На ова прашање се понудени 31 одговор, а на вработените им беше овозможено да ги обележат сите дејствија и активности кои се извршуваат спрема нив. Ова прашање овозможи да се увиди дека дел од испитаниците иако се изјасниле дека не се жртва на мобинг, обележале дека се/биле жртви на одредени активности што укажува на тоа дека всушност дел од испитаниците се жртва на

мобинг, но не се свесни за тоа, односно таквото однесување или дејствие на мобинг го доживуваат како “нормално” однесување на својот претпоставен или колега.

Најзастапени димензии на мобинг во работните организации во државниот и приватниот сектор во нашата земја се напад на работните резултати, напад на здравјето на жртвата и напад на личната репутација.

▪ **Напад на работните резултати**, преку критикување на продуктивноста на работникот го потенцираат најголем број на вработени (11.55% од вкупниот број на вработени кои ги дадоа своите одговори на ова прашање, од кои 4.41% се во државен, а 7.14% во приватен сектор.

▪ Од вкупниот број на одговори кои укажуваат на постоење на димензијата – **напад на здравјето на жртвата** преку користењето на одмор помалку од 10 дена годишно, може да се забележи дека сите испитаници се вработени во приватниот сектор, што претставува 9.42% од вкупниот број на вработени кои ги дадоа своите одговори на ова прашање. Половина од вкупниот број на вработени во приватниот сектор во нашиот примерок се соочуваат со овој проблем (51%), односно 62 вработени. Најголемиот број се испитаници од женски пол, а според степенот на образование тие се со завршено средно образование.

▪ **Напад на личната репутација** преку критикување на личниот живот е третата најзастапена димензија (8.51% од вкупниот број на вработени кои ги дадоа своите одговори на ова прашање). Од нив 2.13% се вработени во државниот сектор, а 6.38% во приватниот сектор.

● Наведените наоди се во прилог на **Хипотеза 4** која постулираше дека: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за димензиите (видовите) на мобинг на кои се изложени.*

Прашање бр. 21

“Ваши препораки за откривање и спречување на мобингот”

Последното прашање од анкетниот лист кој беше употребен за целите на овој магистерски труд е од отворен карактер, бидејќи сакав да допрам до мислењата на дел од вработеното население за проблемот со откривањето на мобингот, како и неговото спречување.

Мал дел, односно само 5.50% или 11 лица од вкупниот број на испитаници (200) дадоа одговор на ова прашање.

По сумирање на добиените одговори, интересен е податокот дека најголем дел од испитаниците кои дадоа одговор на ова прашање, сметаат дека проблем за постоењето на мобингот, односно неговото откривање и спречување е стравот на вработените да го пријават истиот. Тие молчејќи го трпат теророт кој им се случува на работното место, со цел да не ја изгубат својата работа. Дел од испитаниците сметаат дека проблемот е во тоа што луѓето, општо земено, населението во нашата држава многу малку е запознаено со оваа проблематика, односно на дејствија кои се мобинг, гледаат како на нормално однесување и истите ги прифаќаат како “така треба”. Само еден од испитаниците, главниот причинител на овој проблем го гледа во Законот за заштита од вознемирување на работното место, сметајќи го законот за недоволно јасен.

ДИСКУСИЈА

Предмет на истражување во овој магистерски труд е информираноста на вработените во државниот и приватниот сектор за присуството на мобинг во работните организации, за видовите и димензиите на мобинг, како и активностите за негово надминување преку перцепцијата на вработените лица од различен пол, возраст и степен на образование. Целта на ова истражување е да се идентификува каква е информираноста на вработените за постоењето на мобинг и активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг и каква е свеста на вработените за нивните права загарантирани со правните прописи и за видовите (димензиите) на мобинг на кои се изложени имајќи го во предвид полот, возраста и степенот на образование.

Првата хипотеза поставена во ова истражување гласи: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола, од различна возраст и со различен степен на образование се разликуваат во однос на информираноста за поимот мобинг и неговата казнивост.*

Врз основа на наодите добиени од анализата на резултатите (прашања бр. 1, 2, 3 и 4) може да се забележи дека сите испитаници (200) го слушнале зборот мобинг, но 66.50% (133 испитаника) го знаат неговото значење, 63.50% (127 испитаника) знаат дека мобингот е казиво дело, а само 16%, односно 32 испитаника одговориле дека компанијата во која работат ги има запознаено со Законот за заштита од вознемирување на работно место. Врз основа на овој податок може да се констатира дека организациите многу малку посветуваат внимание на делот од менаџментот на човечки ресурси кој се однесува на запознавање на вработениот со забраната за вршење на вознемирување на работно место кое е пропишано и во самиот Закон во член 38, за што во член 36 став 1 точка 3 е пропишана и парична казна.

Испитаниците од двата сектора кои се во поголема мера запознаени со поимот мобинг, неговото значење и казнивост се припадници на женски пол, со завршено високо образование и на возраст од 21 до 30 години.

Втората хипотеза поставена во ова истражување гласи: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола, од различна возраст и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за изложеност на мобинг.*

Врз основа на наодите добиени од анализата на резултатите (прашања бр. 5, 6, 7 и 8) може да се забележи дека од 200 испитаника 116 (58%) се изјасниле дека доживеале мобинг на работното место и најголем дел од нив се соочуваат со мобинг повеќе од еднаш неделно во времетраење од 6 до 12 месеци, при што мобер е нивниот претпоставен (менаџер). Од нив поголем е бројот на испитаници од женски пол (65.52%, наспроти испитаници од машки пол 34.48%) и во двата сектора, при што најголем процент се на возраст од 21 до 30 години (28.45%), иако доста голем и изедначен е процентот на испитаници на возраст од 31 до 40г и 41 до 50г (по 23.28%). Во однос на образованието, во државниот сектор поголем е процентот на вработени со високо образование, додека пак во приватниот сектор поголем е бројот на вработени со средно образование кои се соочуваат со мобинг. Што се однесува на моберот, може да се забележи дека во државниот и приватниот сектор, вработените од женски пол најмногу трпат мобинг од страна на својот претпоставен, додека пак кај жртвите од машки пол, во најголем број случаи во државниот сектор мобингот е вршен од страна на неколку колеги, а во приватниот сектор од страна на претпоставениот.

Третата хипотеза поставена во ова истражување гласи: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на активностите што треба да се преземат при изложеност на мобинг.*

Врз основа на наодите добиени од анализата на резултатите (прашања бр. 9, 10, 11, 12, 14 и 15) може да се забележи дека испитаниците од женски пол, вработени во двата сектора најчесто се одлучуваат да разговараат со своите блиски за мобингот кој го доживуваат на работното место, додека пак испитаниците од машки пол најчесто се обраќаат на моберот барајќи да престане или го известуваат својот претпоставен. Во тој случај помош и поддршка најголем дел од испитаниците од женски пол добиваат од семејството или пријателите, додека пак испитаниците од машки пол, најмногу помош добиваат од своите колеги. Што се однесува на дејствијата кои се преземени од страна на претпоставените/компанијата, во државниот сектор најголем дел од испитаниците од женски пол одговориле дека биле преземени активности, додека пак во приватниот сектор, најголем број одговориле дека не биле преземени никакви дејствија за спречување и решавање на мобингот. Најчесто преземени дејствија се вербална опомена и дисциплинска казна. Во однос на пријавувањето на мобинг и во двата сектора поголем е бројот на вработени со високо образование кои би пријавиле мобинг. Во државниот сектор поголем е бројот на испитаници од женски пол кои би пријавиле мобинг (на возраст од 21 до 30 години), додека пак најголем број испитаници од машки пол, со високо образование, на возраст од 21 до 30 години не би пријавиле од страв дека ќе ја изгубат својата работа. Во приватниот сектор, поголем е бројот на испитаници од машки пол, на возраст од 31 до 40 години кои би пријавиле мобинг, додека најголем дел од испитаниците од женски пол како причина за непријавување на мобинг наведуваат дека нема да биде преземено никакво дејствие. Истите се на возраст од 51 до 60 години и со завршено средно образование.

Четвртата хипотеза поставена во ова истражување гласи: *Вработените во државен и приватен сектор, од двата пола и од различна возраст, и со различен степен на образование се разликуваат во однос на свеста за димензиите (видовите) на мобинг на кои се изложени.*

Врз основа на наодите добиени од анализата на резултатите (прашање бр. 13) може да се забележи дека дел од испитаниците иако се изјасниле дека не се жртва на мобинг, обележале дека се/биле жртви на одредени активности што укажува на тоа дека всушност дел од испитаниците се жртва на мобинг, но не се свесни за тоа, односно таквото однесување или дејствие на мобинг го доживуваат како “нормално” однесување на својот претпоставен или колега. Во работните организации во државниот и приватниот сектор во нашата земја се застапени сите 5 димензии на мобинг, при што најзастапена е димензијата – напад на работните резултати. Разгледувано по сектори, покрај оваа димензија, во приватниот сектор најзастапена е димензијата - напад на здравјето на жртвата. Половина од вкупниот број на вработени во приватниот сектор во нашиот примерок се соочуваат со овој проблем (51%), односно 62 вработени. Најголемиот број се испитаници од женски пол, а според степенот на образование тие се со завршено средно образование. Во државниот сектор, вработените најмногу се соочуваат со димензијата – напад на можноста за адекватна комуникација.

Доколку се споредат наодите од истражувањата кои се соопштени во овој магистерски труд од 2009 год. со наодите од истражувањето спроведено за потребите на овој магистерски труд, се забележува дека ставовите и размислувањата околу овој комплексен проблем воопшто не се променети.

Односно, во улога на мобер и денес како и во далечната 2009 година во најголемиот број на случаи, се јавува претпоставениот. Најголем дел од жртвите за овој проблем разговараат и добиваат поддршка од своето семејство, односно тие не се обидуваат решението на својот проблем да

го бараат кај лица кои се професионално компетентни за таа цел, како што се психолози, психотерапевти и претпоставените. Понатаму нема ништо променето и околу обврската на работодавецот при вработувањето на работникот, истиот да го запознае со одредбите од Законот за работни односи. Од истражувањата спроведени во периодот од 2009 до сега, може да се забележи дека жртвите на мобинг, најчесто се жртви на психички мобинг. Според истражувањето направено за потребите на овој магистерски труд може да се заклучи дека најчесто е критикувана продуктивноста на вработените што ја претставува димензијата - напад на работните резултати. Најчеста причина поради која испитаниците не би пријавиле мобинг е стравот од прекин на работниот однос, како и сигурноста дека надлежните органи нема да преземат ништо во врска со нивната пријава. Најголем дел од испитаниците кои се изјасниле дека пријавиле мобинг имаат вишо или високо образование.

ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ

Мобинг е специфичен облик на однесување на работното место во кој едно лице или лица злоставуваат и понижуваат друга личност со цел да се загрози нејзиниот углед и достоинство и како резултат на таквото однесување доаѓа до нарушување на менталното и физичкото здравје на жртвата. Зборот “МОБИНГ” е термин кој ги опфаќа сите видови на дискриминација и злоупотреба на работното место, за кој постојат голем број на дефиниции.

Во мобингот учествуваат две страни, мобер – личноста која морално, сексуално, психолошки или на друг начин малтретира, злоставува и сака да елиминира личноста на која гледа “пречка” и мобинг-жртва или жртва на мобинг – личноста која го трпи однесувањето на моберот.

Мобинг – жртвата се соочува со голем број на последици, како физички нарушувања, психички нарушувања, нарушувања во однесувањето кои на крај можат да доведат до различни болести. Меѓутоа во услови на мобинг негативни последици се одразуваат и на организацијата во која работникот има засновано работен однос. Колку е поголем психолошкиот притисок, толку се поприсутни намалената работоспособност на поединецот, резултатите кои ги постигнува при вршењето на своите работни обврски и лојалноста кон самата организација во која работи.

Што се однесува до видот на мобингот, постојат повеќе видови мобинг во зависност од насоката на мобинг активностите, односно кој е во улогата на мобер, а кој жртва; мотивот за вршање на мобингот; бројот на мобери и бројот на жртви; причината за таквото однесување; видот на дејствијата/активностите со кои се предизвикува малтретирањето и вознемирувањето; личноста на моберот и сл.

Во нашата држава, мобингот како појава е регулиран со Законот за заштита од вознемирување на работно место, а исто така во конкретни одредби мобингот

се дефинира и во следните акти: Уставот, Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за работни односи, Кривичниот Законик.

За целите на истражувањето е користен анонимен прашалник кој се состои од 21 прашање, на кој 200 испитаници од околината на Скопје вработени во приватниот сектор (120) и државниот сектор (80) ги дадоа своите одговори. Од 200 испитаници 50% се припадници на женскиот пол, 50% се припадници на машкиот пол, додека 111 испитаника се со средно образование, а 89 испитаника се со високо образование. 138 од испитаниците се вработени “подредени”, а 62 се вработени – претпоставени. Повеќе од половина од испитаниците се вработени во моменталната компанија подолго од 3 години. Од вкупниот борј на испитаници, 41 се вработени во мали компании и тоа во приватен сектор, додека пак останатите 159 испитаника се вработени во поголеми компании.

Доколку ги средиме добиените податоци од спроведеното истражување, ги добиваме следните податоци: голем дел од учесниците во ова истражување се запознаени со мобингот; знаат дека истиот претставува казниво дело и биле жртви на мобинг; најголем дел од жртвите “трпат” мобинг во времетраење од 6 до 12 месеци, а вознемирувањето се врши повеќе од еднаш неделно; најчесто улогата на мобер ја има претпоставениот; за постоењето на овој проблем, жртвите разговараат со своите пријатели/семејството или колегите, од кои добиваат поддршка; не се преземаат никакви дејствија за спречување на мобингот, освен вербално предупредување; вработените не се запознаени со Законот за заштита од вознемирување на работно место; вработените не би пријавиле постоење на мобинг, најчесто од страв дека ќе го изгубат своето работно место.

Врз основа на деталната анализа на добиените резултати од испитаниците кои се изјасниле дека се жртви на мобинг а која е содржана во делот на Прилози (Прилог Б) во овој магистерски труд, може да се заклучи следното:

- Од вкупно 200 испитаника, 116 се изјасниле дека се жртви на мобинг:

- Според полот – жртви на мобинг се повеќе жени, отколку мажи, односно од 116 жртви на мобинг 76 се жени, а 40 се мажи;
- Според степенот на образование – 68 од жртвите на мобинг имаат завршено средно образование, додека останатите 48 имаат високо образование;
- Според нивото на позицијата – 33 жртви на мобинг имаат работна позиција – претпоставен, додека 83 од жртвите на мобинг се вработени на т.н. “подредена” позиција или позиција која по својата природа не менаџира работа на други позиции;
- Според времетраењето на работниот однос – 55 од жртвите на мобинг работат во организацијата подолго од 3 години; 42 жртви работат во компанијата во времетраење од една до три години, а 19 се “тазе”, нови вработени кои работат пократко од 6 месеци;
- Според возраста – 33 жртви се на годишна возраст од 21 – 30 години; по 27 се на годишна возраст од 31 до 40 години и од 41 – 50 години; 23 се на возраст од 51 до 60 години; 4 се млади до 20 години и 2 од жртвите на мобинг имаат повеќе од 61 година.

Мобингот е појава која по својата природа е непредвидлива и може да “зграпчи” секого, без оглед на полот, позицијата, степенот на образование, возраста или годините работно искуство во компанијата.

Потенцијал да се биде жртва на мобинг постои кај секој вработен без разлика на тоа од кој пол е, на која возраст, дали има подолг стаж во компанијата или не, дали е на менаџерска функција, со високо или средно образование.

За да може да се влијае на овој проблем, пред се врз намалување на неговата застапеност, задолжително е воведување на мерки кои ќе ги принудат организациите да постапуваат согласно законите од сферата на работниот однос; да посветуваат внимание на запознавањето на вработените со нивните права,

како и да постапуваат по пријавувањето на овој проблем. На тој начин кај вработените ќе се зголеми знаењето за правата кои им се загарантирани на работното место, би се подигнала свеста кај вработените за постоењето на мобинг во сите негови форми и димензии, со што исто така секој вработен би се охрабрил да зборува јавно за овој проблем и да преземе активности за спречување на истиот.

Значи, потенцијал да се биде жртва на мобинг постои кај секој вработен, но едукацијата и знаењето за овој феномен, познавањето на правата на работникот и правните акти кои го штитат, може да ни помогнат да одлучиме дали и понатаму ќе одиме на работа со наведната глава, со никаква желба и љубов, рутински ќе ги извршуваме работните задачи чекајќи да заврши работното време или ќе се спротивставиме на моберот и со крената глава ќе се бориме за она што законски ни припаѓа. Изборот е наш.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ангелоска-Галевска, Н. (2011), *Планирање на научно истражување.*, Интерен материјал - Филозофски Факултет: Скопје.
2. Albrow, M. (1992), *Do organizations have feelings*, Organization Studies.
3. Beer, M., Spector, A., Lawrence, P., Mills, D., Walton, R. (1984), *Managing Human Assets*, New York: The free Press. Damjanović.
4. Беловски, В., Кадриу, О. (2011), *Коментар на Законот за работни односи*, Компанија д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг, Скопје.
5. Беловски, В. (2009), *Забрана на дискриминација, Годишен зборник Правен факултет*, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип.
6. Беловски, В., Мајхошев, А. (2012), *Трудово право – авторизирани предавања*, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип.
7. Беличанец, Т., Старова, Г. (1996), *Трудово право*, Универзитет “Св.Кирил и Методи” , Правен Факултет, Скопје.
8. Величковска, Ј. (2009), *МОБИНГ – психички притисок на работното место*, АРС Ламина, Скопје
9. Vinkovic, M. (2016), *Prirucnik o diskriminaciji I mobingu na random mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, Zagreb
10. Гоцевски, Д. (2010), *Правна рамка за спречување и заштита од мобинг во Република Македонија* - Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје.
11. Goleman, D. (1997), *Emocionalna inteligencija – Zasto je vaznija od kvocijenta inteligencije*. Zagreb: Mozaik knjiga.
12. Груевски, Д., Марковска, М. (2009), *Организациско однесување* – Центар за интернационален менаџмент.
13. Greenberg, J., Baron, R. (2008), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Pearson Prentice Hall, US
14. Guzina, M.(1980): (1980), *Kadrovaska psihologija*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva. Beograd: Naučna knjiga.

15. Davis, M., Eschelman, E. R. & McKay, M. (1995), *The Relaxation & StressReduction Workbook*. 4th ed. New Harbinger Publications. Oakland, CA.
16. Јовановска-Брезоска, Е. (2011), *Еднаквоста како основно право (со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос од заштита од дискриминација*, Фондација Отворено општество-ФИОМ.
17. Каламатиев, Т., Митревски, Ж., Ристовски, А. (2011), *Права од работен однос на жените и младите во Република Македонија*, Скопје.
18. Koić, E., Mustajbegović, J., Ivezić, S. (2007), *Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe*, преземено од <https://hrcak.srce.hr/21908>
19. Kostelić – Martić, A. (2005), *Mobing – psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga
20. Leymann, H. (2004), *The Mobbing Encyclopaedia, Bulling; Whistleblowing, The definition of mobbing at workplaces*, Sweden
21. Lorenz, K. (1966), *On aggression*, Methuen Publishing, London
22. Михајлова, В. (2011), *Дискриминација при вработување и остварување на правата од работен однос и правната заштита*. Институт за човекови права, преземено од <https://www.ihr.org.mk>
23. Михајлоски, З. (2013), *Постапка за заштита од вознемирување на работно место*, (презентација), преземено од <http://www.ssm.org.mk/>
24. Мицески, Т. (2009), *Менаџмент на човечки ресурси*, Економски Факултет, Универзитет “ГоцеДелчев”, Штип.
25. Мишев, С., Фришчиќ, Ј., Гелевска, М. (2015), *Водич за заштита од вознемирување на работното место*, ЕСЕ, Скопје
26. Најчевска, М., Трајаноски, Ж. (2010), *Медиумите и дискриминацијата*, Фондација Отворено општество - ФИОМ.
27. Pelletier, P. (2016), *Workplace Bullying Prevention, Management and Elimination Strategies for Human Resource Professionals*, Прочитано на <http://www.paulpelletierconsulting.com/wp-content/uploads/2018/03/HR-US-Article.pdf>

28. Penic, I., Koic, E., Vasiljevic, S., Vinkovic, M. (2018), *Prirucnik o diskriminaciji i mobingu na random mjestu*, Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga Nakladnik, Zagreb
29. Randall, P. (2002), *Bullying in adulthood—Assessing the Bullies and their Victims*, Routledge, New York
30. SafeWork Australia (2012), *Safety Management Systems – A guide*, Darwin, преземено од <https://worksafe.nt.gov.au>
31. SafeWork NSW (1996), *Stress, the Workplace and the Individual*, Sydney, преземено од <https://www.safework.nsw.gov.au/safety-starts-here/mental-health-at-work-the-basics/workplace-stress>
32. UGS "Nezavisnost" Mobing i kako ga sprečiti - Priručnik
33. Шикова, Н., Бочварска, В., (2014), *Стандарди за управување со човечки ресурси* (второ ревидирано издание), Министерство за информатичко општество и администрација во соработка со Центар за управување со промени, Скопје

Нормативни акти, брошури и извештаи

1. Брошура на Сојузот на синдикатите на Република Македонија и Канцеларијата на фондацијата „Фридрих Еберт“, Мобинг, психички притисок на работното место, јуни 2009 година, Скопје.
2. Женска граѓанска иницијатива Antiko, Кампања – Мобинг, информирај се и препознај го! http://antiko.org.mk/proekti_detail.asp?ID=2.
3. Жртви на мобинг 77 проценти од вработените во Македонија, (2010), Прочитано на <https://vecer.mk/ekonomija/zhrtvi-na-mobing-77-procenti-od-vrabotenite-vo-makedonija>
4. Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.6 од 13.01.2012.
5. Закон за заштита од вознемирување на работно место, Службен весник на РМ, бр. 79 од 31.5.2013, Скопје.

6. Закон за работни односи, Службен весник на РМ, бр. 74 од 8.05.2015, Скопје.
7. Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ бр.50 од 13.04.2010).
8. Закон за инспекција на трудот (Службен весник на РМ бр. 35/97 и 29/02 – пречистен текст).
9. Закон за медијација (Службен весник на РМ бр. 138 од 17.11.2009).
10. Закон за заштита и здравје при работа (Службен весник на РМ, бр 92/07).
11. Кривичниот законик на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.19 од 30.03.2004 година – пречистен текст).
12. Национална стратегија за вработување 2011-2015.
13. Национална стратегија за одржлив развој 2009-2030.
14. Општ колективен договор за стопанството, јуни 2010
15. Прирачник на Прим. М-р Елвира Коиќ, Д-р Снежана Василевиќ и Ивана Јолиќ, Обука на тренери и советници за антимобинг.
16. Прирачник на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија, Осумнаесетта синдикална школа, 22-24.02 2007 година, Нов Дојран.
17. ППЦ „МОБИНГ– Информирај се и препознај го!“, Градење на мрежа на прва генерација ЗГи за застапување на правата на жртвите на мобинг, Проект финансиран од Европската Унија, 2008, Штип
18. Устав на Република Северна Македонија (Службен весник на РМ бр.52/1991).

Интернет страни

- Ball, P., 2015, *10 Types of Workplace Bullying and How to Stop It*
<https://workplace.care.com/10-types-of-workplace-bullying-and-how-to-stop-it>
- Gordon S., 2019, *6 Reasons Why People Are Bullied at Work*

<https://www.verywellmind.com/reasons-why-workplace-bullies-target-people-460783>)

- Gould, T., 2018, *Watch out for these 8 workplace bully personality types*
<https://www.hrmorning.com/articles/8-workplace-bully-personality-types/>
- Јанура, П., 2016, *ДОНЕСЕНА Е ПРЕСУДА ЗА МОБИНГ ВО МАКЕДОНИЈА: се создава судска пракса која охрабрува, вели адвокатот Петро Јанура*
<https://akademik.mk/donesena-e-presuda-za-mobing-vo-makedonija-se-sozdava-sudska-praksa-koja-ohrabruva-veli-advokatot-petro-janura/>
- Маленкова, Т., 2009, *МОБИНГОТ... РЕАЛНОСТ*
<https://tvm.mk/vesti/ohrid/6666-mobing-realnost>
- Regoli, N., *Types of Workplace Bullying Behaviours*
<https://futureofworking.com/types-of-workplace-bullying-behaviours/>
- Yahnke K., 2018, *11 Types of Workplace Harassment (and How to Stop Them)*
<https://i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>
- <http://www.ssm.org.mk/mk/za-mobingot-da-se-zboruva-javno>
- <https://www.thehrdepartment.ie/the-hr-advisor/bullying-in-the-workplace-and-what-to-do-about-it>
- http://www.bbc.co.uk/macedonian/news/story/2009/04/090427_mobbing27.shtml
- <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/374566>
- <http://www.ssm.org.mk/mk/za-mobingot-da-se-zboruva-javno>
- https://icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Yamada%2CDuffy%2CBerry.proof_.pdf
- <https://bullyonline.org/index.php/bullying/2-types-of-bullying>
- <https://www.yumpu.com/it/document/read/15479304/lavorare-in-gruppo-oggi-cesare-kaneklin-telema>
- <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

ПРИЛОЗИ:

ПРИЛОГ А (АНКЕТЕН ЛИСТ)

Овој анкетен лист е наменет за потребите на едно истражување кое ќе биде дел од магистерски труд. Ве молам искрено и точно да одговорите на прашањата. Анкетниот лист е анонимен и податоците се наменети само за нас и нема да бидат употребени за друга намена.

Ви благодариме за соработката и подготвеноста да одвоите дел од Вашето време!

Место во кое се наоѓа компанијата	
Работно место	
Степен на образование	
Пол	• женски • машки

1. Дали сте “слушнале” за зборот МОБИНГ?

☐ да

☐ не

2. Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?

☐ да

☐ не

3. Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?

☐ да

☐ не

4. Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за заштита од вознемирување на работно место?

☐ да

☐ не

5. Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?

☐ да

☐ не

6. Доколку Вашиот одговор е ДА, колку долго се случува вознемирувањето (малтретирањето)?

- ☐ до 3 месеци
- ☐ од 3 месеци до 6 месеци
- ☐ од 6 месеци до 12 месеци
- ☐ повеќе од 12 месеци

7. Колку често се случува вознемирувањето (малтретирањето)?

- ☐ повеќе од еднаш неделно
- ☐ помалку од еднаш неделно
- ☐ секојдневно

8. Кој е / бил Вашиот мобер?

- ☐ еден колега
- ☐ неколку колеги
- ☐ менаџер (претпоставен)
- ☐ менаџерот (претпоставениот) и колега/и

9. Како реагирате/вте на вознемирувањето (мобингот)? Обележете ги сите соодветни одговори:

- ☐ не правам/направив ништо
- ☐ јас побарав да престанат со малтретирањето
- ☐ го известив менаџерот
- ☐ се обротив на психолог
- ☐ се обротив на психотерапевт
- ☐ кажав на моите пријатели/семејството
- ☐ се оддалечив од моберот
- ☐ поднесов писмено барање за заштита од мобинг
- ☐ покренав прекршочна постапка
- ☐ дадов отказ

10. Кој Ви даде поддршка и помош?

- ☐ менаџер
- ☐ психолог
- ☐ психотерапевт
- ☐ семејство/пријатели
- ☐ колега

11. Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?

- ☐ да
- ☐ не
- ☐ не знам

12. Доколку одговорот е ДА, какви дејствија биле преземени?

- ☐ немаше последици
- ☐ дисциплинска казна
- ☐ вербално предупредување
- ☐ одредување посредник за разрешување на проблемот
- ☐ писмена спогодба

13. Со какви дејствија сте искусиле мобинг (вознемирување/малтретирање)?

Обележете ги сите соодветни одговори:

- ☐ менаџерот не ми дозволува да го искажам моето мислење
- ☐ моите колеги не ми дозволуваат да го искажам моето мислење
- ☐ кога зборувам, некој постојано ме прекинува
- ☐ критикувана е продуктивноста на мојата работа
- ☐ критикуван е мојот личен живот
- ☐ никој не зборува со мене
- ☐ избегнуваат контакт со мене, покажувајќи погледи или гестови со презир
- ☐ колегите се забранети да комуницираат со мене
- ☐ моето работно место е преместено во просторија подалеку од моите колеги
- ☐ беа објавени лажни гласини за мене
- ☐ ми се потсмеваат
- ☐ слушам совети дека треба да посетувам психијатар
- ☐ моето одење, гестови или говор се исмејувани
- ☐ се потсмеваат на моето социјално потекло
- ☐ се потсмеваат на мојата националност
- ☐ јас сум нападнат поради моите верски погледи
- ☐ јас сум нападнат поради моите политички ставови
- ☐ во моите одлуки постојано се сомневаат
- ☐ не добивам никакви работни задачи
- ☐ добивам безсмислени задачи
- ☐ добивам задачи кои ја надминуваат мојата моќ
- ☐ добивам задачи, кои откако ќе ги сработам “испаруваат”
- ☐ принуден сум да ги извршам задачите што ја понижуваат мојата

самодоверба

- ☐ добивам навредливи работни задачи
- ☐ морав да ги извршам задачите штетни по моето здравје
- ☐ мало физичко насилство беше искористено врз мене, со цел да се

“предадам”

- ☐ доживеав сексуален напад
- ☐ за да ја зачувам мојата позиција ми беше понуден сексуален однос
- ☐ не ми е овозможено да го користам годишниот одмор
- ☐ не можам да користам слободни денови
- ☐ имам право на годишен одмор но помалку од 10 работни дена

14. Доколку сте жртва на мобинг, односно доколку врз Вас се извршува некое од горенаведените дејствија, дали би го пријавиле таквото однесување?

☐ да

☐ не

15. Доколку Вашиот одговор е НЕ, која е причината за тоа?

☐ нема да биде преземено никакво дејствие

☐ страв од преместување на пониска позиција

☐ страв од прекинување на работниот однос

☐ друго _____

16. Вработени сте во:

☐ приватен сектор

☐ државен сектор

17. Вашата позиција е:

☐ вработен

☐ вработен - претпоставен

18. Колку години работите во моменталната компанија?

☐ до 6 месеци

☐ од 1 - 3 години

☐ повеќе

19. Колку вработени има во Вашата компанија?

☐ до 10 вработени

☐ од 10 до 50 вработени

☐ од 50 до 200 вработени

☐ повеќе од 200 вработени

20. Возраст

☐ до 20 години

☐ од 21 – 30

☐ од 31 – 40

☐ од 41 – 50

☐ од 51 – 60

☐ над 60

21. Ваши препораки за откривање и спречување на мобингот:

ПРИЛОГ Б

Детален приказ на испитаниците кои се изјасниле дека биле / се жртви на мобинг

Жртви на мобинг – Вработени во Банка

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7
Пол	М							
	Ж							
Возраст	21 - 30							
	31 - 40							
	41 - 50							
Брачна состојба	слободен							
	во брак							
	разведен							
Позиција	Раководител							
	Референт за ПП							
Степен на образование	Средно							
	Високо							
Ниво позиција	вработен							
	претпоставен							
Работен однос	до 6 месеци							
	1 - 3 год							
	повеќе							

Жртви на мобинг – Вработени на Факултет

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Пол	М																	
	Ж																	
Возраст	21 - 30																	
	31 - 40																	
	41 - 50																	
	51 - 60																	
	над 60																	
Брачна состојба	слободен																	
	во брак																	
	разведен																	
Позиција	Професор																	
	Администрација																	
	Хигиеничар																	
Степен на образование	Средно																	
	Високо																	
Ниво позиција	вработен																	
	претпоставен																	
Работен однос	до 6 месеци																	
	1 - 3 год																	
	повеќе																	

Жртви на мобинг – Вработени во Основно Училиште

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Пол	М														
	Ж														
Возраст	21 - 30														
	31 - 40														
	41 - 50														
	51 - 60														
	над 60														
Брачна состојба	слободен														
	во брак														
	разведен														
Позиција	Наставник														
	Администрација														
Степен на образование	Средно														
	Високо														
Ниво позиција	вработен														
	претпоставен														
Работен однос	до 6 месеци														
	1 - 3 год														
	повеќе														

Жртви на мобинг – Вработени во АРМ

	Испитаници	1	2	3	4	5
Пол	М					
	Ж					
Возраст	21 - 30					
	31 - 40					
	41 - 50					
	51 - 60					
	над 60					
Брачна состојба	слободен					
	во брак					
	разведен					
Позиција	Старешина					
	Војник					
Степен на образование	Средно					
	Високо					
Ниво позиција	вработен					
	претпоставен					
Работен однос	до 6 месеци					
	1 - 3 год					
	повеќе					

Жртви на мобинг – Вработени во Здравство

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Пол	М													
	Ж													
Возраст	21 - 30													
	31 - 40													
	41 - 50													
	51 - 60													
	над 60													
Брачна состојба	слободен													
	во брак													
	разведен													
Позиција	Доктор													
	Мед. Сестра													
Степен на образование	Средно													
	Високо													
Ниво позиција	вработен													
	претпоставен													
Работен однос	до 6 месеци													
	1 - 3 год													
	повеќе													

Жртви на мобинг – Вработени во текстилна индустрија

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Пол	М														
	Ж														
Возраст	21 - 30														
	31 - 40														
	41 - 50														
	51 - 60														
	над 60														
Брачна состојба	слободен														
	во брак														
	разведен														
Позиција	Конф техничар														
	Пеглач														
	Раководител														
Степен на образование	Средно														
	Високо														
Ниво позиција	вработен														
	претпоставен														
Работен однос	до 6 месеци														
	1 - 3 год														
	повеќе														

Жртви на мобинг – Вработени во текстилна индустрија (Шивач)

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Пол	М																						
	Ж																						
Возраст	21 - 30																						
	31 - 40																						
	41 - 50																						
	51 - 60																						
	над 60																						
Брачна состојба	слободен																						
	во брак																						
	разведен																						
Позиција	Шивач																						
Степен на образование	Средно																						
	Високо																						
Ниво позиција	вработен																						
	претпоставен																						
Работен однос	до 6 месеци																						
	1 - 3 год																						
	повеќе																						

Жртви на мобинг – Вработени во трговија

	Испитаници	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Пол	м																								
	ж																								
Возраст	21 - 30																								
	31 - 40																								
	41 - 50																								
	51 - 60																								
	до 20																								
Брачна состојба	слободен																								
	во брак																								
	живеат заедно																								
	разведен																								
Позиција	Продавач/ка																								
	Менаџер прод																								
	Комерцијалист																								
Степен на образование	Средно																								
	Високо																								
Ниво позиција	вработен																								
	претпоставен																								
Работен однос	до 6 месеци																								
	1 - 3 год																								
	повеќе																								

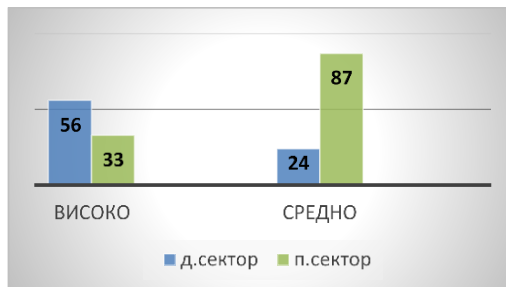
ПРИЛОГ В

Детален графичонски приказ на одговорите на испитаниците на акетниот лист

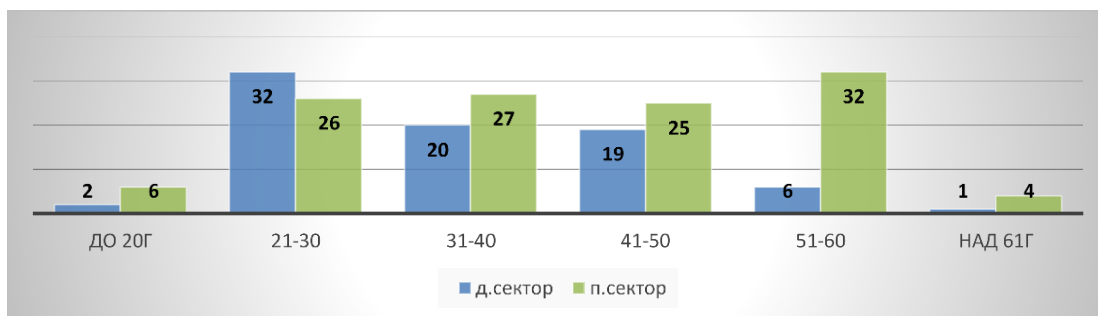
Прашање бр. 1



Графикон 1: ПОЛ - Дали сте слушале за зборот МОБИНГ?



Графикон 2: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали сте слушале за зборот МОБИНГ?

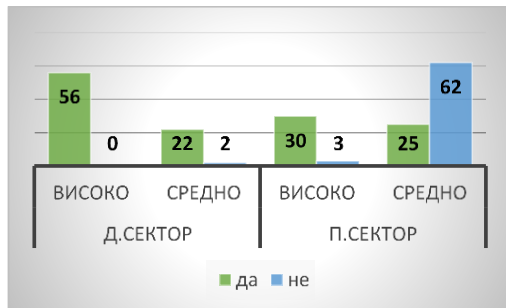


Графикон 3: ВОЗРАСТ - Дали сте слушале за зборот МОБИНГ?

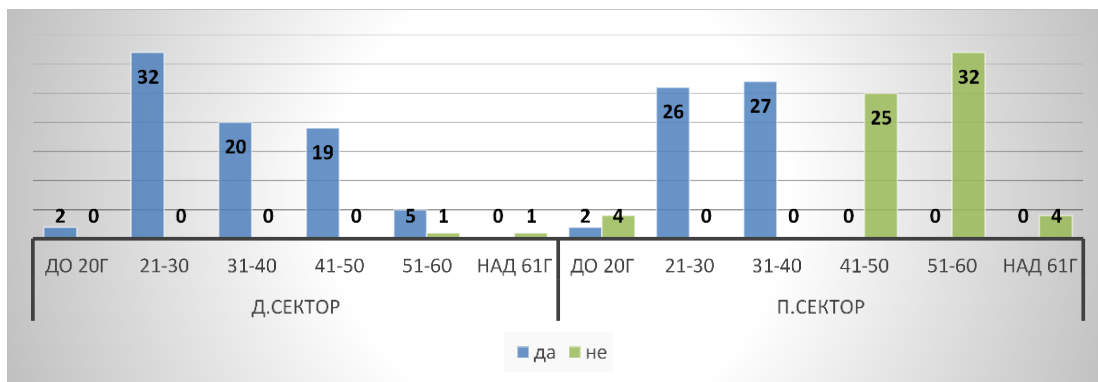
Прашање бр. 2



Графикон 4: ПОЛ - Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?



Графикон 5: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?

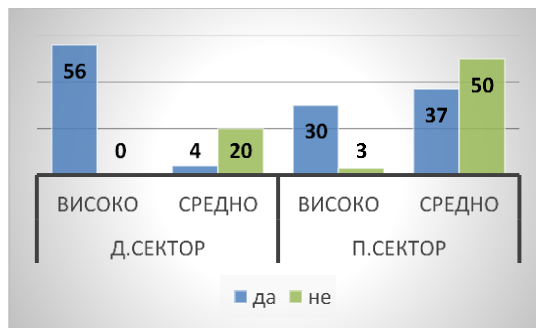


Графикон 6: ВОЗРАСТ - Дали сте запознаени со значењето на поимот МОБИНГ?

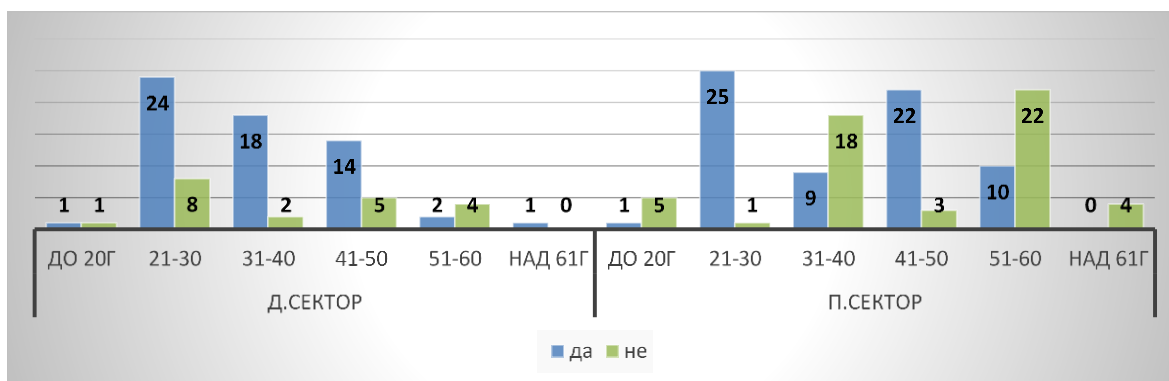
Прашање бр.3



Графикон 7: ПОЛ - Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?



Графикон 8: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?

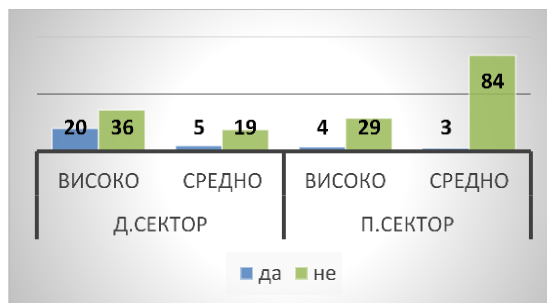


Графикон 9: ВОЗРАСТ - Дали знаете дека МОБИНГОТ е казниво дело?

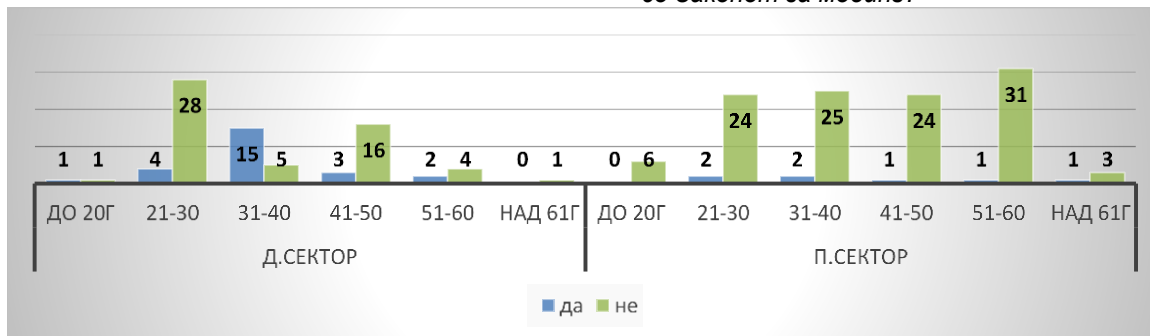
Прашање бр. 4



Графикон 10: ПОЛ - Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за мобинг?



Графикон 11: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за мобинг?

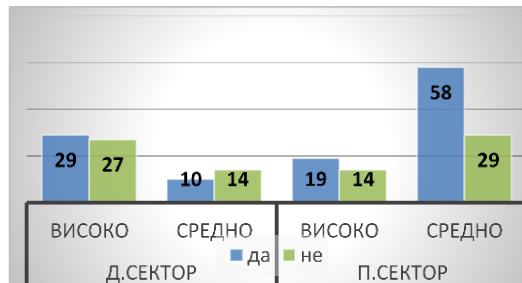


Графикон 12: ВОЗРАСТ - Дали Вашата компанија Ве има запознаено со Законот за мобинг?

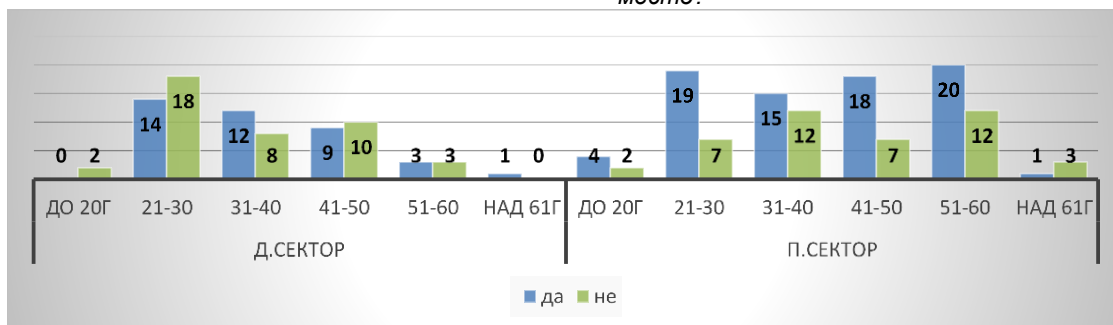
Прашање бр. 5



Графикон 13: ПОЛ - Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?



Графикон 14: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?

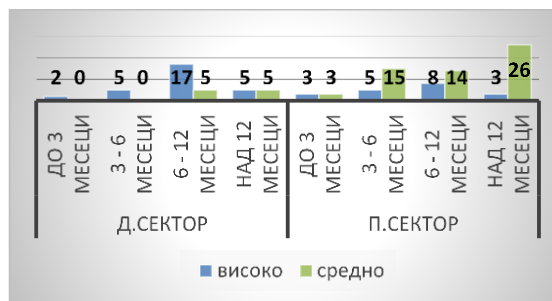


Графикон 15: ВОЗРАСТ - Дали сте доживеале вознемирување (малтретирање) на Вашето работно место?

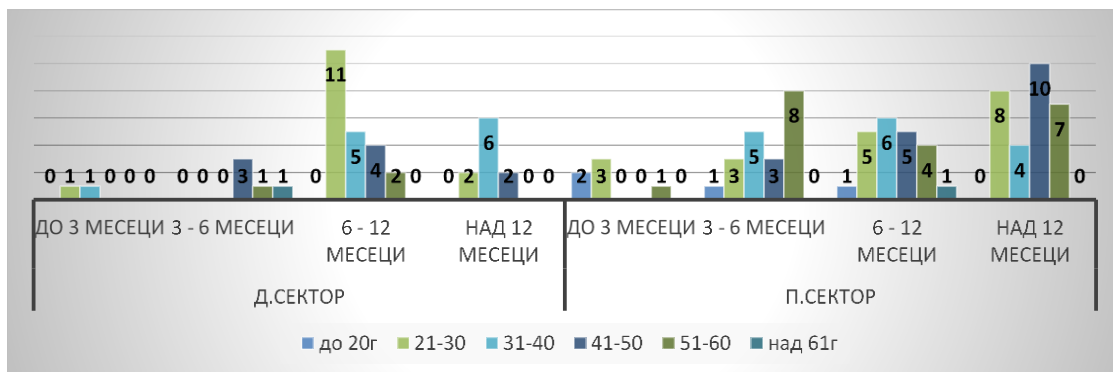
Прашање бр. 6



Графикон 16: ПОЛ - Времетраење на вознемирувањето / малтретирањето на работното место



Графикон 17: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Времетраење на вознемирувањето / малтретирањето на работното место

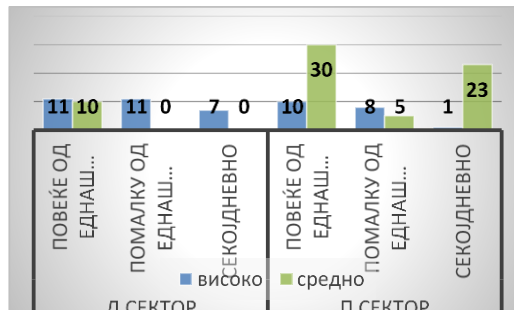


Графикон 18: ВОЗРАСТ - Времетраење на вознемирувањето/малтретирањето на работното место

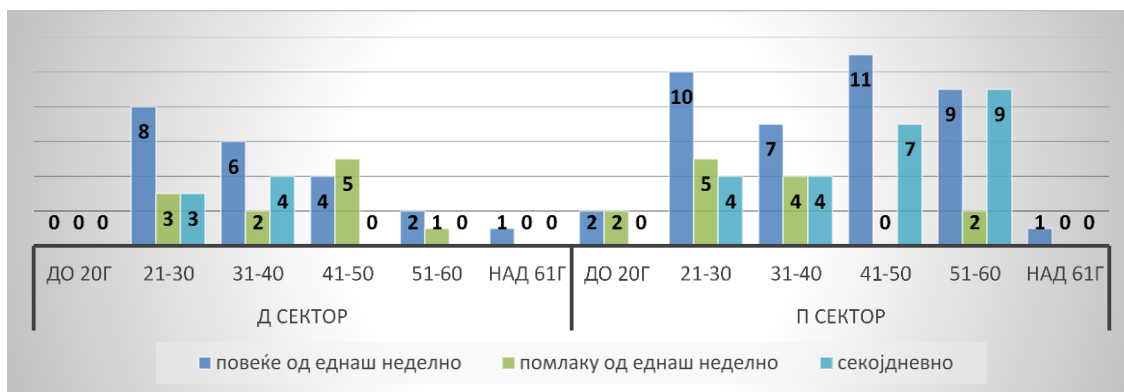
Прашање бр. 7



Графикон 19: ПОЛ - Колку често се случува вознемирувањето?

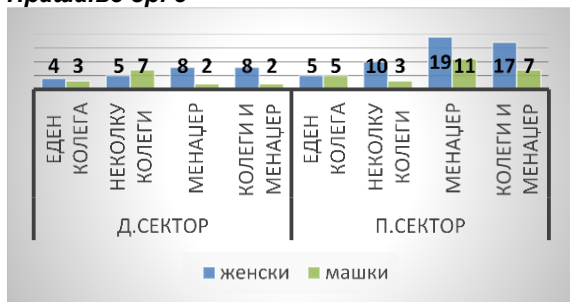


Графикон 20: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Колку често се случува вознемирувањето?



Графикон 21: ВОЗРАСТ - Колку често се случува вознемирувањето?

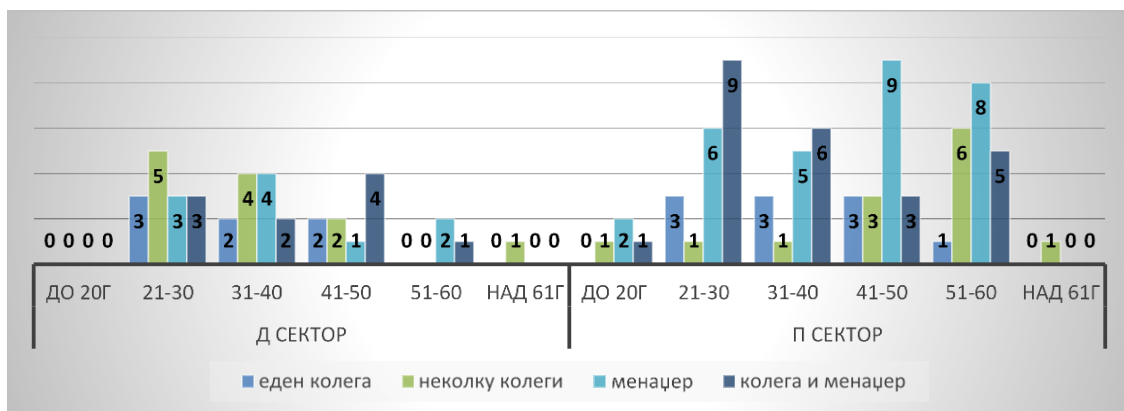
Прашање бр. 8



Графикон 22: ПОЛ - Кој е / бил Вашиот мобер?



Графикон 23: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Кој е / бил Вашиот мобер?

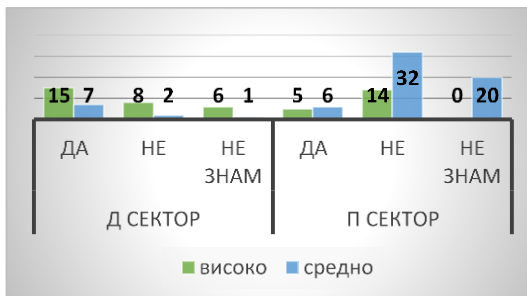


Графикон 24: ВОЗРАСТ - Кој е / бил Вашиот мобер?

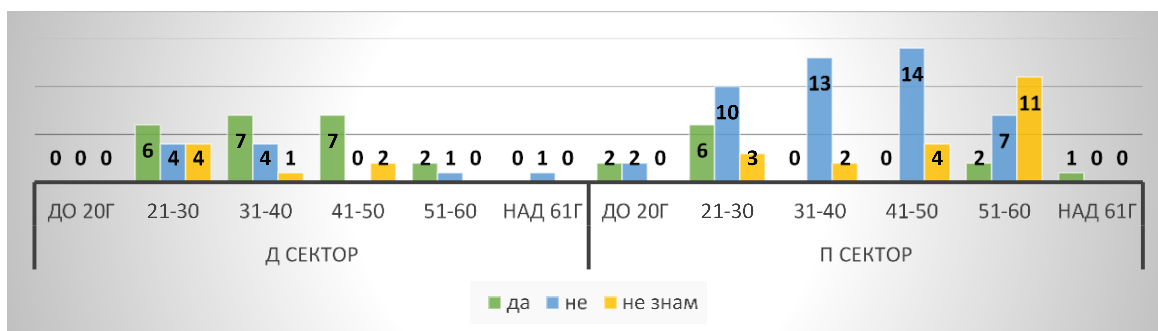
Прашање бр. 11



Графикон 25: ПОЛ - Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?

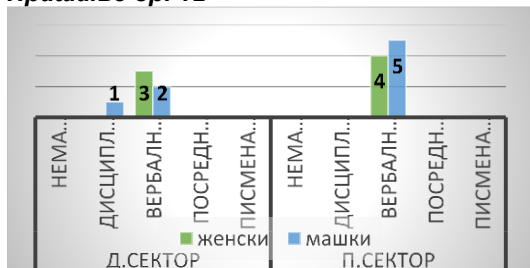


Графикон 26: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?

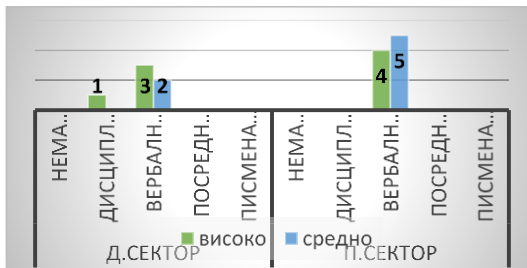


Графикон 27: ВОЗРАСТ - Дали биле/се преземени било какви дејствија за да се спречи мобингот?

Прашање бр. 12



Графикон 28: ПОЛ - Доколку Вашиот одговорот на прашањето број 11 е ДА, какви дејствија беа преземени?



Графикон 29: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Доколку Вашиот одговорот на прашањето број 11 е ДА, какви дејствија беа преземени?

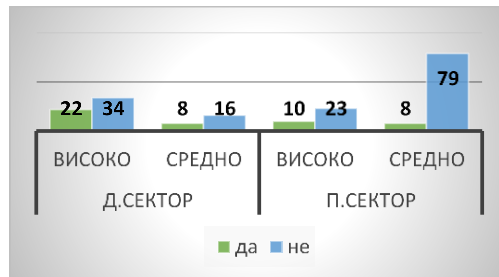


Графикон 30: ВОЗРАСТ - Доколку Вашиот одговорот на прашањето број 11 е ДА, какви дејствија беа преземени?

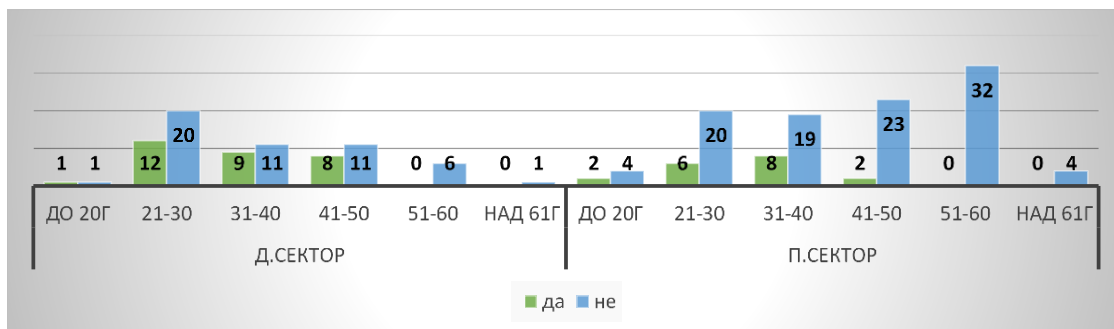
Прашање бр. 14



Графикон 31: ПОЛ - Доколку сте жртва на мобинг, дали би го пријавиле таквото однесување?



Графикон 32: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Доколку сте жртва на мобинг, дали би го пријавиле таквото однесување?

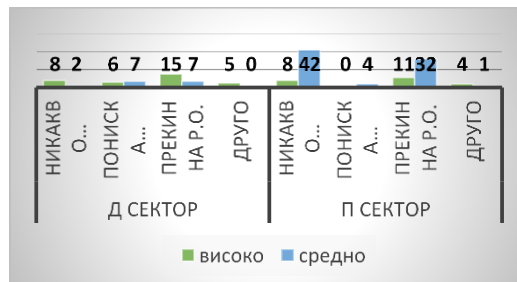


Графикон 33: ВОЗРАСТ - Доколку сте жртва на мобинг, дали би го пријавиле таквото однесување?

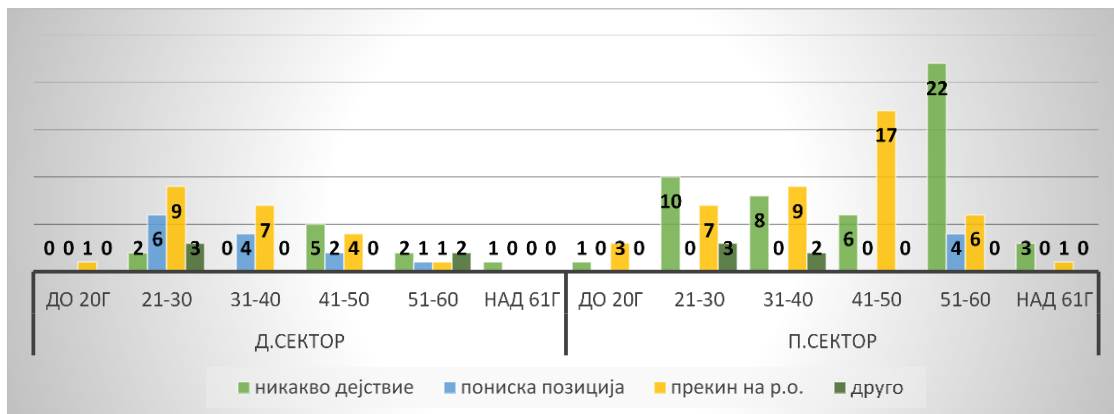
Прашање бр. 15



Графикон 34: ПОЛ - Доколку Вашиот одговор на прашањето број 14 е НЕ, која е причината за тоа?

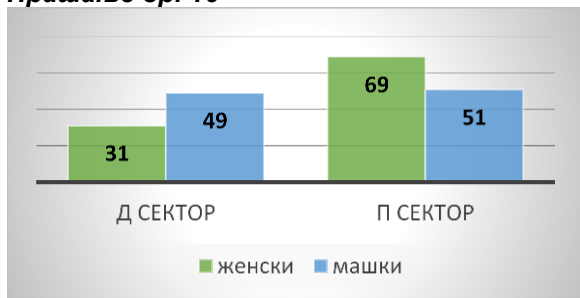


Графикон 35: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Доколку Вашиот одговор на прашањето број 14 е НЕ, која е причината за тоа?

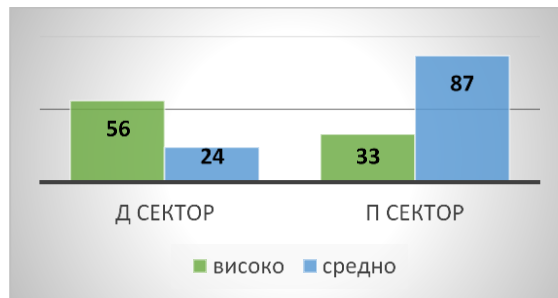


Графикон 36: ВОЗРАСТ - Доколку Вашиот одговор на прашањето број 14 е НЕ, која е причината за тоа?

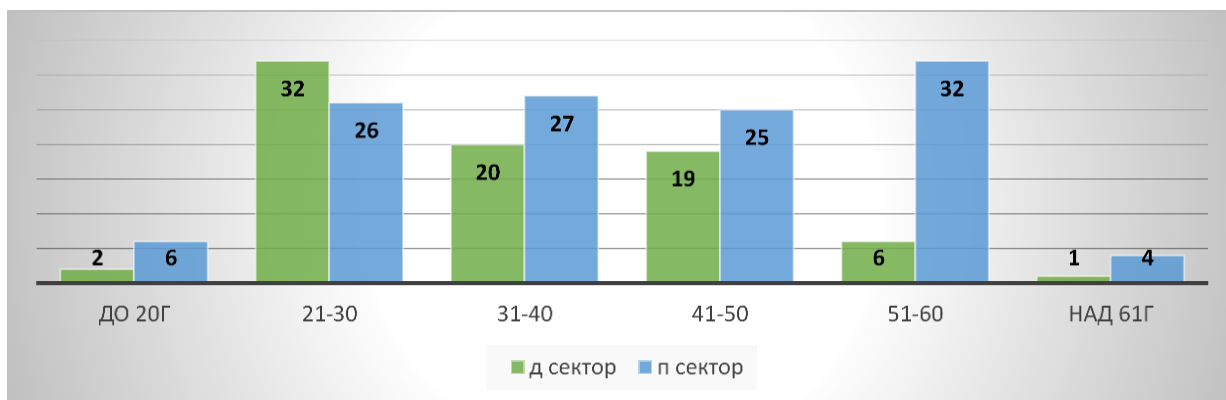
Прашање бр. 16



Графикон 37: ПОЛ - Сектор

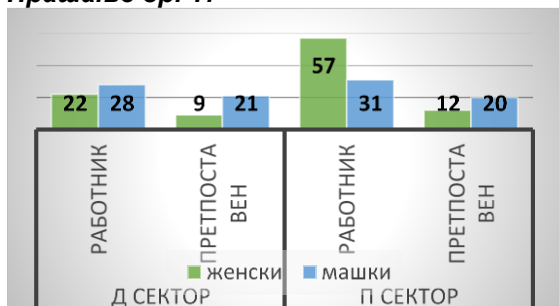


Графикон 38: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ – Сектор

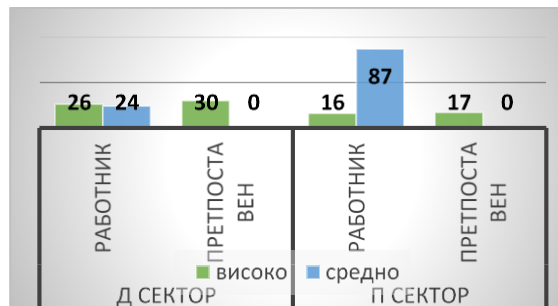


Графикон 39: ВОЗРАСТ - Сектор

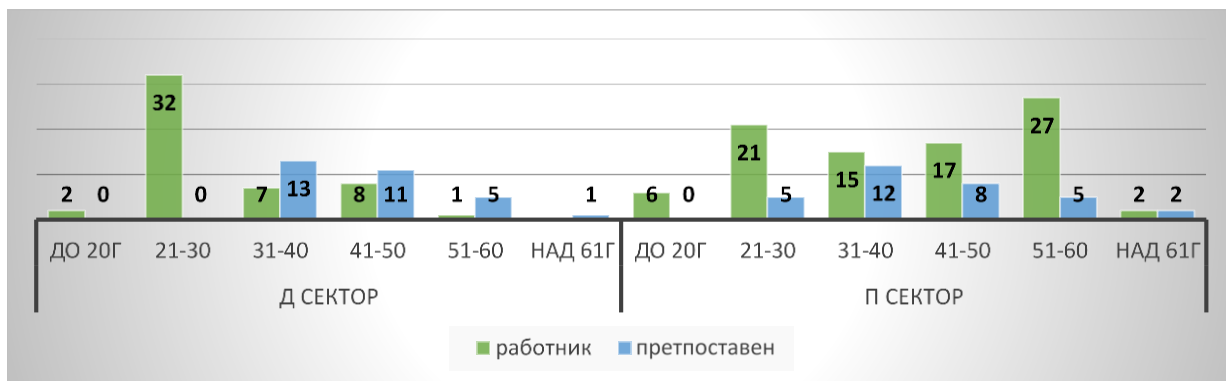
Прашање бр. 17



Графикон 40: ПОЛ - Позиција



Графикон 41: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Позиција

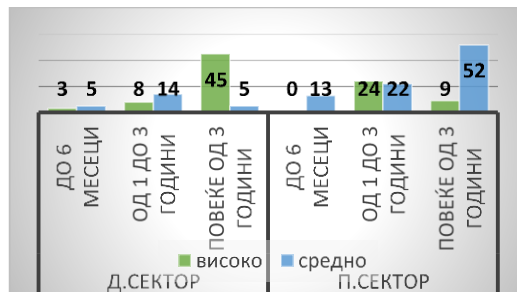


Графикон 42: ВОЗРАСТ - Позиција

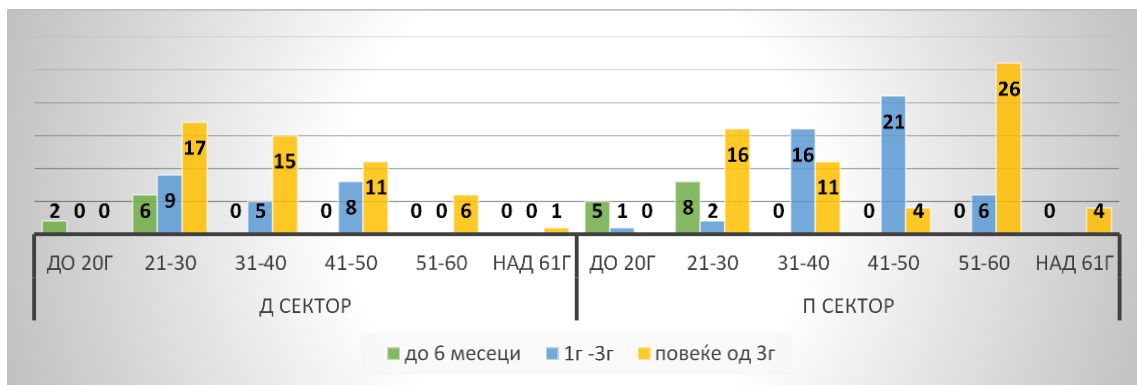
Прашање бр. 18



Графикон 43: ПОЛ - Колку долго работите во моменталната компанија?

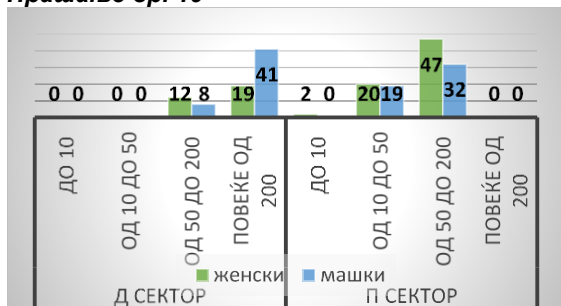


Графикон 44: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Колку долго работите во моменталната компанија?



Графикон 45: ВОЗРАСТ - Колку долго работите во моменталната компанија?

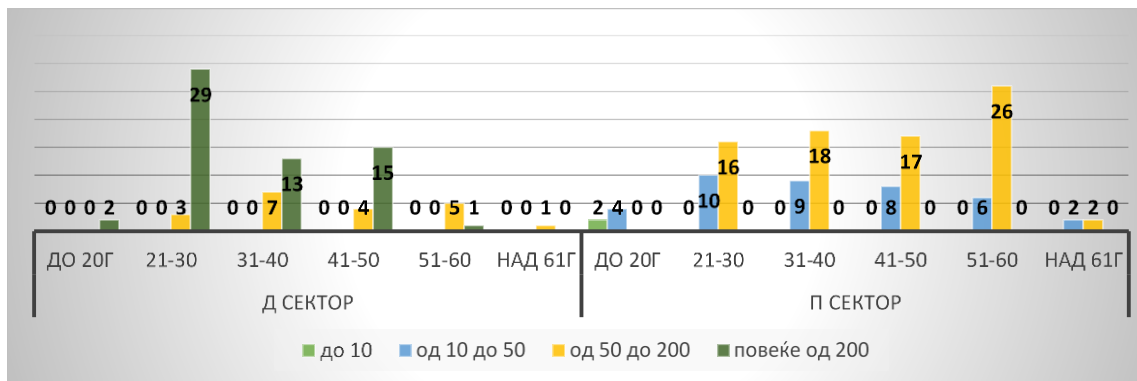
Прашање бр. 19



Графикон 46: ПОЛ - Колку вработени има во компанијата во која работите?

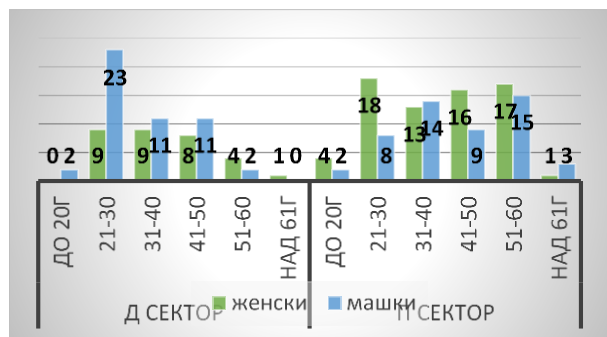


Графикон 47: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ - Колку вработени има во компанијата во која работите?

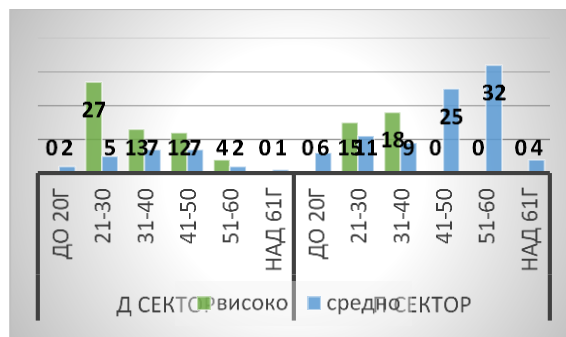


Графикон 48: ВОЗРАСТ - Колку вработени има во компанијата во која работите?

Прашање бр. 20



Графикон 49: ПОЛ – Возраст на испитаниците



Графикон 50: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ – Возраст на испитаниците
