



ЕЦЕЛЕ

ПРЕГЛЕД НА ПРАВНАТА ЗАШТИТА НА ЖРТВИТЕ ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО



ПРЕГЛЕД НА ПРАВНАТА ЗАШТИТА НА ЖРТВИТЕ ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Издавач:

Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените - ЕСЕ

Ул. Максим Горки бр. 20-1-4, Скопје

Тел: 02 3298 295; 3298 296

Факс: 02 3211 453

www.esem.org.mk

За издавачот:

Јасминка Фришчиќ

Уредници:

Марија Гелевска

Стојан Мишев

Автор:

Билјана Чклавовска



СТУДИЈАТА Е ФИНАНСИСКИ ПОДДРЖАНА ОД



СОДРЖИНА:

1. Вовед	4
2. Методологија	5
3. Феноменологија на појавата вознемирување на работното место (дефинирање, терминологија, застапеност)	6
4. Последици од вознемирување на работното место	9
4.1. Последици за работникот	9
4.2. Последици за работните организации	9
4.3. Последици за општеството	11
5. Законска рамка на Европската Унија во врска со вознемирување на работното место	13
6. Преглед на законската регулатива за вознемирување на работното место во дел од земјите членки на ЕУ	17
6.1 Законска регулатива во Кралството Шведска	18
6.2 Законска регулатива во Република Германија	19
6.3 Законска регулатива во Република Франција	22
7. Преглед на законската регулатива на земјите од регионот (Западен Балкан)	25
7.1. Законска регулатива во Република Хрватска	26
7.2. Законска регулатива во Република Србија	27
8. Споредбена анализа на Законот за заштита од вознемирување на работното место на Република Македонија со законската регулатива на земјите од ЕУ и од регионот	29
9. Сознанија добиени од едукативни средби и фокус групи со работници/чки	38
10. Предлог мерки за унапредување на националната правна рамка за заштита на жртвите од вознемирување на работното место	42

ВОВЕД

Вознемирувањето на работното место и неговата законска регулираност во 2013 година ги создаде основите за уредување на правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на оваа појава, како и утврдување на мерките и постапката за заштита на жртвите од вознемирување на работното место. Од друга страна, пак, наодите од спроведеното истражување за организациските политики и институционалниот одговор¹ во однос на појавата на вознемирување на работното место и анализата за степенот на имплементација на Законот за заштита од вознемирување на работното место², укажаа на неизбежната потреба од понатамошно надградување и унапредување на постојната законска рамка за регулирање на оваа појава.

За оваа цел, а и поради добивање на посеопфатни сознанија за регулираноста на појавата на вознемирување на работното место, изработивме споредбена студија на релевантната меѓународна и регионална законска рамка, од една страна и на постојната национална правна рамка на ова поле, од друга страна. Имено, целта на оваа студија е да ги анализира позитивните законски прописи и добри практики во однос на појавата на вознемирување на работното место во земјите членки и земјите аспиранти за влез во ЕУ, со цел тие да послужат како пример за унапредување на законската рамка за вознемирување на работното место во Република Македонија.

Наодите од оваа компаративна анализа ќе помогнат во процесот на формулирање на конкретни предлог мерки што ќе претставуваат рамка за понатамошно градење на современи нормативни решенија, кои ќе овозможат превенирање на појавата, но и соодветна правна заштита на жртвите од вознемирување на работното место.

¹ Институционален одговор и организациски политики во однос на насилство на работното место, Здружение ЕСЕ, 2013 година.

² Имплементација на Законот за заштита од вознемирување на работното место, Здружение ЕСЕ, 2015 година.

2

МЕТОДОЛОГИЈА



Во подготовката на оваа публикација е користена поновата европска литература: книги, студии, извештаи, работни документи, статии, како и текстови на законските регулативи на пооделни земји членки на ЕУ и земјите од Западен Балкан. Клучни зборови користени за пребарување во литературата беа: насилство, вознемирување на работното место, силеџство, мобинг, психолошко насилство, психичко вознемирување, несакано сексуално внимание, сексуално вознемирување, малтретирање.

Анализирани се законски текстови и решенија за спречување на насилство на работното место од три европски и две балкански држави. Имено, селектирано е Кралството Шведска, како држава што прва презеде чекори за борба против малтретирањето на работното место и донесе посебен Закон за заштита на вработените од виктимизација, потоа законодавствата на Р Германија и Р Франција, кои иако немаат посебни закони за мобинг, заштитата ја имаат регулирано сеопфатно со повеќе законски решенија. Од државите од Западен Балкан, анализирани се две држави, Р Хрватска, во која нема посебен закон за вознемирување на работното место, и Р Србија, која донесе посебен закон за спречување на малтретирање на работното место и чии одредби во голема мера соодветствуваат со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место на Р Македонија.

Воедно, анализата содржи и дел од сознанијата и ставовите на вработените и невработените лица од јавниот и од приватен сектор изјавени на регионални едукативни средби и фокус групи реализирани пред подготовката на наведената анализа.

Значајно е да се напомене дека во најголем дел предлог мерките се произлезени од компаративната правна анализа, која е во фокусот на истражувањето, а пак помал дел од предлог мерките се произлезени од сознанијата добиени на едукативните средби и фокус групите. На овие настани присуствуваа вкупно 109 работници/чки, од кои 79 на едукативните средби, а 30 на фокус групите.

За потребите на анализата, освен терминот вознемирување на работното место ќе биде користен и терминот мобинг.

ФЕНОМЕНОЛОГИЈА НА ПОЈАВАТА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО (ДЕФИНИРАЊЕ, ТЕРМИНОЛОГИЈА, ЗАСТАПЕНОСТ)

Дефинирање

Првата дефиниција за мобинг ја дал шведскиот психолог Хајнц Лејман во 1984 година во својата „Енциклопедија на мобингот“, употребувајќи го овој збор за непријателското однесување на работното место. Неговите истражувања покажале дека за 10 – 20 % самоубиства во Шведска, директна или индиректна причина бил проблемот на работа. Според него: „Психички терор или мобинг во работното опкружување вклучува непријателска или неетичка комуникација, која на систематски начин е насочена од страна на едно или повеќе лица, претежно кон едно лице што е доведено во позиција на беспомошност и неможност да се одбрани и кое во таа положба се задржува со континуирани активности на мобинг. Овие постапки се вршат често (најмалку еднаш неделно) и во текот на подолг временски период (најмалку во текот на шест месеци). Поради честото повторување и долгото траење на непријателското однесување доаѓа до значителни ментални нарушувања, психосоматски и социјални нарушувања кај жртвата“.

Нешто поширока дефиниција за моралното вознемирување на работа дава францускиот психолог Мари Франц Хиригоиен. Според неа „моралното вознемирување претставува секое навредливо однесување, било да се во прашање зборови, погледи, гестови или напишан текст, кое систематски, низ повторување, ја повредува личноста, го повредува достоинството и физичкиот или психичкиот интегритет на лицето, како и однесување што го загрозува вработувањето на едно лице или ја деградира атмосферата на работното место“.

За разлика од јасното дефинирање на дискриминацијата, во законодавството на ЕУ нема единствена дефиниција за заштита од вознемирување на работното место, иако имало обиди за негово дефинирање во одделни прописи во законодавството на ЕУ. Елементите од дефинициите погоре се основа за содржината на дефиницијата за вознемирување на работното место и се користени во националните законодавства и тоа во законите што ги регулираат работните односи или во посебните закони што се донесени во одделни земји со кои се регулира вознемирувањето на работното место.

Всушност, според постојните дефиниции мобингот е непријателска и неетичка комуникација, односно специфичен облик на однесување на работното место со кое едно лице или група лица системски и морално малтретираат и понижуваат друго лице, со цел загрозување на неговиот углед, чест, човечко достоинство и интегритет, сè до елиминација од работното место. Во основа мобингот предизвикува груба повреда на човековите права и достоинство, штети на физичкото, менталното и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на работникот/чката.

Терминологија

Во странската литература се користат различни термини за именување на оваа појава. Така на пример, терминот мобинг (mobbing) се користи во Шведска, Данска, Норвешка, Германија и Италија. Во Шпанија, Франција и Белгија се користи морално вознемирување (moral harassment, harcèlement moral, acoso moral), во Велика Британија, Австралија и САД – насилство или агресивност на работното место (workplace violence or aggression) и малтретирање на работното место (workplace bullying)³.

Во оптек се и термините злоупотреба на работа (work abuse), виктимизација на работа (victimization at work); психички терор или вознемирување (psychological terror or harassment, violencia psicologica).

Македонското законодавство го усвои терминот психичко и полово вознемирување на работното место, иако во јавноста најпопуларен е терминот мобинг.



³ „Proskauer – Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective.

Застапеност на насилството на работното место

Насилството на работното место, без оглед дали се работи за физичко, психичко или сексуално малтретирање, е глобална појава што ги загрозува работниците не само во ЕУ туку и во целиот свет. Првото големо истражување во врска со оваа појава е направено во 2000 година над бројка од 21 500 вработени во земјите членки на ЕУ. Истражувањето е спроведено од страна на Европската фондација за подобрување на условите за живот и работа⁴ и се добиени следниве резултати: 2% (поточно 3 милиони работници во ЕУ) биле мета на физичко насилство на своето работно место; 2% (поточно 3 милиони работници во ЕУ) биле мета на сексуално насилство и 9% (или 13 милиони работници во ЕУ) годишно, биле изложени на психичко малтретирање на работното место, односно биле жртви на мобинг.

Понатамошните истражувања покажаа големи разлики на работници жртви на вознемирување помеѓу државите членки и тоа: Финска – 15%; Велика Британија – 14%; Шведска – 12%; Белгија – 11%; Франција и Ирска – 10%; Данска – 8%; Германија и Луксембург – 7%; Австрија – 6%; Шпанија и Грција – 5%; Италија и Португалија – 4%.

Во новите држави членки на ЕУ, истражувањата на анализиран примерок од 1 000 работници ги покажаа следните резултати: Бугарија – 6,5%; Кипар – 3,5%; Естонија – 8,6%; Литванија – 10,5%; Летонија – 4,7%; Унгарија – 3%; Малта – 6,9%; Полска – 4,9%; Романија – 9%; Словенија – 7,1%; Словачка – 9,5%; Република Чешка – 9,5%.

Истражувањата, прикажани погоре, доведоа до апсурдна статистика дека застапеноста на мобингот е поголема во стариот состав на ЕУ, отколку во новите земји членки на ЕУ, при што може да се извлече заклучок дека развиените економии и глобализацијата раѓаат девијантно однесување. Всушност, тие резултати најверојатно не ја одразуваат вистинската состојба, туку се должат на фактот што во новите земји членки свеста на работниците за постоењето на мобинг сè уште не е доволно развиена, но исто така и на стравот од губење на работното место.

⁴ European Survey on Working Conditions, Dublin, Ireland, 2000

4

ПОСЛЕДИЦИ ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

4.1. Последици за работникот

Последиците од насилството на работното место се одразуваат негативно, и тоа повеќекратно, како на самиот работник, така и на продуктивноста на работната организација, но и на општеството воопшто. Како последица на вознемирување на работното место, кај работникот прво се јавува чувство на лутина, беспомошност, а потоа и нарушување на општата здравствена состојба. Психолошката состојба на овие лица е намалена со когнитивните ефекти, како што се проблеми со концентрација и намалена самодоверба, но и со другите ефекти, како што се социјално повлекување и зголемена раздразливост, тага, разочараност и беспомошност.

Стресот најчесто доведува и до развој на потешки психосоматски болести, срцеви и мозочни удари, дијабетес, уртикарија, ментални растројства, инсомнија, параноја, депресија, а во крајна фаза и појава на суицидни мисли, па дури и посегнување по животот на сторителот на мобинг.

Освен што се одразува негативно врз здравјето на работникот, мобингот предизвикува и негативни последици и по неговата професионална иднина и социјален живот. Работникот ја губи довербата во луѓето, се повлекува во себе, при што опседнатоста со малтретирањето и понижувањето го попречува неговото функционирање и ефективно извршување на работните задачи, го прави неспособен за нормална комуникација со колегите и пријателите, а таа состојба често пати го разорува и неговото семејство.

4.2. Последици за работните организации

Неоспорно е дека мобингот е штетен и за работодавачот, бидејќи директно ја намалува ефикасноста и продуктивноста заради честите боледувања и падот на мотивацијата и креативност кај работниците. Неизбежно се создава негативна работна клима што ја руинира внатрешната кохезија на компанијата и раѓа лоши меѓучовечки односи и слаба соработка помеѓу вработените, последователно и лоши односи со клиентите, при што компанијата го губи угледот и добриот имиџ. Освен тоа, мобингот создава и други трошоци од причина што се губи приврзаноста и лојалноста на вработените кон компанијата, што неретко резултира со желба за osveta, крајби и нанесување на штети, трошоци за судски спорови и адвокати и за надомест на штета по судски пресуди.

Погодна почва за развој на мобинг во една работна организација создаваат следниве причини:

1. Нетолерантен и дискриминаторски стил на управување што создава клима на страв и недоверба (раздели па владеј);
2. Прекумерна стравопочит, без норми во врска со социјалното однесување, кога одредени лица се сметаат себеси за „овластени“ да користат насилно однесување;
3. Злоупотреба на службената должност, која обично е засилена со цела серија инструменти што се користат од страна на менаџментот. На пример, поединечна субјективна оценка на перформансите, платите и заслугите, што генерира сомневање, лоши меѓучовечки односи и негативна работна атмосфера;
4. Лоша организација на работата. Хроничниот недостаток од вработени, тешката работа и преголемите ограничувања создаваат незадоволство, замор и чувство дека не е возможно да се промени работната средина, а за ова придонесуваат и лошо дефинирани или недефинирани работни задачи или неорганизираната работа без утврден кодекс на однесување;
5. Прекумерна хиерархија;
6. Несигурни вработувања (флексибилни и алтернативни облици на вработување).

Врз основа на наодите во извештајот на Ди Martino и соработниците, насилството на работното место може да доведе до:

1. зголемување на отсуство заради болест и зголемување на премиите за осигурување,
2. работниците изложени на насилство се понезадоволни од својата работа и се помалку продуктивни отколку нивните колеги.

Една од првите студии на Eurofound покажа силна врска помеѓу изложеноста на насилство и отсуството од работа. Во оваа студија, 35% од работниците што изјавиле дека доживеале физичко насилство на работното место, имале повеќе отсуства од работа од претходната година – во споредба со 23% од сите работници. Четвртата студија на EWCS (European Working Conditions Survey)⁶ покажа слични резултати. ЕУ-27 истражувањето во дваесет и седум членки на ЕУ, покажа дека 15% од испитаниците изјавиле дека се отсутни од работа поради

⁵ Достапно на следниот линк: <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

⁶ Достапно на следниот линк: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2005/fourth-european-working-conditions-survey-2005>

физичко насилство од луѓе однадвор, т.е. трети лица. Истражувањето на несреќите на работното место во Финска во периодот 1994 – 1996 резултирало со факти дека половина од испитаниците претходно биле изложени на насилство на работното место, а еден или двајца работници годишно го губат животот од несреќи при работа⁷.

Додека Шведска и Италија ги истражуваат здравствените ефекти од мобингот, Германија ги истражува економските последици за работодавачите и за државата. Беше забележано дека вознемирувањето на работното место му создава трошоци на „Фолксваген“ помеѓу 25 000 и 75 000 тогашни германски марки (ДМ - €=2:1).

На кодификацијата на мобингот во работното законодавство ѝ претходеа истражувањата од големите европски компании што ја согледаа потребата за заштита од овој феномен.

4.3. Последици за општеството

Истражувањата за штетноста од насилство на работното место не се ограничуваат само во рамките на работната организација, туку се проширени и на последиците на генерално ниво, односно како оваа појава се одразува врз целото општество. Во извештајот на Ди Марино и соработниците, исто така се дискутира за последиците од насилство на работа за општеството. Според нивните наоди, медицинските трошоци поврзани со физичкото насилство на работа претставуваат значителни трошоци за општеството. Покрај тоа, долгорочна болест, отсуство од работа, како и предвремено пензионирање, може да се сметаат како економски товар за општеството.

Извештајот на Меѓународната организација на трудот – МОТ за трошоците на насилството и стресот во работната средина проценува дека вкупните загуби од стресот и насилството на работа претставуваат 1 – 3,5% од домашниот бруто-производ кај земјите опфатени со истражувањето.

Европскиот парламент, Меѓународната организација на трудот, Европската фондација за подобрување на животните и работните услови, Европските социјални партнери – BUSINESSEURO PE, UEAPME, ECPJ и ЕКС, Eurocadres, Комитетот за врски и Светската здравствена организација имаат спроведено заеднички истражувачки активности во областа на насилство на работното место.

Експертите на Меѓународната организација на трудот пресметале

⁷ Proskauer – Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective.

дека мобингот на 1 000 вработени го чини општеството околу 150 000 евра годишно, ја намалува ефикасноста за 60%, а трошоците на компаниите се зголемени за 180% на годишно ниво. Заради мобингот, жртвата губи 10% од активната енергија, а вршителот на мобинг 40% на почетокот на мобингот и на крајот тој процент расте⁸. Од сето ова произлегува дека освен тоа што мобингот има негативен ефект по здравјето и продуктивноста, исто така го намалува и домашниот бруто производ, па станува јасно дека од мобингот страда општеството во целина. Во Германија на пр. штетата е проценета на околу 10% од домашниот бруто производ. Во САД, трошоците што произлегуваат од мобингот на национално ниво, се проценети на 4 милијарди УСД.

Сето ова укажува на следново:

Неспособен работник = намалена продуктивност

Намалена продуктивност = штета за работодавачот

Уништен човек + уништено семејство = штета за семејството

Штета за работодавачот + штета за семејството = ШТЕТА за ОПШТЕСТВОТО!!!



⁸ „Proskauer – Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective.

ЗАКОНСКА РАМКА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО ВРСКА СО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Во последните две децении во Европската Унија дојде до значителни реакции во однос на феноменот – вознемирување на работното место. Поради тоа Европскиот парламент реши да започне глобална борба против оваа деструктивна појава и со својата прва Резолуција за вознемирување на работното место, од 2001 година⁹, ги повика сите земји членки да се спротивстават на малтретирањето и сексуалното вознемирување на работното место преку измени и дополнувања на постојното законодавство, да ги преиспитаат постојните законски дефиниции во оваа област и да изградат ефикасни механизми за правна заштита. Резолуцијата не усвојува единствена дефиниција на мобингот, но ги истакнува несаканите однесувања како што се: вознемирување, насилство и малтретирање, како и сите други облици што претставуваат чин на повреда на човечкото достоинство, приватност и интегритет на личноста. Резолуцијата укажува и на негативните последици од мобингот за работодавачите, особено на оние што се однесуваат на намалување на продуктивноста на работниците.

Европскиот парламент продолжи со напорите да ги обедини членките на ЕУ во беспопштедна борба против оваа негативна појава, па на 15 јануари 2008 година донесе Резолуција за заедничка стратегија за безбедност и здравје при работа, при што точката 48 предупредува дека: „заканите за здравјето и безбедноста на работа не се ограничени само на физичките повреди и упатува повик да се обрати поголемо внимание на мобингот кој атакува на менталното здравје и создава ментални болести и зависности“¹⁰. Исто така, резолуцијата укажува дека треба да биде ставен поголем акцент на политиките на работодавачите за унапредување на физичкото и менталното здравје за да се спречат психолошките опасности на работното место и стресот, чии најголеми причинители се вознемирувањето и насилството. Европскиот парламент ги повика сите социјални партнери во државите членки да работат заеднички на развојот на сопствениот пристап во борбата против насилството на работното место.

Како поддршка на оваа резолуција, Европската агенција за безбедност и здравје при работа (EU-OSHA) даде свој придонес со тоа што спроведе кампања за насилство и малтретирање и истражување на психосоцијалните проблеми заедно со Европската опсерваторија за ризик во 2007 и 2009 година.

⁹ „European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace“ 2001/2339 INI.

¹⁰ European Trade Union Confederation (ETUC), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), European Trade Union Confederation (CES), Confederation of European business (BUSINESSEUROPE), The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), Ecumenical Centre for Justice and Peace (ECJP).



Од друга страна, пак, европските социјални партнери¹⁰ на 26 април 2007 година официјално потпишаа Автономен рамковен договор за малтретирање и насилство на работното место во кој се определува дека секоја држава е одговорна за спроведување на систематска борба за примарна превенција на мобингот со цел да се започне борбата против малтретирањето и насилството на работа. Со овој договор, тие цврсто го осудија малтретирањето и насилството во сите негови форми и се согласија дека несомнено имаат негативен ефект на работното место на секој работник. Договорот предвидува, меѓу другото, метод за спречување, идентификација и управување со проблемите на малтретирање и насилство на работното место. Европската рамка бара претпријатијата јасно да се обврзат дека вознемирувањето и насилството на работното место нема да се толерираат, а работодавачите да преземат одговорност што се состои од утврдување, испитување и преземање на соодветни мерки за заштита од вознемирување, како и обврска притоа да се консултираат со работниците и/или нивните претставници¹¹.

Резултатот на зголемување на свеста за проблемот на злоупотреба при работа кај социјалните партнери е тоа што во рамките на голем број колективни договори и кодекси на однесување беа вградени и заштитни норми за спречување на мобинг. (Најпрво во Германија т.н. „Договори за партнерство на работното место“, потоа во Данска, Луксембург и Италија – „Договори за работна атмосфера“). Од друга страна, од Европската фондација за подобрување на условите за работа беа дефинирани конкретни мерки на државно ниво, средно ниво (нормативна рамка и медицинска помош) и терцијарно ниво (импликациски третман – болест и намалена продуктивност предизвикана од мобинг).

Европскиот парламент го поздравил склучувањето на рамковната спогодба меѓу општествените партнери за спречување на малтретирање и насилство на работното место, но жали дека овој договор експлицитно не го покрива прашањето на насилството на трети лица.

Европскиот парламент побара вклучување и на Европската комисија во оваа борба и од неа побара да ја разгледа потребата од донесување на детални упатства, како во постојните директиви

¹⁰ European Trade Union Confederation (ETUC), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), European Trade Union Confederation (CES), Confederation of European business (BUSINESSEUROPE), The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), Ecumenical Centre for Justice and Peace (ECJP).

¹¹ Proskauer – Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective.

за безбедност и здравје при работа, така и за донесување на нови директиви што јасно би ги регулирале обврските на работодавачите за спречување на мобингот, прашањата околу товарот на докажување, механизмите за правна заштита и прашањата околу соработката со синдикатите и невладините организации во врска со борбата против насилството на работното место. Европската комисија се одзва на ова барање и изработи рамка за заштита од стрес и насилство од која произлегува обврската за заштита на здравјето, безбедноста и достоинството на работниците, која ја вгради во:

- Член 19 од Повелбата на ЕУ од Социјалните фундаментални човекови права на работниците каде што е утврдено дека секој вработен мора да има задоволителни услови во своето работно опкружување со цел заштита на безбедноста и здравјето, а согласно со Член 31, од истото поглавје, секој вработен има право да му биде обезбедено почитување на неговото здравје, безбедност и достоинство.
- Рамковната директивата на ЕУ за здравје и безбедност (89/39/ЕЕС), според која секој работодавач на секој вработен мора да му ги осигура здравјето и безбедноста од секој аспект поврзан со работата.
- Директивата 2000/43 и 2000/78 за еднаков третман (претежно со антидискриминаторски одредби), каде што вознемирувањето се третира како дискриминација, кога доаѓа до несакано однесување поврзано со заштитените карактеристики со цел насилство или повреда на достоинството на едно лице и создавање на застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива животна и работна средина. Во овој контекст, заштитени карактеристики се: возраст, пол, попреченост, раса, брачна состојба, бременост, мајчинство, религија или вера, сексуална ориентација и сл.



Исто така, Европската фондација за подобрување на условите за живот и работа, врз основа на собраните податоци за насилство на работното место, собрани од европските земји, објави извештај со наслов „Превенција на насилството и вознемирувањето на работното место“, според кој се воочени три облици на насилство на работа:

- физичко насилство, што претставува употреба на физичка сила кон поединец или група, без оглед дали резултирале со повреди, бидејќи и заканите со насилство по редовен тек на настаните би резултирале со повреди;
- психичко насилство над едно лице или над определена група луѓе, што може да резултира со повреди на менталниот, духовниот, моралниот и социјалниот развој на лицето (согласно со дефиницијата на Светската здравствена организација);
- сексуално вознемирување како облик на несакано, вербално, невербално или физичко постапување од сексуална природа, со цел да се повреди достоинството на личноста, особено ако создава непријатно, непријателско, деградирачко или загрозувачко опкружување (согласно со Директивата на ЕУ¹²).

Советодавниот одбор на Европската комисија за сигурност, хигиена и здравствена заштита при работа, во рамките на Европската Унија, пак, донесе „Мислење за насилството на работното место“, со цел зголемување на свеста и препознавање на клучните предизвици на различни нивоа, што ќе придонесе да им се помогне на организациите да се поттикнат, односно да преземат акција на организациско и на индивидуално ниво.



¹² Директива 2002/73/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот, 23 Септември, 2002 год.

ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНСКАТА РЕГУЛАТИВА ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО ВО ДЕЛ ОД ЗЕМЈИТЕ ЧЛЕНКИ НА ЕУ

Иако веќе долго време приоритет на европските и на меѓународните организации претставува систематската акција за сузбивање на вознемирувањето и создавање на здрава и сигурна работна средина со цел обезбедување на достоинствена работа, почитување на човечкото достоинство, приватноста и личниот интегритет на вработените, само мал број земји членки на ЕУ имаат донесено закони што директно го регулираат насилството на работното место.

Моменталните официјални политики на владите за спречување на оваа појава и можностите за интервенција при насилство на работното место се разликуваат од земја до земја. Како додаток на владините политики, различни партнери на национално, меѓународно и секторско ниво ја изразиле својата загриженост за насилството на работното место и разработиле техничка документација за спречување и справување со ваквото насилство, што содржи информативни материјали за различни групи и нивна напредна обука¹³

Во многу земји се подготвени кодекси на однесување и насоки за компаниите, како поддршка на превенција и справување со вознемирување на работното место. Општо земено, работодавачите се одговорни за превентивната политика, при што мора да се грижат за здравјето и безбедноста во својата организација.



¹³ „Proskauer – Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective.

6.1. Законска регулатива во Кралството Шведска



Шведска е држава што прва изработи и усвои законски текст за спречување на мобингот под наслов „Уредба за виктимизација на работа“¹⁴ во 1993 година. Оваа Уредба се применува на сите активности во кои вработените можат да бидат изложени на виктимизација.

Поимот виктимизација е дефиниран како периодични, навредувачки или изразено негативни постапки што се насочени против работник поединец, а што се изразени на навредлив начин и што можат да резултираат со негова изолација и исклучување од работната заедница. Под виктимизација се наведуваат сите облици на насилство на работното место, како што се физичкото и психичкото малтретирање, социјалната изолација, вознемирување и сексуалното вознемирување.

Во Уредбата е предвидена обврската на работодавачот да ја организира работата на начин што во голема мера ќе спречи појава на виктимизација и на јасен начин ќе им стави до знаење на сите вработени во колективот дека таа не е прифатлива.

Општите препораки за спроведување на наведената уредба донесена од страна на Националниот одбор за професионална сигурност и здравје (Swedish National Board of Occupational Safety and Health) укажуваат на причините и последиците од виктимизацијата во однос на секој вработен, но и на ниво на колективот.

Препораките содржат општи и посебни мерки против виктимизација на работното место. Општите мерки се насочени кон превенција и се однесуваат на создавање на сигурно работно опкружување, едукација на раководниот кадар и на информирање на вработените за нивните права, обврски и очекувања од страна на работодавачот.

Посебните мерки содржат упатства за работодавачот, како да постапува во случај на појава на виктимизација, нагласувајќи го значењето на брзото решавање на проблемот со обврска за почитување на приватноста на вработените што се изложени на виктимизација.

¹⁴Законски текст за спречување на мобинг- Шведска, 21 Септември, 1993 год.

6.2. Законска регулатива во Република Германија

Во Германија не постои специфична легислатива што забранува вознемирување на работното место, и вознемирувањето, за кое се користи терминот мобинг, е регулирано во следниве документи:

- германскиот устав – обезбедува заштита на личноста, честа, здравјето и еднакви права на поединците, при што се смета дека е вклучена и забрана на насилството (мобингот);
- германски граѓански законик (GCC), што обезбедува правна основа за одговорност од деликтот, а се однесува и на тврдењата за малтретирање и стрес на работа;
- германското работно законодавство во однос на спречување на дискриминација на работното место и безбедноста на здравјето на сите вработени и тоа преку:
 - Законот за еднаков третман од 2006 година (ETA),
 - Законот за спречување на дискриминација на работа, здравје и безбедност (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz),
 - Актот од 1996 година (Arbeitsschutzgesetz) за подобрување на здравјето и безбедноста.

Оттука, според Уставот од 1972 година, граѓанскиот законик и според законот за работа на Р. Германија, работодавачот има должност да се грижи за вработените во однос на нивните права и интереси (особено нивното здравје, личност и имот) и има обврска да ги заштити вработените од малтретирање и има обврска да ја организира компанијата на начин што ќе го намали ризикот од малтретирањето.

Покрај тоа, голем дел од компаниите го третираат малтретирањето преку одредби во нивните колективни договори или го имаат имплементирано во нивните внатрешни прописи за решавање на стресот поврзан со работата и вознемирувањето, така што работодавачот е одговорен за:

- своите лични дејства на малтретирање (односно давање незаконски директиви, навреди или социјално исклучување на вработените)
- дејствата извршени од страна на менаџери и членови на управниот или надзорниот одбор во компанијата.

Работодавачот може да биде одговорен и за малтретирањето од страна на трети лица (на пример од однесувањето на супервизори, соработници или трети страни што над работодавачот остваруваат влијание).

Во рамките на оваа општа рамка, се разликуваат три категории на насилничко однесување:

- малтретирање што не се заснова на заштитени карактеристики (наречено малтретирање или мобинг);
- малтретирањето се базира на заштитени карактеристики (дискриминација);
- малтретирање како кривично дело.

Во Законот за безбедност и здравје при работа на Р Германија е предвидено секој работодавач со над десет или повеќе работници да направи проценка на здравствените и безбедносните ризици на своите вработени и да ги спроведе мерките за намалување на овие ризици. Таквите проценки на ризикот мора да вклучуваат испитување на нивото на ментален стрес на работниците на нивното работното место. Иако Законот не предвидува одреден метод што мора да се употребува, сепак Федералниот институт за безбедност и здравје го препорачува следново:

- употреба на јасни, едноставни анкети на вработените;
- создавање на „здравствени кругови“ како форум за меѓусебен разговор за прашања поврзани со стресот;
- инспекции на самото место за да се идентификуваат можните фактори на стрес.

Иако во германското законодавство не постои законска дефиниција на мобингот, сојузниот суд за работно законодавство го има дефинирано малтретирањето како: „непријателство, вознемирување и дискриминација со цел систематски да му се наштети на некое лице во однос на неговото или нејзиното чувство на вредност“. Оваа дефиниција понатаму еволуирала преку судската практика, така што за да постои мобинг мора да бидат исполнети следните три услови:

- комбинација на одредени настани во континуитет или „врски во синцирот“ од систематско малтретирање;
- повреда на законските права на целта, и тоа:
 - здравјето на лицата (вклучувајќи физичко и психолошко оштетување);
 - нивната личност (преку систематски напади врз достоинството на жртвата, утврдено од страна на судија);
 - нивниот имот/финансиски интереси (како што се кражба, прераспоредување на пониско работно место, отказ, изгубени плати ако тоа се должи на малтретирање);
- да има „еднонасочен карактер“ – што значи дека за малтретирањето не треба да постои ниту интеракција ниту провокација од страна на жртвата.

Кривичното право во Германија ги инкриминира нападите врз здравјето на луѓето, како што се: принудување на жртвата да врши задачи што ѝ го загрозуваат здравјето, употребата на мали акти на насилство, вандализирање на работното место или на домот. Тврдењата дека имало дејства на мобинг (т.е. оние што не се базираат на дискриминаторска основа) над вработените мора да се докажат со:

- докази за дејства што претставуваат малтретирање;
- причинска врска меѓу таквите дела и штетата што ја претрпела жртвата на мобингот, т.е. да се прибави мислење од медицински експерт како доказ за причинско-последичните врски.

Во практиката особено е тешко да се докаже постоењето на мобингот поради тешкотијата на прибавување на докази за поддршка на тврдењето, особено со оглед на тоа што најчесто тој што го врши мобингот ги врши дејствата само во отсуство на сведоци, како и тешкотијата да се докаже психолошката штета и причинската врска помеѓу таквата штета и малтретирањето.

Во споровите за дискриминација и мобинг, како и во Франција, товарот на докажување се префрла на работникот што треба да го докаже дискриминаторското однесување, потоа товарот е на работодавачот што треба да го негира насилството и пак на работникот што мора да ги побива фактите на работодавачот. Во овие спорови се обезбедува заштита на жртвата и на сведоците, односно не смее да има реваншизам или одмазда на работодавачот против вработени со кретење на права или казнување на вработените што се појавиле како сведоци за поддршка на жртвата на малтретирањето.



6.3. Законска регулатива во Република Франција

Република Франција може да се смести меѓу пионерите што започнаа борба против „моралното малтретирање на работното место“ (францускиот термин за мобинг). Таа има специфични закони што забрануваат малтретирање на работното место што беа усвоени уште пред имплементација на директивите на ЕУ. Поточно, Законот за социјална модернизација (Loi de modernization sociale) од 2002 година, заедно со Кодексот на францускиот труд и Кривичниот закон, обезбедуваат значајна заштита од насилство на работното место, кое се нарекува „морално малтретирање“ (забрането со член L.1152-2 од Кодексот на францускиот труд).

Задолжителните одредби од Кодексот на францускиот труд не го утврдуваат конкретно стресот на работното место, но сепак, спречувањето на стресот е опфатено во општата обврска работодавачот да го спречи создавањето на нездрави услови за работа.

Бранот на самоубиства на работници што се случи во неколку големи француски компании се припишува на високото ниво на стрес на работното место. Поради тоа, стресот на работното место, како предмет на разгледување и дискусија од страна на социјалните партнери (работодавачите и претставниците на вработените), во Франција е подигнат на национално ниво, односно е вметнат во општ колективен договор склучен на 2 јули 2008 година. Во него е дефиниран стресот на работното место и тој се поврзува со состојбата во работните организации, приватноста на вработените, квалитетот на работната и животната средина и одговорноста на работодавачите за обезбедување на здрава клима во работното опкружување. Дејствата што значат малтретирање и насилство на работа се идентификувани по две години во „Националниот договор за малтретирање и насилство на работа“, склучен на 26 март 2010 година.

Врз основа на овие два договори, многу големи компании почнаа преговори со синдикатите со цел да склучат договори во кои ќе вградат клаузули што го дефинираат стресот на работа, со цел да се идентификуваат стресните работни услови и спроведување на превентивни мерки.



Зависно од целта, француското право разликува намерно или ненамерно малтретирање. Под ненамерно малтретирање се подразбираат управувачки практики што ненамерно доведуваат до влошување на условите за работа (на пример, понижување и прекумерен притисок наметнат од страна на менаџментот), а намерно е она што има за цел да се заплашуваат и да се деградираат лицата што може да резултира со влошување на нивната состојба.

И во францускиот правен систем, како и во германскиот, спецификите на мобингот еволуирале преку судската практика, што резултирало со широка дефиниција со точно определени елементи според кои може да се каже дека малтретирањето се случило. Така, моралното малтретирање според Кодексот на францускиот труд е дефинирано како „повторување на дејства што доведуваат до влошување на условите за работа и дека најверојатно ќе им наштетат на достоинството, физичкото или психичкото здравје на жртвата или на неговата професионална кариера“, што значи дека дефиницијата е составена од три елементи:

- Повторено дејство“. Ова значи дека само еден чин на насилство не може да претставува морално малтретирање. Морално малтретирање е насилството што се повторува, како во текот на еден краток период во траење од неколку недели така и во долг временски период во траење од две години.
- „Услови за работа“. Работните услови се толкуваат како комбинација на „работната атмосфера“ и општиот став на работодавачот во врска со вработените.
- „Тоа, најверојатно, ќе им наштети на правата, достоинството на физичкото или психичкото здравје на жртвата или професионална кариера“. Значи дека во повеќето случаи е јасно дека кај работникот дошло до нарушување на физичкото или психичко здравје, но сепак, и според француското законодавство, како и според германското, мора да се докаже причинско-последична врска помеѓу влошувањето на состојбата на работникот и насилството.

Во случај на спор, како и во германскиот правен систем, постои докажување и негирање на насилството, односно менување на товарот на докажување. Вработен што тврди дека е жртва на малтретирање мора да ги докаже фактите што се можна претпоставка дека малтретирањето се случило и ако успее во тоа, тогаш товарот на докажување ќе се смени и ќе падне на товар на работодавачот што треба да докаже дека дејствата на кои се жали жртвата не претставуваат малтретирање и да ги оправда со објективни елементи што немаат поврзаност со малтретирањето (член L.1154-1 од Кодексот на францускиот труд).

Судијата има дискреционо право да формира мислење, откако претходно ќе ја процени ситуацијата и ќе утврди дали наведените факти од страна на тужителот или на тужениот се точни и доследни.

Со Кривичниот закон, за сторителот на морално вознемирување е предвидена казна затвор во траење од една година и парична казна во износ од 15 000 ЕУР и 75 000 ЕУР за компанијата или нејзино затворање, а со Кодексот на францускиот труд, предвидена е казна затвор во траење од 1 година и/или парична казна во износ од 3 750 ЕУР.

Со цел да се спречат последиците за работникот што ќе учествува во постапка за заштита од мобинг, но и да се промовира поведувањето на постапки за предмети на малтретирање на работното место, францускиот закон за работни односи предвидува дека вработените што повеле судски спор или сведочеле во корист на жртвата не смеат да бидат казнувани со дисциплински мерки, не смее да им биде прекинат работниот однос или да бидат на каков било друг начин дискриминирани и против нив да се преземаат какви било мерки на заплашување и реваншизам. Една од мерките за заштита на вработениот е содржана во правилото според кое раскинувањето на договорот за вработување, што произлегол од тоа што работникот се спротивставил на моралното вознемирување, се прогласува за ништовен и не произведува никакво правно дејство. На тој начин законодавецот се обидува да ги поттикне вработените да поведуваат постапки против насилството на работното место и да сведочат без страв дека тоа ќе им се одрази со несакани негативни последици.



ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНСКАТА РЕГУЛАТИВА НА ЗЕМЈИТЕ ОД РЕГИОНОТ (ЗАПАДЕН БАЛКАН)

Во земјите од нашиот регион, таканаречен Западен Балкан, не постојат официјално објавени податоци за застапеноста на насилството на работното место, но според неофицијалните истражувања направени од страна на синдикатите и здруженијата што работат на оваа проблематика, мобингот е мошне присутен на овие простори. Така, во Хрватска според истражувањата направени од здружението „Удруга Мобинг“, процентот на застапеност на мобингот кај вработените изнесува 60% кај жените, 45% кај мажите, а 5 – 6 лица дневно се јавуваат на линијата за помош во здружението. Во Србија тој процент изнесува 48%, во Црна Гора 35%, а пак во Босна и Херцеговина, според некои истражувања, од 60 до 85% од испитаниците доживеале мобинг. Во Словенија секоја десетта жена и секој петнаесетти маж доживеале мобинг во текот на својот работен век.

Државите во овој регион се делови од поранешната Социјалистичка Федеративна Република Југославија (СФРЈ), така што нивното осамостојување и преодот од државен во приватен капитал, односно од социјалистичко во капиталистичко општество (т.н. транзициски период во деведесеттите години од минатиот век), придонесе за создавање на висок степен на невработеност скоро во сите нив, што можеби е еден од клучните фактори за појавата на висок степен на насилство на работното место. Пазарот на труд во овие земји се одликува со преголема понуда на работна сила од сите нивоа на квалификации, а премала понуда на работни места, што неизбежно резултираше со огромен пад на цената на трудот, несигурни работни места и значително намален почит кон работниците од страна на работодавачите, што значи создавање погодна почва за развој на мобинг.

Вработените во земјите во развој се свесни за мобингот како забрането однесување, но тие не зборуваат многу за него, првенствено заради стравот од отпуштање од работа. Во Србија, според истражувањето на Галуп, стравот од отказ е на прво место, како што се изјасниле 34% од испитаниците, пред стравот од смртта и од природни непогоди и бомбардирањето што го преживеале. Така на овие простори се појавија специфични видови на мобинг:

- 1 стратешки мобинг – кој се појави поради приватизација на претпријатијата со избегнување на социјалната програма, насочен кон вишокот вработени;
- 2 стечаен – обезвреднување на трудот пред приватизација на работната организација;
- 3 акциски – изнуда на акциите од малите акционери (тајкунизација);
- 4 политички – се појавува само во јавниот сектор.

Од друга страна, пак, цврстите конзистентни норми во законите за работни односи предвидуваат строго пропишани дозволени причини што можат да бидат основа за престанок на работниот однос, така што работодавачите не можејќи лесно и без последици да отпуштат работник со кој склучиле договор на неопределено време, често пати го применуваат психолошкото насилство како средство со кое ќе го принудат работникот сам да си даде отказ.

Освен Словенија и Хрватска, која од неодамна стана членка на Европската Унија, сите други држави се или вклучени во претпристапни договори или се кандидати за влез во Унијата и се трудат да ги исполнат барањата пропишани во директивите на ЕУ.

7.1. Законоска регулатива во Република Хрватска

Истражувањата и студиите во последните десет години во Република Хрватска покажаа вознемирувачка бројка на присуство на вознемирување на работното место. Така, на пример, меѓу 15 и 53% од испитаниците доживеале некаква форма на малтретирање. Речиси половина од жртвите (45%) се во најпродуктивната возраст, 36–50 години, а 48% од нив се високообразовани. Во моментот во Хрватска постојат три закони што индиректно ја регулираат појавата на вознемирување на работното место и тоа: Законот за работни односи, Кривичниот законик и Законот за антидискриминација. Кај нив сè уште не постои усогласување во однос на дефинирањето и санкциите за вознемирување на работното место.

Сегашниот закон за работни односи на Р. Хрватска не предвидува прекршочна одговорност за вознемирување на работното место и единствен инструмент што им е на располагање на жртвите е приватна тужба за надомест на штета во граѓански спор, што е исклучително долга и скапа процедура. Законот за работни односи на Република Хрватска предвидува секој работодавач со над 20 вработени да определи „советник од доверба“.

Од друга страна, пак, Кривичниот законик на Република Хрватска предвидува кривична одговорност за сторителите на мобинг, но притоа мора да се докаже дека како резултат на мобингот, на вработениот му било нарушено здравјето, односно настанале трајни последици по здравјето на работникот.

Во 2007 година пред хрватскиот парламент беше поднесен предлог закон за превенција од вознемирување на работното место, со објаснување дека постојниот законот за работни односи не обезбедува правна заштита на работниците во однос на сите причини што можат да доведат до злоупотреба на работното место. Иако овој предлог не беше прифатен од страна на парламентот, здруженијата на граѓани продолжија со заложбите за донесување на посебен закон за превенција од мобинг, во согласност со најдобрите практики на ЕУ.

Во моментот на овие простори само Република Србија и Република Македонија имаат посебни закони за спречување на насилството на работното место.

7.2 Законска регулатива во Република Србија¹⁵

Потребата од донесување на посебен закон што ќе ја регулира постапката на спречување на мобинг во Република Србија произлезе главно од недостатокот на регулатива во постојното работно законодавство за спречување на вознемирување на работното место, облиците на вознемирување, постапката за заштита пред работодавачот и пред судовите, но и одговорноста на сторителот и работодавачите.

Во Република Србија, Законот за спречување на малтретирање на работното место се заснова на основните начела од областа на работата и вработувањето што се загарантирани со Уставот и Законот за работни односи на Република Србија, а се во согласност со меѓународните стандарди.

Законот за спречување на малтретирање на работното место предвидува сеопфатна заштита на сите работници, без оглед дали се работи за работодавачи од приватен, од јавен сектор, или од непрофитен сектор, за домашен или странски инвеститор, и работници што се не само во работен однос туку и волонтери, студенти на пракса, на стручно оспособување, како и кандидати за вработување.

Законот предвидува детално уредена интерна постапка за заштита од малтретирање, која се спроведува пред работодавачот. Оваа постапка има за цел да овозможи брза правна реакција и ефикасна заштита на вработениот што претрпел или на кого му се заканува опасност од малтретирање на работното место. Законските одредби обезбедуваат правен основ што би требало да му овозможи на работодавачот полесно утврдување на фактите. Законот предвидува краток рок од 8 дена од денот на изборот на посредникот за завршување на интерната постапка за посредување.

На вработениот, кој не успеал да оствари заштита во интерната постапка, Законот му обезбедува можност да побара судска заштита од малтретирање на работното место, со поднесување на тужба против работодавачот пред надлежен суд. Во Србија постапката за заштита од малтретирање на работното место има карактер на работен спор.

Во согласност со вработениот, активна легитимација за поднесување на тужба за заштита од малтретирање може да има и претставник на синдикатот, професионално здружение, чиј член е вработениот или здружение на граѓани што се занимава со заштита на правата на вработените или со заштита на човековите права. Со тужбата може да се бара: утврдување дали работникот претрпел малтретирање на работното место, спречување на понатамошното вршење на малтретирање, извршување на некоја мерка за отстранување на последиците од малтретирањето на работното место и објавување на пресудата донесена по некое од наведените барања.

¹⁵ “Модел закона о спречавању злостављања на раду”, Саша Гајин, Тања Дробњак и Виолета Кочич Митачек.

Независно од тоа дали е спроведена постапка за заштита пред работодавачот, на вработениот му припаѓа правото да бара надомест на материјална или нематеријална штета. Воедно, предвидена е и можност од судот да се бара одредување на привремени мерки заради спречување на насилничко однесување, како што се забрана за приближување на тужениот до работното место на вработениот кој тужи, преместување на тужениот во друга работна просторија или негово отстранување од работа, за кои судот е должен да одлучи во рок од 48 часа.

Правилата за претпоставена вина и пренесување на товарот на докажување се воведени соодветно со постојните меѓународни стандарди (како во германското и француското законодавство) во оваа област, така што тужителот има обврска да ја докажува веројатноста дека постоело малтретирање или опасност да биде малтретиран, а работодавачот го сноси товарот на докажување дека извршеното дејство не е малтретирање.

Законот предвидува обврски за работодавачите за воспоставување на здрава и безбедна работна средина, при што работодавачите се должни да ја организираат работата на начин што во голема мера ќе ги спречи појавите на малтретирање и на вработените ќе им обезбеди услови за работа во кои нема да бидат изложени на вакви дејства.

Предвидена е и обврска за запознавање на вработените со забраната за малтретирање и со последиците од непочитување на оваа забрана, како и со средствата за правна заштита од малтретирање на работното место. Во таа смисла работодавачот е должен да изработи и да достави информатор до сите вработени и да организира обука за раководните лица и за претставниците на вработените за сите прашања релевантни за создавање на здрава и сигурна работна средина.



СПОРЕДБЕНА АНАЛИЗА НА ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СО ЗАКОНСКАТА РЕГУЛАТИВА НА ЗЕМЈИТЕ ОД ЕУ И ОД РЕГИОНОТ

Република Македонија, како земја кандидат за интеграција во Европската Унија, од страна на Европската комисија, беше поставена пред исполнување на барањата од Директивата 89/391/ЕЕС на ЕУ за преземање на основните мерки за обезбедување на безбедност и здравје при работа и превенција од ризици во работната средина.

Врз основа на оваа Директива, во 2007 година беше донесен Законот за безбедност и здравје при работа, во чии општи одредби е определено дека работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа на своите вработени од секој аспект поврзан со работата. Ова е еден од најдобро конципираните закони во РМ, но мобингот, како еден од професионалните ризици, воопшто не е споменат. Законот пропишува обврска секој работодавач да ангажира овластено правно лице да направи проценка на ризик за секое работно место, да изготви изјави за безбедност за секој вработен и врз основа на претходно извршени мерења за хемиски и физички штетности, да изработи елаборат за безбедност и заштита при работа со кој ќе бидат предвидени заштитни мерки коишто работодавачот мора да ги преземе. Исто така, тој мора да има назначено стручно лице со стекната лиценца за безбедност и заштита при работа, кое ќе го советува работодавачот за избор на опремата на работните простории и средствата за работа, ќе подготвува стручна основа за изјавата за безбедност и ќе води евиденција за заштита. Освен тоа, со Законот е предвидено задолжително од редот на вработените со гласање да се избере претставник на вработените за безбедност и заштита при работа, кој има надлежност да разговара со работниците и со работодавачот за подобрување на условите за работа и да го извести Државниот инспекторат за труд (ДИТ), доколку има неправилности што не се отстранети. Ова лице ужива посебна заштита од отказ. Во законот е определен и бројот на овие лица и тоа: 1 лице за институција/претпријатие до 100 вработени, 2 лица за 101 – 500 вработени, односно 3 лица за над 501 вработен. Исто така, со Законот е предвидено работодавачот да обезбеди обука и на определен број лица во зависност од бројот на вработени што ќе се здобијат со сертификат за Прва помош и за заштита од пожар. За разлика од германскиот и од францускиот закон за безбедност и здравје на работниците, нашиот Закон не го спомнува мобингот како потенцијална опасност за здравјето на работниците, не се предвидени испитувања на менталното здравје и мерења на стресот кај работниците, создаден од разни притисоци, поради што не се пропишани ниту мерки за заштита од оваа појава.

Истата година е донесен и законот за мирно решавање на работни спорови, кој регулира начин и тек на вонсудска постапка, помирување, што значи учество на трето неутрално лице во посредување меѓу две спротивставени страни, со цел за постигнување спогодба за мирно решавање на колективен работен спор. Овој Закон ја регулира и постапката при арбитража, во која пак трета независна страна, арбитер, учествува во решавање на индивидуален спор заради постигнување на обврзувачко решение за предметот на спорот. Помирувачот, односно арбитерот е лице што исполнува определени услови пропишани со законот, кое поминало претходна задолжителна обука и е должно да постапува независно, неутрално и непристрасно во однос на страните или предметот на спорот. Надоместокот за помирувачот, односно арбитерот е на товар на министерството надлежно за работите од областа на трудот, што значи дека постапката за помирување финансиски не ги оптоварува страните. Покрај тоа, таа е дискретна, брза, ефикасна, неформална (не требаат писмени докази) и пред сè доброволна, па како таква овозможува преку активно учество на страните, тој што врши мобинг и жртвата на мобинг, со посредство на помирувачот/арбитерот да постигнат спогодба.

За разлика од француското и германското законодавство, каде што мобингот е забранет со кривичен закон и се третира како кривично дело за кое се определени високи парични и затворски казни, во нашиот Кривичен законик мобингот сè уште не е инкриминиран како кривично дело. Одделни дејства на вознемирување на работното место можат да се подведат под повеќе кривични дела, како на пример: навреда (чл. 173 ст. 1), клевета (чл. 172 ст. 1), измама (чл. 247 ст. 1 ст. 7), присилба (чл. 139 ст. 1), телесна повреда (чл. 130 ст. 1), обљуба со злоупотреба на положбата (чл. 189 ст. 1), повреда на правата од работен однос (чл. 166 ст. 1 и ст. 2), преземање мерки за заштитата при работа (чл. 170 ст. 1), неовластено прислушкување и тонско снимање и неовластено снимање (чл. 151 ст. 1, 4, 5 и чл. 152 ст.1, 2)¹⁶ и др.



¹⁶ Правни аспекти и правна заштита од мобинг – презентација, адвокат Маја Ристова.



Лицето што го претрпело кое било од наведените дејства на работното место може да поднесе кривична пријава против лицето што го извршило дејството, но не и тужба за вознемирување на работното место, бидејќи за да постои делото вознемирување мора да постои континуирано вознемирување, а не само поединечно дејство. Согласно со нашата правна регулатива, за сторено кривично дело се поведува судска постапка против физичко лице, а пак постапката за вршење психичко или полово вознемирување на работното место се поведува против работодавачот и овие постапки имаат карактер на работни спорови.

Во 2009 година во работното законодавство на нашата земја со измени и дополнување на законот за прв пат се вовеле забрана за психичко вознемирување на работното место, како посебен вид дискриминација, но без утврдување на некоја од дискриминаторските основи. Така по Чл. 9, кој го регулира прашањето за спречување на дискриминација на работното место, Законот за работните односи доби дополнение со Член 9-а, во чии два става беа инкорпорирани дефиницијата и забраната за психичко малтретирање на работното место, кои ни оддалеку не беа доволни да обезбедат соодветна правна заштита на жртвите од вознемирување. Во Чл. 9-а од ЗРО определена е следнава дефиниција за вознемирување на работното место: „Психичко вознемирување (мобинг) е 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“.

По иницијатива од синдикатите преку Економско-социјалниот совет на 31.5.2013 година беше донесен посебен закон, односно Закон за заштита од вознемирување на работното место (Сл. весник бр. 79/2013) во кој се уредени обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место, мерките и постапката за заштита и спречувањето на вознемирување на

¹⁷ Чл. 5 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015).

работно место. Најверојатно поради сличните економски и социјални прилики и сличниот менталитет на луѓето, овој Закон е скоро идентичен со српскиот закон за малтретирање на работа. Нашиот законодавец исто така не оперира со странскиот термин – мобинг, туку го прифаќа терминот психичко и полово вознемирување на работното место (превод од англ. збор *harassing*). Посебниот закон го дефинира психичкото и половото вознемирување на работното место.

Имено, психичко вознемирување на работното место, во смисла на овој Закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженоста, 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.

Освен психичкото, под вознемирување Законот го смета и половото вознемирување што значи 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, пониженоста¹⁸.

Законот за заштита од вознемирување на работното место, слично како и законот на Р Србија, не предвидел стратешки мобинг, како еден од најчестите и најштетните аспекти на мобинг во период на транзиција и приватизација, кој е многу поопасен од другите видови. Ова укажува на недостатокот на волја за справување со вознемирувањето на работното место од страна на неговите вршители што се наоѓаат на високи менаџерски позиции во државниот и во јавниот сектор.

Во Законот е определен и е дефиниран и поимот вршител на вознемирување на работното место, што 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 и што е многу важно,
- трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при работа на работното место (согласно со препораките во Резолуцијата од Европскиот парламент)¹⁹.

Поимот вршител на вознемирување на работното место има неутрално значење и се однесува и за жени и за мажи.

¹⁸ Чл. 5 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13, 147/2015).

¹⁹ Чл. 6 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13, 147/2015).

Исто така, во Законот е дадена и проширена дефиниција за местото на вршење на психичко и полово вознемирување на работното место, според која, освен работното место на кое вработениот што е изложен на вознемирување вообичаено работи, се смета и местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот²⁰.

Дефиницијата за време на вршење на психичкото и половото вознемирување на работното место го определува не само времето во рамките на работното време туку и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето што се смета за вознемирување на работното место.

Законот не ги регулира однесувањата што претставуваат вознемирување на работното место, туку децидно определува кои однесувања и активности не се сметаат за вознемирување на работното место и тоа:

- поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос,
- лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд,
- секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување кон вработениот по кој било основ на дискриминација, што е забрането,
- повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако тие немаат за цел да го повредат или намерно да го навредат вработениот²¹.

По примерот на европските закони и српскиот закон и во нашиот Закон прецизно се утврдени превентивните мерки²², односно правата, обврските и одговорностите што треба да ги преземе работодавачот во насока на спречување на вознемирување во работната средина. Основната цел на оваа одредба е работодавачот на вработените да им обезбеди работа во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на работникот на работното место. Истовремено, работодавачот е должен да ги преземе и потребните мерки за спречување на вознемирување на работното место и за заштита и на другите лица што по кој било основ учествуваат во работата кај работодавачот.

²⁰ Чл. 7 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13, 147/2015)

²¹ Чл. 8 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015).

²² Чл. 9 и 10 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015).

Во функција на спречување и намалување на можностите од вознемирување на работното место на вработените, работодавачот има обврска да ги запознае вработените со забраната за вршење на вознемирување на работното место, правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените, постапката и начинот на заштита во случај на вознемирување на работното место²³.

Со Законот се утврдуваат правата, обврските и одговорностите на вработените во врска со вознемирување на работното место. Исто така е утврдена обврската за вработените и другите лица кај работодавачот да се воздржуваат од однесувања што претставуваат вознемирување на работното место на друг работник или злоупотреба на вознемирување на работното место, да го информира работодавачот за постоење на вознемирување на работното место, како и право на заштита од вознемирување на работното место во случај на сознанија за вознемирување на работното место.

Утврдена е одредба за одговорност за сторена материјална и нематеријална штета на сторителите, доколку жртвата претрпела последици од вознемирување на работното место²⁴.

Како и во српскиот, и македонскиот закон предвидува претходна постапка²⁵, односно постапка што мора прво да се преземе кај работодавачот, доколку се забележи постоење на вознемирување на работното место, при што работникот/чката е должен/а писмено (по пошта преку архива или по е-пошта) да се обрати до лицето за коешто смета дека го вознемирува за да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел решавање на спорната состојба, односно случај, без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работното место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане. Усното предупредување не предизвикува правни последици. Целта на оваа одредба е од превентивен карактер, односно да спречи вознемирување на работното место, надминување на последиците од сторено вознемирување без натамошно водење на судска постапка за заштита од вознемирување на работното место.

Доколку и понатаму продолжи вознемирувањето, вознемируваниот работник е должен да поднесе писмено барање²⁶ до одговорното лице кај работодавачот, односно до секторот за човечки ресурси и тоа во рок од најдоцна 6 месеци од денот кога последен пат е извршено вознемирувањето, при што по овој рок правото застарува.

²³ Чл. 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

²⁴ Чл. 13 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

²⁵ Чл. 17 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

²⁶ Чл. 19 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

Формата на барањето е исто така пропишана со Законот и треба да содржи:

- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за вработениот, кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, ако не е подносител на барањето;
- податоци за вработениот, кој се смета дека врши вознемирување;
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место;
- траењето и зачестеноста на однесувањата што се сметаат за вознемирување на работното место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- наведување на факти и докази²⁷.

Освен вознемируваниот работник, активно легитимирани лица што можат да поднесат барање во негово име како негови застапници со негова писмена согласност се:

- 1) претставник на синдикатот или претставник на вработените,
- 2) лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување со човечки ресурси.

Законот детално ја определува постапката кај работодавачот, која мора да е итна. Имено, во рок од 8 дена од приемот на барањето, тој е должен да предложи посредување преку посредник, неутрално лице, кое страните сами ќе го изберат од редот на листата на посредници што претходно се определени од работодавачот од редот на вработените. Доколку страните не се спогодат околу изборот на посредникот во рок од 8 дена, почнува да тече рокот од 15 дена за доставување на тужба. Постапката за посредување кај работодавачот е итна (мора да заврши во краток рок од 15 дена) и затворена за јавноста (податоците прибрани во текот на постапката можат да им се соопштуваат само на учесниците во постапката)²⁸.

Ако постапката за посредување е успешна, односно ако заврши со спогодба, таа мора да биде изготвена во писмена форма во рок од 3 дена од денот на завршување на постапката и да содржи препораки по кои работодавачот е должен да постапи. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот. За неуспешното посредување, посредникот е должен, во рок од 3 дена од завршувањето на постапката, да изготви писмено известување дека спогодба не е постигната и да ја достави до двете страни и до работодавачот²⁹.

²⁷ Чл. 20 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

²⁸ Чл. 23 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

²⁹ Чл. 25 и 26 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)



Позитивна одредба во Законот е одредбата со која законодавецот предвидел заштита од виктимизација, што значи дека работникот што повел постапка за заштита од вознемирување на работното место, или учествувал во неа како сведок, е заштитен од ставање во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос и од отказ по тој основ. Оваа заштита трае во период од 2 години од поведување на постапката³⁰.

Дисциплинската мерка што работодавачот може да му ја изрече на вработен кој врши вознемирување на работното место е предупредување пред отказ или некоја од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со Законот. Доколку истиот вработен во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување³¹.

Како и во српскиот закон, и македонскиот закон предвидува привремени мерки: забрана за приближување до работното место на вработениот и забрана за телефонирање, комуницирање (вербално или електронски). Различно од решението во српскиот закон, каде што како привремена мерка тужениот може да биде отстранет од работното место, според нашиот Закон, работодавачот може привремено да го отстрани вршителот или вознемируваниот работник во друга просторија заради негова заштита³².

Вработениот, кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот, може да побара судска заштита со поднесување на тужба до надлежниот суд³³.

³⁰ Чл. 30 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

³¹ Чл. 29 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

³² Чл. 28 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

³³ Чл. 33 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13,147/2015)

Дозволено е да се поднесе тужба и без претходна постапка кај работодавачот само во случај кога вршител на вознемирувањето е работодавен орган во правното лице или доколку работодавачот е физичко лице.

Проблематиката на товарот на докажување е разработена во Директивата 97/80/ЕЗ³⁴ па оттука, за разлика од сите други закони каде што товарот на докажување му се префрла на тужителот, нашиот законодавец донесе уникатна одредба со која товарот на докажување паѓа на тужениот, кој мора да докаже дека не се случило вознемирување³⁵.

Видовите барањата што можат да бидат поставени со тужбата се идентични како во српскиот закон, па така со тужбата работникот може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работното место;
- забрана за вршење на однесувања што претставуваат вознемирување на работното место, односно забрана на повторување на вознемирување на работното место;
- преземање на дејства заради отстранување на последиците од вознемирување на работното место;
- надоместок на материјална и нематеријална штета, причинета со вознемирување на работното место (според одредбите на парничната постапка).

Законот содржи и прекршочни одредби за неспроведување на законот за работодавач правно лице (6 000 ЕУР), за одговорно лице кај работодавачот (30% од глобата за правно лице) и за работодавач – физичко лице (600 – 900 ЕУР)³⁶.

³⁴ „лицата што се сметаат за оштетени поради тоа што на нив не е применето начелото на еднакво постапување, да ги утврдат фактите врз чија основа може да се претпостави постојење на директна или на индиректна дискриминација пред суд или пред друг надлежен орган, а на тужениот ќе биде товарот на докажување дека не постоела повреда на начелото на еднакво постапување“.

³⁵ Чл. 34 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13).

³⁶ Глава 7 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Сл. весник на РМ“ бр. 79/13, 147/2015).

СОЗНАНИЈА ДОБИЕНИ ОД ЕДУКАТИВНИ СРЕДБИ И ФОКУС ГРУПИ СО РАБОТНИЦИ/ЧКИ

Во текот на спроведувањето на регионалните едукативни средби и фокус групите беа прибрани сознанија од работници/чки од јавен и приватен сектор во однос на националната законска регулатива за вознемирување на работното место, недостатоците во однос на нејзино имплементирање, како и предлози за нејзино унапредување. Општиот заклучок од добиените сознанија е дека донесениот Закон не придонесе кон значителен напредок во борбата против оваа појава во нашата земја, ниту пак ја стекна довербата кај граѓаните дека нормите пропишани во него гарантираат цврста основа за позитивна разрешница на постапките против вознемирување на работното место. Специфичните сознанија може да се категоризираат во неколку категории и тоа:



Непознавање на своите права и правото на заштита од вознемирување на работното место

Вработените не се информирани за тоа што претставува мобинг и за тоа како да обезбедат своја правна заштита. Иако со преодните и завршните одредби Законот ги задолжува работодавачите во рок од еден месец од неговото донесување да ги информираат своите вработени со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место, во реалноста тоа информирање се случува единствено со цел да се задоволи одредбата која е паушално наведена. Имено, во неа не е детално определено на кој начин треба да се врши запознавање на работниците со законските одредби. Па така, некои од работодавачите тоа го направиле преку кратко известување на огласна табла, преку прирачници или брошури, а пак некои им побарале на работниците своерачно потпишани изјави дека ги прочитале и се запознале со Законот. Некои од работодавачите изготвиле единствено листа на посредници кои биле селектирани врз основа на проценка на работодавачите.

Нејасна правна регулатива и непостоење на доверба во правосудниот систем

Работниците укажаа на својата загриженост од комплексноста на правните норми, непрецизноста и нејасноста на нивната содржина, како и на недовербата во правниот систем воопшто, како основни причини што ги обесхрабруваат вработените да го остварат правото на заштита од вознемирување на работното место. Дополнително, свеста кај работниците дека судските постапки ќе траат со години и дека притоа тие ќе бидат изложени на понижувања, ги спречува работниците да поведат постапки, а сè со цел да се поштедат себеси од непријатност и дополнително нарушување на нивното здравје.

Потешкотии при обезбедување на докази дека е сторено вознемирување на работно место

Потешкотии постојат и во судската постапка при докажување дека се случиле дејства на мобинг. Лекарската документација, која најчесто претставува доказ дека жртвата на мобинг претрпела последици по здравјето, треба да укажува на поврзаноста на здравствените последици со дејствата на мобингот, односно дека вознемирувањето е директен причинител на последиците по физичкото или менталното здравје на работникот. Воедно, мошне е тешко да се обезбедат и сведоци поради фактот дека тие се вработени кај работодавачот и се под притисок и страв од губење на работното место. Оттука, работниците укажаа на потребата од постоење на добро обучени судии што ќе поседуваат стручност и методологија да утврдат реално постоење на мобинг, како и на потребата од законско деталзирање на постапката за докажување на вознемирување на работното место.

Ограничување во постапувањето на органите на државна управа надлежни за работи на инспекција на трудот

Не постојат специфични механизми што овозможуваат имплементација на одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место во однос на Државниот инспекторат за труд. Имено, Законот доведува до ограничување на нивната надлежност, при што надзорот се сведува само на евидентирање на тоа дали работодавачите составиле листа на посредници и дали постојат изјави на вработените дека биле информирани за Законот, иако повеќе од јасно е дека повеќето работници ќе потпишат сè што ќе биде побарано само да го задржат своето работно место.

Страв од „водење битка“ со луѓе од моќни и влијателни кругови

Ваквиот страв е особено присутен кај вработените од јавниот сектор. Сознанијата добиени преку фокус групите укажуваат на фактот дека вознемирувањето на работното место е повеќе застапено во јавните и во државните институции отколку во приватниот сектор каде што пак значително се кршат правата од работен однос (непријавена работа, исплата на минимална плата, право на годишен одмор, исплата на ноќен труд, работа во три смени, прекувремена работа, отказ без основ). Имено, јавниот сектор обезбедува подобра заштита на правата на работниците и поголема сигурност на работните места, така што раководните лица, најчесто моќни и влијателни луѓе, не можат лесно да го откажат договорот за вработување и затоа често прибегнуваат кон дејства на вознемирување со цел да го натераат работникот/чката сам/а да даде отказ.





Страв од губење на работното место

Вработените што присуствуваа на едукативните средби и фокус групите изјавија дека кај нив постои страв од откажување на договорот за вработување. Имено, тие се свесни дека работодавачот при отказот нема да го употреби недозволеният основ, туку дека ќе го откаже договорот за вработување врз основа на друг дозволен основ. Оттука, вработените сметаат дека во практиката постои можност за заобиколување на одредбата што би требала да го штити работникот, односно „поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работното место, како и учество во таа постапка како сведок, не може да биде основ за престанок на работен однос“.

Финансиски причини

Во судските постапки најчесто работникот е препуштен сам на себе. Синдикатите поради недоволни финансиски и човечки ресурси на своите членови не можат да им обезбедат бесплатна правна помош. Од друга страна пак, значителен дел од работниците што доживуваат вознемирување на работното место не се членови на синдикат, така што од нивни средства треба да ги платат судските трошоци што не се мали, а средствата што треба да се одвојат за застапување од страна на адвокат се за повеќето работници превисоки, особено ако се земе предвид и долготрајноста на судските постапки.

ПРЕДЛОГ МЕРКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НАЦИОНАЛНАТА ПРАВНА РАМКА ЗА ЗАШТИТА НА ЖРТВИТЕ ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Дефинирање и терминологија

- Законодавецот треба да усвои нова терминологија што соодветствува на феноменологијата и карактеристиките на појавата на вознемирување на работното место. Поимот вознемирување на работното место е премногу благ со оглед на фактот дека станува збор за појава што претставува вистински терор и малтретирање што остава трајни последици по здравјето на работникот.
- Наместо дефинирање на тоа што не претставува вознемирување на работното место, потребно е законодавецот прецизно и јасно да го дефинира поимот вознемирување на работното место и при тоа таксативно да ги наброи конкретните дејства што претставуваат вознемирување на работното место.
- Со цел ставање на акцент на виктимизацијата на лицата што трпат дејства на вознемирување на работното место, потребно е постојната дефиницијата за „вработен кој е изложен на вознемирување“, да се замени со дефинирање на поимот „жртва на мобинг“. Кралството Шведска го дефинира и става акцент на виктимизацијата од насилство на работното место.
- Соодветно на позитивните законски решенија на Р Франција и Р Германија, Законот за заштита од вознемирување на работното место треба да го дефинира вознемирувањето на работното место како професионален ризик по здравјето на работниците. Воедно, оттука да произлезе и обврската за изготвување на проценка на можните ризици, како и конкретни мерки за превенција од насилство и создавање на здрава и сигурна работна средина.

Права, обврски и одговорности на работодавачите

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место

- Да се додефинираат мерките за превенција од вознемирување на работното место;
- Законот за заштита од вознемирување на работното место треба да предвиди обврски за работодавачите за спороведување на обуки за сите вработени и тоа во односна: препознавање на вознемирувањето (мобингот) од другите форми на кршење на работничките права и од другите видови на дискриминација; запознавање со забраната за вознемирување и со последиците од нејзино непочитување; како и запознавање на работниците со средствата за правна заштита од вознемирување на работното место. Обуките задолжително да се реализираат и за раководните лица;
- Да се предвиди обврска за работодавачите да изработат и да достават информатор за законската регулатива за вознемирување до секој вработен и јавно да го објават на начин соодветен за институцијата/претпријатието, по примерот на Р Србија;
- Да се спроведе специјализирана обука за вознемирување на работното место за адвокати и судии од одделот за работни спорови;
- Во компаниите со поголем број вработени како превентивна мерка задолжително да се определи постоење на сектор за човечки ресурси со експертски тим составен од обучен тренер за мобинг, правник, медијатор и психолог – психотерапевт.

Определување на посредник/претставник на вработените за вознемирување на работно место

- Посредниците што посредуваат во претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот да бидат избрани во консултации со синдикатот или со претставниците на вработените. Сегашното законско решение предвидува исклучиво дискреционо право на работодавачот за избор на овие лица.
- Да се воведат квалитативни измени во начинот за избор на посредници преку критериуми за одредување на стручната способност кај избраните посредници. Тие да се стекнуваат со сертификат за посредување во постапка за заштита од вознемирување на работното место врз основа на утврдени критериуми, како на пример посетени обуки, претходно искуство и сл.

- Со законот да се утврди обврска за избор на претставник на вработените за вознемирување на работно место, како човек во којшто вработените имаат доверба, кој ќе биде избран од самите вработени, по примерот на Законот за безбедност и здравје при работа. Постоенето на претставник на вработените, кој ќе има надлежност да разговара со работниците, ќе овозможи поефикасно детектирање на можни појави на вознемирување на работно место, укажување на работодавачот за нивната појава, како и да му предложи мерки за негово сузбивање. Доколку работодавачот не преземе мерки, претставникот на вработените треба да е обврзан да поднесе пријава до Државниот инспекторат за труд. Со цел непречено вршење на оваа функција, претставникот на вработените за вознемирување на работно место треба да ужива имунитет каков што имаат синдикалните претставници и претставниците на вработените избрани согласно со Законот за безбедност и здравје при работата.
- Доколку работникот и работодавачот се согласни да го решат спорот со медијација, односно по мирен пат, Законот да упатува на примена на одредбите од Законот за мирно решавање на спорови од работен однос пред да се отпочне со судска постапка.



Постапка за заштита од вознемирување на работното место

- Да се прецизира рокот во кој може да се поднесе тужба за вознемирување на работното место од денот кога ќе заврши претходната постапка (посредувањето). Имено, Законот не го пропишал рокот за поднесување на тужба, доколку работникот добие известување дека посредувањето е неуспешно или се донесе заклучок за запирање на постапката. Законот единствено го предвидел рокот за доставување на тужба во рок од 15 дена од денот на доставување или недоставување на известувањето дека „не е избран посредник“ во постапката кај работодавачот.
- Законот треба да го предвиди и крајниот рок за поднесување на тужба од денот кога последен пат е извршено вознемирувањето (рок на застарување) заради спречување на можноста од злоупотреби од двете страни, со можност тој рок да е подолг, бидејќи на работникот му е потребно подолго време да осознае дека му се случува вознемирување, да собере докази, но и храброст да поведе постапка.
- Законот треба да предвиди привремената мерка „преместување на жртвата на мобинг во друга работна просторија“ да се применува исклучиво доколку работникот сам го побара тоа. Сегашното законско решение, односно преместување на жртвата на мобинг во друга работна просторија од страна на работодавачот, доведува до дополнителна виктимизација на жртвата, која во состојба на огорченост, депримираност и со нарушено здравје би требало да се приспособува на ново работно место, колеги и нова работна средина.

Инспекциски надзор над спроведувањето на законот

- По примерот на законодавството на Р Германија, да се зголемат надлежностите на трудовите инспектори, да се врши постојан надзор и инспекции на самото место, како и надлежност да изречат забрана за вршење на дејноста, доколку утврдат дека кај работодавачот постои зголемен ризик за појава на вознемирување на работното место.
- Да се утврдат механизми врз основа на кои ќе се идентификуваат можните фактори на стрес кај работникот и степенот на ризик од вознемирување на работното место.

Одговорност за сторителите на вознемирување на работното место

- Законот за заштита од вознемирување на работното место, освен одговорност и санкции за правното лице и за одговорното лице кај правното лице, треба да предвиди и лична одговорност и санкција со поголема тежина за сторителот на вознемирување, доколку се работи за лице вработено кај работодавачот, како на пр. откажување на договорот за вработување или забрана за вршење на јавна или раководна функција.
- Потребно е да се примени практиката од законодавството на Р Германија и Р Франција, при што мобингот да се инкриминира во Кривичниот закон како кривично дело, бидејќи несомнено го загрозува животот и здравјето на луѓето, со што би се овозможило жртвата да бара и кривична одговорност за лицето што извршило вознемирување на работното место.



КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace” – A European Perspective, International law firm - Proskauer, 2011 год.
2. „Модел закона о спречувању злостављања на раду”, Саша Гајин, Тања Дробњак и Виолета Кочиќ Митачек, 2008 год.
3. Law on victimization at work, Kingdom of Sweden, 21-st September, 1993.
4. Comparative legal analysis of anti-mobbing legislation – Country studies: Croatia, Macedonia, Montenegro, Serbia, 2011 год.
5. European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)).
6. Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries - Discrimination versus Dignity, European network of legal experts in the field of gender equality, European Commission, 2011.
7. European Social Dialogue, Framework agreement on harassment and violence at work, April 2007.
8. Implementation of the European Autonomous framework agreement on harassment and violence at work, Final Joint report by the European social partners adopted at the Social Dialogue committee, October 2012.
9. Fourth European Working Conditions Survey – Contribution to policy development European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
10. Report on Violence and harassment in European workplace: Extent, impact and policies, Eurofound, 2015.
11. Workplace violence and harassment: A European picture, European agency for safety and health at work, 2010.
12. Evaluation of the European strategy on safety and health at work (2007-2012), DG Employment, social affairs and inclusion, Final Report, 2013
13. Имплементација на законот за заштита од вознемирување на работното место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените –ЕСЕ, 2015 година.
14. Институционален одговор и организациски политики во однос на насилство на работно место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ, 2013 година.
15. Насилство врз жени на работното место – Психолошко и сексуално вознемирување на жените на работно место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ, 2011 година.
16. Правни аспекти и правна заштита од мобинг, презентација, адвокат Маја Ристова.
17. Закон за заштита од вознемирување на работното место, консолидиран текст (Сл. весник на РМ, бр. 79/13 и 147/2015).



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ЕМАНЦИПАЦИЈА,
СОЛИДАРНОСТ И ЕДНАКВОСТ НА ЖЕНИТЕ
www.esem.org.mk

ЕСЕМО