РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Универзитет „Св.Климент Охридски“

Битола

Факултет за информатички и комуникациски технологии –

Битола

ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА КЛУЧНИТЕ ИНДИКАТОРИ ЗА ДЕФИНИРАЊЕ НА МОБИНГОТ И АНАЛИЗА НА ОПРАВДАНОСТА ЗА НЕГОВОТО ЗАКОНСКО ОДРЕДУВАЊЕ

(магистерски труд)

Кандидат:

Биљана Нечовска

15/07

Ментор:

Ред. проф. д-р

Драган Груевски

Битола,

Април, 2017

ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА КЛУЧНИТЕ ИНДИКАТОРИ ЗА ДЕФИНИРАЊЕ НА МОБИНГОТ И АНАЛИЗА НА ОПРАВДАНОСТА ЗА НЕГОВОТО ЗАКОНСКО ОДРЕДУВАЊЕ

АПСТРАКТ:

Мобингот претставува психолошки притисок на работното место. За да биде установено дека се работи за случај на мобинг истиот треба да се повторува редовно низ подолг временски период (не пократок од шест месеци) и да биде насочен кон еден или повеќе вработени. Се манифестира како негативно однесување на една личност или група на вработени и има сериозни здравствени (физички и психички) последици, нарушување на социјалниот статус на жртвата, а неретко негативно се одразува и на самата организација.

Во овој магистерски труд ќе се обидеме да дадеме одговор на прашањето што по дефиниција претставува мобингот и кои се неговите составни делови. Имено, се работи за појава која што не е нова во македонското општество, но свеста за постоењето на истата и справувањето, односно спречувањето на тоа однесување сеуште е недоволно разјаснета област во нашето секојдневие и законската практика.

За да утврдиме како теоретски да го дефинираме мобингот и кои се законските инструменти кои што можеме да ги искористиме за да ги сведеме на минимум овие непожелни ситуации, ќе ја земеме во предвид компаративна анализа на постојните одредби и законски решенија во Соединетите американски држави, претставници од земјите - членки на Европската унија и балканските земји, кои што имаат доста сличности со нашата.

На крај спроведеното истражување и резултатите, добиени од искористените инструменти за прибирање на податоци, ќе ни дадат подобар преглед на тоа како во пракса македонските граѓани го перцепираат мобингот и во која мера ја чувствуваат потребата од поцелосно законско регулирање на истиот, со цел создавање на здрава работна средина.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ:

„Мобинг“ - Психолошки притисок на работното место, проследен со негативно однесување на една личност или група вработени кон една (ретко повеќе) цел, кое се повторува редовно во подолг временски период и има сериозни последици по здравствената (физичка и психичка) состојба, социјалниот статус на жртвата, а неретко и по самата организација.

„Мобер“ - Лице кое што врши психолошки притисок на работното место, проследен со негативно однесување кон една или повеќе личности, со цел нивно постепено отстранување од работното место.

„Жртва на мобингот“ – Лице кое што е подложено на констанен психолошки притисок на работното место и како последица на тоа се соочува со сериозни последици по здравствената (физичка и психичка) состојба, социјалниот статус и губење на работното место.

„Јавна администрација“ – Јавната администрација во најширока смисла ги опфаќа: државната управа (министерства, органи во состав, управни организации), јавните служби (установи од областа на образованието, здравството, науката, културата и сл.), фондови (здравствен, пензиски, за води, за патишта и сл.), јавните претпријатија, трговските друштва со јавни овластувања, невладините организации со јавни овластувања.

DETERMINATION OF THE KEY INDICATORS FOR DEFINING OF THE MOBBING AND ANALYSIS OF THE JUSTIFICATION FOR ITS LEGAL DETERMINATION

ABSTRACT:

The mobbing presents psychological pressure at the workplace. To be defined that is a case of mobbing it should be repeated constantly through longer period of time (not shorter than six months) and to be directed towards one or more employees. It manifests like negative behavior of one person or group of employees and has serious health (physical and psychological) consequences, disorder of the social status of the victim and often reflects negative on the organization itself.

In this master thesis we'll try to give an answer to the question what defines the mobbing and which are its component parts. Namely, it's about a phenomenon which isn't new in the macedonian society, but the conscience for the existence of it and the way to handle or prevent that behavior still is unknown area in our daily routine.

To determinate how theoretically to define the mobbing and which are the legal instruments that can be used to minimize this undesirable situations, we'll take in consider the comparative analysis of the existing ordinances and legal solutions part of the law system of the United states of America, represents of the member countries of the European Union and the Balcan countries, which has lot of similarities with our country.

At the end the conducted research and the results, obtained from the instruments used to collect data, we'll give us better view of that how in practice macedonian citizens perceive the mobbing and in which level they feel the need to complete the regulation, with a goal to create healthier working environment.

KEYWORDS:

„Mobbing“ – Psychological pressure at the workplace, followed by negative behavior by one person or group of employees towards one (rarely more) target, which repeats regularly during longer period of time and has serious consequences for the health (physical and psychological) state, social status of the victim and for the organization too.

„Mobber“ – Person that puts psychological pressure at the workplace, followed by negative behavior towards one or more persons, in order to gradually eliminate them from the workplace.

„Victim of the mobbing“ – Person that is subjected under constant psychological pressure at the workplace and as a result of that faces with serious consequences for its helth (physical and psychological) state, social status and lose of the work position.

„Public administration“– The public administration in largest sense comprise: state administration (ministry, authorities components of the ministries, administrative organizations), public services (faculities in the area of education, helth care, sience, culture etc.), Funds (health fund, pension fund, water fund, road fund etc.), public organizations, trade associations with public authorizations, non-governmental organizations with public authorizations.

Содржина на магистерскиот труд:

VI. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

КОНСУЛТИРАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Главна
2. Споредна
3. Интернет извори
4. Весници

Библиографија

Прилози кон магистерскиот труд

ВОВЕД

Дали некогаш сте се нашле во ситуација да бидете исмевани или озборувани од страна на колегите на работното место? Ви биле давани работни задачи несоодветни на Вашето образование и работната позиција? Ви биле понудени непристојни предлози од претпоставените? Сте биле понижувани поради Вашиот пол, одредени физички карактеристики, возраста, националноста, верата? Сте се почувствувале несигурни на работното место? Имате постојани главоболки? Нервозни сте? Не се препознавате себеси? Драги мои, Вие сте жртва на мобинг.

Претходно наведеното е само мал дел од долгиот список на прашања кои можат да се постават, за да утврдиме дали некогаш сме биле жртва на мобинг на работното место. А зошто е потребно да се одговори на тој широк дијапазон на прашања? Одговорот е дека во општество како нашето, каде што постои законско, но сеуште не толку стриктно дефинирање на оваа појава, не може да постои ни систем за утврдување на лицата врз кои се врши мобинг на работното место. Она што е алармантно е фактот дека голем дел од нив не се ни самите свесни дека над нив се врши психолошки притисок. Тоа однесување секако дека подлежи на санкции, но потребно е негово докажување, кое е можеби и најделикатниот момент во справувањето со оваа појава.

Мобингот, како се позачестена појава во Република Македонија, својата актуелност ја здобива не само поради се поголемиот број случаи на лица кои стануваат свесни дека се жртви на истиот, туку и поради тоа што оваа негативна појава во рамките на секојдневното работење зема се поголем замав. Жртвите едноставно не се доволно едуцирани како со сигурност да го идентификуваат мобингот и кои инструменти им се на располагање за решавање на таквата ситуација. Спречувањето на таквото однесување, кое што како свој производ не го дава само нарушеното здравје на вработениот, туку и нанесува штета врз целокупниот работен процес во рамките на организацијата е доведено под знак прашалник. Причина за тоа е непознавањето во однос на тоа кое однесување може да се стави во категоријата на психолошки притисок на работното место. Од тука и дилемата на жртвите, дали се навистина подложени на мобинг на работното место или е тоа само вообичаено однесување, кое го доживуваме како составен дел на карактерот на одредена личност или како моќ во рацете на претпоставениот.

Целта на овој магистерски труд е токму отстранување на најголемиот број на дилеми и нејаснотии поврзани со оваа деструктивна појава, како по општата состојба на личноста, така и по самата организација и општеството во целина. Мотивираноста од увидот на реалните состојби кај нас, доведе до отпочнување со скенирање на оваа појава. Утврдување на клучните индикатори за диференциација на мобингот ќе ни даде погодна основа за идно едуцирање на таквите случаи и ќе можеме да извлечеме релевантен заклучок колку е оправдано неговото законско определување. Дали вработените во Р.Македонија можат да бидат заштитени само со повикување на постојните законски одредби на Законот за работни односи[1] или со донесувањето на Законот за заштита од вознемирување на работното место им се нуди доволна заштита во оваа област[2].

Магистерскиот труд ќе биде составен од шест делови кои имаат заедничка задача да ни помогнат во идентификување, справување и санкционирање на психолошкиот притисок на работното место. Првата глава ќе биде посветена на определување на клучните индикатори за идентификување на мобингот. За да го постигнеме тоа ќе започнеме со дефинирање на истиот. Откако ќе дознаеме што по дефиниција претставува мобингот, ќе можеме да го идентификуваме односно изолираме таквото однесување. Следствено на тоа следи разложувањето на кои видови на мобинг се среќаваат. Неминовно би било карактеризирањето на особините на моберот, со цел негово препознавање, за да преминеме на сигналите на препознавање на жртвите од мобинг, а и да одредиме во која ситуација сме и самите жртви на моберот. Крајот на првата глава ќе биде заокружен со наведување на последиците од ова негативно однесување и едукација како да се заштитиме, односно во која насока се движи превенцијата од психолошкиот притисок на работното место.

Вториот дел ќе се состои од компарација на примери за системски решенија за мобингот во Европската унија, Соединетите американски држави и претставнички од посттразнцицио земји. Поентата на споредувањето на правните регулативи не е да навлеземе во правните системи на тие земји и нивното уредување, туку да можеме да извлечеме релевантен заклучок за тоа каде сме сега во однос на законодавството, а каде посакуваме да бидеме во иднина и како да стигнеме до посакуваниот модел на

[1] Службен весник на Република Македонија број 62/2005, 106/2008 и 161/2008, по член 9 се додава нов наслов и нов член 9-а *„Психичко вознемирување на работното место (мобинг)“*.

[2] Службен весник на Република Македонија број 79/2013.

закон за справување со мобингот, кој би нудел поширок дијапазон на одредби со кои и би се понудила вистинска заштита на лицето кое би се повикало на тој закон, за разлика од постојниот.

Потребата од ваква анализа се наметна соочувајќи се со фактот дека многу други земји во однос на нашата, релативно рано започнале да се занимаваат со прашањето на мобингот, неговото регулирање и едукација на вработените за негово идентификување и соочување со истиот. Заинтересираните страни во Република Македонија требат да посветат внимание на ова прашање, затоа што позитивните искуства од страна е пожелно да се искористат во целост, за да не талкаме и да го одолговлекуваме целокупниот процес. Особено е пожелно да се согледа како во САД се соочуваат со оваа појава, поради тоа што можеби и предничат во борбата со мобингот на работното место. Споредувањето со земјите членки на Европската унија и регулативите на ЕУ е неминовно. Тоа произлегува од позициите на Р.Македонија во рамките на надворешната политика. Како држава со статус на земја-кандидат за членство во ЕУ, неизбежно е ускладување на нашето законодавство со она на Европската Унија. Оттука и потребата да се посвети еднакво внимание и заложба и во оваа чувствителна област. Споредбата со посттранзициоиите земји (Р.Хрватска и Р.Србија) е од аспект на согледување колку нашите општества се консолидирале посттранзиционо и колкава е зрелоста на истите за справување со ваквите појави.

Откако ќе се здобиеме со познавања колку е развиен системот на препознавање и регулирање на мобингот во поразвиените земји, ќе се насочиме кон нашата. Она на што ќе биде посветено внимание во третата глава ќе биде токму актуелноста на појавата кај нас. Истата ќе ја докажеме обрнувајќи внимание на тоа кои иницијативи се преземени кај нас и како се регулира моментално мобингот во Република Македонија. Кои системски решенија ги среќаваме, што е Уставно загарантирано, а што законски определено во оваа област. За на крајот од оваа глава да бидеме во состојба да наведеме кои насоки треба да бидат преземени во иднина.

Четвртиот дел ќе биде определување на методолошката рамка на истражувањето кое ќе биде спроведено со цел да се поткрепат сознанијата и да се извлечат реални заклучоци кои ќе ги потврдат или негираат тезите кои се предмет на докажување. Во рамките на оваа глава најпрво ќе биде опишана во кратки црти појавата која ќе се истражува и мотивот за да биде истражувана. Тоа ќе не доведе до

проблемот и предметот на истражувањето, па потоа опис на целите и задачите. Во конкретната методолошка рамка ќе наведеме за каков вид на истражување се работи, истражувачката парадигма и истражувачкиот дизајн и спроведеното предистражување. Хипотетската рамка ќе биде составена од главната хипотеза, помошните и поедниничните хипотези и индикаторите на истите. Ќе ја заокружиме главата со претставување на постапките и инструментите употребени за прибирање на податоци при истражувањето.

Петтата глава ќе се однесува на анализа и интерпретација на податоците добиени во рамките на истражувањето. Анализата ќе опфати параметри кои ќе се однесуваат на полот, возраста и степенот на обрзование на испитаниците во сооднос со нивното разбирање на истражуваната појава и нивната потреба од поцелосно законско определување на истата. Ќе бидат претставени и анализирани одговорите на добиените прашања, за да завршиме со додатни забелешки кои произлегуваат од сумираните одговори, а се надвор од хипотетската рамка.

Крајот на магистерскиот труд ќе биде посветен на заклучните согледувања и на давањето препораки во кој правец да се дејствува во иднина. Релевантноста на исказите во завршната фаза ќе произлезат од добиените одговори во рамките на спроведеното истражување. Оттука ќе можеме да извлечеме заклучок како македонскиот граѓанин го разбира мобингот, дали може да го дефинира истиот, дали има возрасна или образовна граница, над или под која подобро се идентификува појавата. Исто така ќе осознаеме во која мера е свесен за инструментариумот кој му е на располагање и дали смета дека законското определување на оваа појава е добредојдено или немало потреба од истото.

I. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА КЛУЧНИТЕ ИНДИКАТОРИ ЗА ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА МОБИНГОТ

Значаен дел од својот животен век секој човек поминува на одредено работно место. Без оглед на тоа дали се работи за позиција која сме ја посакувале и која што спаѓа во доменот на дотогаш оформеното образование или пак за привремено вработување, сите се стремиме кон работно место кое што ќе ни обезбеди средства за покривање на животните трошоци и на кое ќе го зачуваме достоинството што го поседува секоја единка[3]. Но, условите на работа не секогаш ни го нудат она што во основа го очекуваме и заслужуваме.

Свесни сме дека живееме во турбулентни времиња каде што ништо не е загарантирано ни сигурно, односно никој не е незаменлив. Она што придонесува кон создавање на атмосфера на несигурна работна средина е склучувањето на договорите на кратки рокови (договори на дело т.е. на определено работно време), како и високата стапка на невработеност. Зголемената конкуренција, постојаната борба да се докажеме, стремежот на претпоставените со помали влогови да извлечат што е можно подобри резултати, предизвикуваат притисокот на работното место да стане се поизразен и да зафаќа поширокі димензии споредено со искуствата од минатото. Се повеќе работната сила се третира како средство за остварување на зацртаното, а се заборава на фактот дека се работи пред се за луѓе. Претпоставените се чини не обрнуваат доволно внимание на климата во работната средина, заслепени од трката кон поголеми достигнувања и остварување на повисок профит. Но, она на што ќе го ставиме акцентот во оваа прилика е психолошкиот притисок на работното место, кој полека но сигурно се претвора во закана број еден за здравјето на вработените. Психолошкиот притисок на работното место е појава која што претставува закана за вработените на глобално ниво. Со самата изложеност на ова однесување, вработените се наоѓаат во една непријатна работна средина, која не само што е опасна и влијае на нивната општа здравствена состојба туку и има негативни последици врз работните резултати, односно при исполнувањето на работните задачи.

Неспорно е дека постојат голем број на облици на злоупотреба на работното место. Но, доколку го изолираме физичкото насилство, кое што лесно е да се забележи,

[3] Устав на Република Македонија, член 25: „ На секој граѓанин му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, на достоинстото и угледот“, Книгоиздателство „Феникс“, ноември 2001, стр.17

докаже и за кое што постојат строго утврдени санкции во кривичните законици, ни преостанува феноменот на психолошкиот притисок. Во светски рамки познат како мобинг, материја која што е толку сложена што причините за истата, како и последиците не можат до крај да се согледаат.

Иако веќе подолго време приоритет на европските и меѓународните организации претставува преземање на соодветни активности и мерки за создавање на здрава и сигурна работна средина, до сега не е прифатена ниту една официјална меѓународна дефиниција за психолошката злоупотреба на работното место. Не смееме а да не напоменеме дека постојат иницијативи и законски регулативи, но само во одреден дел на земји, кои што истите ги вметнале во своите законодавства, но далеку сме сеуште од глобално прифатен модел на идентификација и дефинирање на оваа појава. Но, чекор по чекор ќе се запознаеме со мобингот, неговото регулирање и третман во светот и актуелноста во Р.Македонија.

1. Дефинирање на мобингот

Кога проучуваме одредена појава она што се поставува како првичен предизвик е дефинирањето на истата. Но, кога се обидуваме да ја дефинираме, во услови кога нема меѓународно прифатена дефиниција за истата, како извор се повикуваме на повеќе автори, кои дале свој осврт и печат.

Иако корените на мобингот е тешко да се посочат, поради тоа што како однесување било анализирано од голем број на научници ширум светот, сепак шведскиот психолог, со германско потекло, проф.д-р Хајнц Лејман (Heinz Leymann 1932-1999) се смета за пионер во оваа област, поради тоа што во 1984 година ја дава првата дефиниција за мобингот, своевремено нарекувајќи го непријателско однесување на работното место.

Leymann во својата „The Mobbing Encyclopaedia“ го дефинира мобингот преку следнава дефиниција:

„ Психичкиот терор или мобингот во работното опкружување вклучува непријателска или неетичка комуникација која на систематски начин е насочена од страна на една или повеќе личности, претежно кон едно лице, кое, како резултат на тоа е доведено во позиција на беспомошност или неможност да се одбрани и кое во таа положба се задржува и се продолжува со континуирани

мобинг активности. Овие постапки се извршуваат доста често (статистичка дефиниција – најмалку еднаш неделно) и во текот на подолг временски период (статистичка дефиниција – најмалку во тек на шест месеци). Поради честото повторување и долгото траење на непријателското однесување, ова малтретирање резултира со значителни ментални, психосоматски и социјални последици .“[4]

Според наведеното, дефиницијата не се фокусира на самите активности, туку на последиците. Основата за фокусирање на психолошките последици на работното место се наоѓа во истражувањето за медицинскиот стрес спроведено од H. Leymann. Истражувачите имале намера да откријат кога причинителот на стресот на работното место има изгледи да ја повреди индивидуата, наведувајќи го него/неа да оди на боледување. Ова емпириско истражување за мобингот на работното место откри психосоцијални причинители на стрес што имаат екстремно влијание врз здравјето на жртвата.

Дефиницијата како што можеме да видиме ги исклучува привремените конфликти и се фокусира на точките каде психосоцијалните ситуации почнуваат да резултираат со психијатриски или психосоматски патолошки состојби. Со други зборови, разликата помеѓу „конфликт“ и „мобинг“ , за да го потенцираме концептот повторно, не се фокусира на *што* е сторено или *како* е сторено, но на *зачестеноста* и *траењето* на *што и да е* сторено.

Истражувачката намера на проф. д-р. Лејман одела во насока на откривање на менталниот и психосоматски стрес на одредено работно место, резултатите од него, патолошките состојби и причините кои што водат до боледување. Но, научната дефиниција на мобингот се однесува на социјалната интеракција, преку која една индивидуа (ретко повеќе од една) е нападната од една или повеќе (ретко повеќе од четири) индивидуи, секојдневно низ временски период од повеќе месеци, присилувајќи ја личноста во еден вид на беспомошна позиција со потенцијален голем ризик од социјално исклучување.

Во рамките на своите истражувања проф. д-р. Лејман идентификувал 45 форми на мобинг, кои што ги селектирал го 5 групи, и тоа: 1. Напади на квалитетот на животната и работната атмосфера; 2. Напади на општествените контакти; 3. Напади на репутацијата; 4. Напади на можноста за изразување; 5. Напади на здравјето.

---

[4] http://www.leymann.se/English/frame.html The Mobbing Encycolpaedia, Bulling ; Whistleblowing, The definition of mobbing at workplaces, Heinz Leymann – 12100*e*

Како што претходно истакнавме, иако проф.д-р. Лејман е пионер во оваа област, сепак би било добро да ги разгледаме дефинициите и од други автори кои истражувале на истата тема.

Според Noa Davenport, Ruth Distler Shcwartz и Gail Pursell Elliot, дефиницијата за мобингот наведена во делото: „Mobbing: emotional abuse in the American workplace“, гласи:

„Мобингот е емотивна навреда. Започнува кога индивидуата постанува цел на неучтиво и штетно однесување. Преку инсинуации, озборувања и јавно дискредитирање, се креира непријателска средина во која индивидуата предизвикува волно или неволно собирање на другите кои учествуваат во континуирани злобни активности, за да ја принудат индивидуата да го напушти работното место“.[5]

Понатаму тие наведуваат дека сите овие активности ескалираат во однесување кое е навредливо и кое ги тероризира останатите. Индивидуата која е жртва на ваквото однесување се чувствува беспомошна кога организацијата во која што работи не презема ништо за да го спречи ваквото однесување и дури и покажува знаци дека има волја да се прости таквиот третман на вработениот. Како резултат на тоа жртвата е под зголемен стрес, често користи боледување и е социјално исклучена. Најчесто на удар е продуктивноста на вработениот, која константно се намалува, што доведува до тоа вработените често да користат боледување, со што би закрепнале од секојдневниот притисок и измачување. Наведените состојби водат кон депресија и можност да се случи некоја несреќа на работното место. Следен чекор е давање на отказ или рано пензионирање, кое е навидум доброволно, но сепак под притисок на работната околина, со што е остварена и првичната цел на ваквото однесување, а тоа е исклучување од работното место. Но, за жртвата тоа не е последниот чекор во ваквата ситуација. Во екстремни случаи доаѓа до настапување на смрт како последица на здобиеното тешко заболување или одземање на сопствениот живот во краен случај.

Но, не е само поединецот жртва на мобингот. Како што истакнале наведените автори, мобингот за организацијата е како рак. Започнува со една малигна клетка, брзо се шири, уништувајќи ги виталните елементи на организацијата. Активности за

---

[5] Noa Davenport, Ruth Distler Shcwartz, Gail Pursell Elliot „*Mobbing: emotional abuse in the American workplace*“, BookMasters Inc. 1999, p.33

поправање на таквото однесување мора да бидат преземени во раната фаза на неговото откривање.[6]

Мобингот како специфично однесување не е целно насочено кон *одредена* личност, туку кон *било која индивидуа* врз основа на нејзината возраст, пол, раса, потекло, националност, хендикепираност, манифестирајќи се со навредливо однесување, со намера да го отстрани од тоа работно место. Може да биде идентификувана активна и пасивна злоупотреба. Но, на поделбите ќе се осврнеме повеќе во понатамошниот тек на трудот.

Мобингот неминовно е поврзан со работното место. Иако ги има можеби истите индикатори, сепак не може како мобинг да се окарактеризира однесување надвор од тие рамки. Поради тоа при неговото разгледување треба да се стави акцент на неговото дефинирање во рамките на работното место и никако поинаку. Според Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf и Cary L. Cooper: **„Мобингот на работното место претставува вознемирување, навредување, социјално исклучување на некого или негативно влијание врз неговото извршување на работните задачи. За да се означи како мобинг одредена активност, интеракција или процес треба да се повторува постојано и редовно (пример неделно) и во текот на одреден временски период (пример за време на шест месеци). Мобингот е ескалирачки процес во рамките на кој лицето кое се судира со таквото однесување се наоѓа во инфериорна позиција и постанува цел на систематско негативно социјално однесување. Конфликт не може да се нарече мобинг ако се работи за изолиран инцидент или пак кога се судираат две страни со отприлика еднаква „сила“.**[7]

Надоврзувајќи се на претходната дефиниција, за поврзаноста на феноменот на мобингот исклучиво со работното место, го среќаваме и следново дефинирање на мобингот: „**Напор на одредени индивидуи да им наштетат на други индивидуи со кои работат или работеле или да и наштетат на организацијата во која се сега или биле претходно вработени“** [8]**.** Како што можеме да забележиме во овој случај веќе има вклучување на уште еден елемент во рамките на страните кои се јавуваат како жртви на мобингот. Значи, веќе не се работи само за злоупотреба на индивидуите, туку

---

[6] Noa Davenport, Ruth Distler Shcwartz, Gail Pursell Elliot: *„Mobbing: emotional abuse in the American workplace“*, BookMasters Inc. 1999, p.34

[7] Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper: *„Bulling and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice“*, Taylor & Francis, 2003 p.15

[8] Peter Randall: *„Bulling in adulthood: assessing the bullies and their victims “* , Brunner – Routledge, 2001, p.14

се проширува и на самата организација, во која што се вработени моберите. Поради тоа, сериозноста за идентификување и спречување на мобингот се зголемува, затоа што последиците стануваат видливи и за самото работење на организацијата, а не само за здравјето на вработениот врз кој е практикуван психолошкиот притисок.

Кога се работи за дефинирање на одредена појава, секогаш е корисно разложување на дефиницијата на нејзините составните делови, со објаснување што претставува секој од нив. Имено, во книгата „Building a cuture of respect: managing bulling at work“, дело на Noreen Tehrani, тој како дефиниција на мобингот ја прифаќа следнава: **„Злоупотребата се случува кога една или повеќе индивидуи постојано низ подолг временски период согледуват дека се предмет на негативни активности од страна на една или повеќе личности, во ситуација кога целта на вознемирувањето има потешкотии да се одбрани себеси во однос на овие активности.“** [9] Оваа дефиниција содржи неколку елементи, на кои што ќе се задржиме малку повеќе во нивното објаснување, по следниов редослед:

- *Негативни активности*: Најчесто негативното однесување означено како злоупотреба може да го прикажеме низ следниве категории: *понижување на личноста* (омаловажување на личноста или постојано критикување), *малтретирање поврзано со работните задачи* (затајување на информации и одземање на нечии должности), *социјално исклучување*, *закани со насилство*, *застрашување* и *пренетрупување со работа*.
- *Постојано*: Злоупотребата (мобингот) обично се поврзува со однесување кое што се повторува и е постојано. Во таа насока, иако е непријатно да се биде цел на нечие периодично агресивно однесување, тоа однесување во повеќето случаи ќе биде исклучено од оваа дефиниција. Исклучок ќе бидат тие случаи каде застрашувачкото однесување е со сериозна природа (закана со физичко насилство, или психичко насилство) и ја остава жртвата во постојана состојба на страв.
- *Долготрајност:* Во некои случаи злоупотребата на работното место може да биде прекината во раната фаза со интервенција на ниво на организацијата или со иницијатива на другите засегнати страни. Во други инциденти, една од засегнатите страни може да одлучи да си оди. Како и да е, долготрајната природа на феноменот е една од најистакнатите карактеристики на овој проблем. Во скорешна студија на 5300 вработени лица во Велика Британија, двајца од тројца вработени моментално

[9] Noreen Tehrani: *„Building a cuture of respect: managing bulling at work“*, CRC Press, august 2001 p.4

подложени на злоупотреба изјавиле дека тој процес трае повеќе од една година. Пролонгираната природа на изложеноста на ова однесување е особено важна во разбирањето на сериозните последици што злоупотребата ја има на жртвите како и веројатноста од изнаоѓање на решение за проблемот.

- *Дисбаланс на силата:* Кога постои рамнотежа на силите помеѓу две индивидуи во конфликтна ситуација, таа состојба не ја означуваме како злоупотреба (мобинг). Во секој случај, битно е да се забележи дека силата може да биде формална, потекнувајќи од нечија положба во хиерархијата во рамките на организацијата, или неформална, однесувајќи се на изворите на сила како личните контакти, опстојувањето во организацијата и искуството. Познавањето на слабите страни на спротивната страна може да биде понатамошен неформален извор на сила често користен во случаите на злоупотреба.

- *Намера:* Иако зазема централно место во најголемиот број на дефиниции за мобингот во рамките на училиштето, намерата е изоставена од наведената дефиниција. Улогата на намерата, покрена значајна дискусија и контроверзии на полето на мобингот. Постои несогласување околу корисноста од вклучување на намерата помеѓу дефинирачките карактеристики, на пример, дали мобингот е несомнено искористен да и се наштети на жртвата, или од време на време, може да се смета како помошно однесување, каде штетата може да се смета како ненамерен споредeн ефект на тоа однесување. Како последица на потешкотијата на утврдување на намерата во контекст на парничењето, беше исклучена како дефинирачка карактеристика во другите случаи на злоупотреба, што се сметаат за слични на мобингот, како што се сексуалното и расното злоупотребување. Како што е очигледно од подоцнежните истражувања на феноменот, нема импликација дека улогата на намерата не е важна во разбирањето на процесот на мобингот. Во овие констатации се гледа судирачкиот момент во врска со важноста на намерата при определувањето на оваа појава.

- *Субјективна перцепција:* Повеќето истражувачи би се согласиле дека она што е важно во случаите на злоупотреба е субјективната перцепција на жртвите, или значењето што му го придаваат на таквото искуство. Со други зборови, за да се разбере феноменот на мобингот треба да ги истражуваме тие фактори што можат да влијаат за да се согледаат негативното однесување и злоупотребата.[10]

---

[10] Noreen Tehrani: *„Building a cuture of respect: managing bulling at work“*,CRC Press, august 2001 p.5

Разгледувајќи ги наведениве дефиниции гледаме дека целата материја која што ја опфаќа проблематиката на проучувањето на мобингот се фокусира на неколку позначајни елементи, кои што се заеднички за сите дефиниции. Според првото спроведено истражување за присуството на мобингот во Р.Македонија, мобингот се дефинира како:

„Појава на психичко малтретирање, кое се повторува низ активности со цел да го деградираат работникот врз разни основи. Мобингот предизвикува повреда на човековите права и достоинство, штети на физичкото, менаталното и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на жртвата.“

Според истиот извор, мобингот претставува:

- Подолготрајно психичко малтретирање, измачување и изолирање и притисок на работното место;
- Страв „бавен отров“, изживување;
- 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[11].

Земајќи ги во предвид дефинициите наведени од различни автори, кои истражувале во различни временски периоди и услови, сепак можеме да се сложиме околу тоа дека сите тие се задржуваат на елементи кои се заеднички за секоја од овие дефиниции, па според тоа можеме да извлечеме една дефиниција, која ќе ги обедини сите наведени и ќе претставува појдовна точка во дефинирањето на оваа појава кај нас. Следствено на тоа, би рекле дека мобингот е:

„ Психолошки притисок на работното место, проследен со негативно однесување на една личност или група вработени кон една (ретко повеќе) цел, кое се повторува редовно во подолг временски период и има сериозни последици по здравствената (физичка и психичка) состојба, социјалниот статус на жртвата, а не ретко и по самата организација.“

Од самата дефиниција гледаме дека постојат неколку елементи кои се јавуваат како составен дел на скоро секоја дефиниција, а тоа се следниве:

---

[11] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр.14

- **Психолошки притисок**: изразен преку непријателска, неетичка и патолошка комуникација, насочена против достоинството и угледот на личноста;
- **Негативно однесување**: озборување, исмејување, потценување, изолирање од страна на колегите, вербални закани, попречување во извршувањето на работните задачи, сексуални сугестии во рамките на работното време и сл.
- **Една личност или група на вработени**: како мобер се јавува еден или група на вработени кои ја користат слабоста или немоќта да им се спротивстави одредената личност која е цел на нивното злоупотребување;
- **Една цел**: Делувањето во најголениот број на случаи е насочено кон една личност која се наоѓа во инфериорна позиција;
- **Повторување**: еднократен случај на конфликт помеѓу две страни не може да се смета за мобинг. Како мобинг се смета секое негативно однесување кое се повторува најмалку за временски период од шест месеци;
- **Редовност**: изолираните случаи на психолошки притисок исто така не можат да бидат дел од оваа категорија доколку не ја поседуваат оваа карактеристика;
- **Подолг временски период**: најчесто дејствијата мора да се следат низ подолг период, од најмалку шест месеци, за да се утврди за каков вид на притисок станува збор;
- **Сериозни последици**: Кои може да бидат застапени во три категории и тоа:

1. *Психолошки последици*: депресија, немотивираност при извршувањето на работните задачи, пониженост, емотивна празнина, апатија, панични напади, страв, отсутност и сл;
2. *Физички последици*: зачестени главоболки, тахикардија, хроничен замор, промени во телесната тежина, варирање на притисокот, нарушен имунитет и сл;
3. *Промена во однесувањето* изразена преку: губење на концентрација, агресивност кон блиските, изолација, промени во исхраната, консумирање на алкохол, дрога, зголемено количество на лекови, чести расправии со брачниот партнер и други членови на семејството итн.

Во оваа глава целта беше да формулираме една дефиниција, која што ги содржи сите составни елементи кои се суштински за да го дефинираат мобингот. Давајќи претходно осврт на неколку позначајни автори и нивниот пристап кон дефинирањето, успеавме да ги изолираме најзначајните одлики на оваа појава и да ја постигнеме

претходно поставената цел. Следно на што ќе се насочиме е идентификација на мобингот.

2. Идентификација на мобингот

Она што се јавува како најголем проблем во однос на мобингот е токму неговото идентификување. Како да се заштитиме ако не сме ни свесни дека се повредени нашите права. Не е залудно речено, подобро да се спречи, отколку да се лечи. Но, како да ја спречиме појавата, ако не знаеме кои аспекти ја дефинираат истата. Решението на таа дилема лежи во препознавањето на активностите кои се дел од секојдневното работење, а го отсликуваат однесувањето на моберите. Мобингот како појава има свои последици не само по поединецот, туку и врз работната средина и социјалното окружување. За навремено препознавање е потребно разгледување на мобингот од *социолошки*, *психолошки*, *медицински* и *правен* аспект. За да сме во состојба да го идентификуваме е потребно запознавање со сите негови основни обележја. Колку што се универзални, истите носат своја специфика, која е детерминирана од позицијата на поединецот на работното место и моберот.

Исто така во заблуда доаѓаме и поради тоа што различни термини за мобингот се користат во различни земји. Шведскиот психолог Хајнц Лејман (Heinz Leymann) е првиот кој што го искористил англискиот термин „*mobbing*“ за да го опише непријателското однесување од вработените на работното место. Овој термин се користи во поголемиот број од европските земји. Во земјите од англиско говорно подрачје, таквото непријателско однесување на работното место се нарекува „*bullying*“. Други термини кои се користат се *морално вознемирување*, *виктимизација* и *психолошки терор*.[12]

Во понатамошниот текст она на што ќе се осврнеме е детерминирање на видовите и фазите на мобинг, кои ќе ни послужат како појдовна точка кон идентификување на истиот. Тие ќе ни го прикажат мобингот во сите негови аспекти, кои како што веќе наведовме е потребно да се препознаат, за да сме сигурни дека одредено ирационално однесување можеме да го идентификаме како мобинг. Без оглед на тоа кои се причините на еден работник да остане на работното место, сигурно неговиот избор не е да биде дел од работна средина во која постојано се врши

[12] http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm

психолошки притисок врз него. Иако во секојдневието често се случува да бидат давани задачи кои едноставно не се дел од описот на работното место на жртвата на мобингот, сепак со помош на навремената идентификација и познавањето на начините за сопствена заштита ќе бидеме во состојба навреме да преземеме соодветни мерки. Со евентуалното поцелосно законско определување на мобингот пак, ќе ни биде достапен и институционален инструмент за решавање на таквите случаи, со што ќе се издигнеме над ова ниво на стихијно делување и индивидуална заштита, а од друга страна ќе бидеме во состојба да изградиме соодветен став, колку потесното законското определување ќе ни биде од корист или нема да ни помогне во справување со последиците поради специфичноста на оваа појава.

3. Видови на мобинг

Мобингот е појава која се однесува исклучиво на работната средина. Не може однесување кое излегува од границите на работното место да се дефинира како мобинг, иако има сличности со него. Секое штетно однесување кое што има допирни точки со психолошкиот притисок, а се случува во рамките на домот или воопшто во приватниот живот на индивидуата се регулира со други законски одредби, на кои што нема да се задржиме во оваа прилика.

Во дефиницијата која веќе ја наведовме споменавме дека мобингот е психолошки притисок кој има сериозни импликации врз психичкото и физичкото здравје на поединецот и последици врз работната средина во организацијата каде што се практикува. Тој се карактеризира со редовност во појавувањето. Несоодветното однесување треба да трае континуирано за период од шест месеци, за да се најде во оваа класификација. Поради тоа секоја стресна состојба на работното место не може да се дефинира како мобинг, но мобингот како појава предизвикува стрес, кој дополнително ја зголемува негативната енергија на работното место.

Во расположливата литература може да се најдат најразлични класифицирања на видовите на мобинг, но тука ќе ги наведеме само оние видови за кои можеме да кажеме дека се најчесто среќавани и дека со нивно препознавање, сме на чекор до идентификување на мобингот.

Доколку тргнеме од *позицијата* од која што се врши злоупотребата, мобингот се среќава во два појавни видови, и тоа:

- **Хоризонтален мобинг** – се одвива помеѓу работниците на исто ниво во хиерархиската поставеност во организацијата. Најчест случај на хоризонтален мобинг е кога еден или повеќе работници избираат еден работник од истото хирархиско ниво, поради интерни проблеми, завист, љубомора, над кого ја искажуваат својата надмоќ и имаат цел истиот да го дискредитираат и отстранат од работното место.
- **Вертикален мобинг** – е специфичен случај на мобинг. Најчесто надредениот напаѓа и малтретира еден по еден работник, додека не ја уништи целата група. Овој вид на мобинг е познат и како „Bossing“ (шефување). Но, тука се среќава и ситуација во која една група на работници врши мобинг врз работодавецот или претпоставениот.

Друга појдовна точка за определување на видовите во кои го среќаваме е *мотивот* за вршење на мобинг, при што разликуваме:

- **Стратешки мобинг** – се јавува во организации во кои има потреба од структурни промени (кога се врши нова систематизација на работните места, рационализација или прогласување на технолошки вишок) и се јавува потреба од намалување на бројот на вработените. Истиот се спроведува преку договор помеѓу менаџерскиот тим за спроведување на организиран мобинг. Во рамките на тој договор влегува и составување на список на непожелни работници врз кои се насочува планот на активности чија што цел е таа група на работници да дадат отказ без да бараат отпремнина, докуп на стажот или било која друга погодност за заминување од организацијата. Покрај тоа намерата е жртвата да доживее целосна деградација со што нема да биде пожелна ни кај конкуренцијата. Значи не се застанува на тоа да се оддалечат непожелните вработени од колективот без никакви бенефиции, кои во нормални услови би можеле да се остварат, туку да се постигне потполна деструкција на личниот и професионалниот кредибилитет на вработениот, целосно негово уништување. На овој вид на мобинг најчесто се изложени вработените кои се прогласени за технолошки вишок. Непожелни се и оние кои не се прилагодуваат на моделот кој организацијата го смета за оптимален организациски модел.[13]

[13] Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска „*Организациско однесување*“ – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, стр. 343

Поради нерационалните услови за работење, тие ќе си поднесат отказ, со што бројот на вработените на претходно определените позиции ќе се намали, а ќе се оствари интересот на работодавците.[14]

- **Ефективен или емотивен мобинг** – се одвива на лично ниво поради тоа што најчесто ја одразува зависта, злобата или стравот од конкуренција на моберот и поради тоа тој се насочува кон единката од која се чувствува загрозен и се обидува истата да ја примора да се откаже од работното место. Се јавува како последица на лутина, љубомора, завист и антипатија, а причинува покревање на акции преку израз на особините на личноста на жртвата и на злоупотребувачите.[15]

Уште еден специфичен вид на мобиг е **мобингот со елементи на сексуално вознемирување** – кога на работното место постапките кои се манифестираат со давање на непристојни предлози, сексуалните инсинуации и дофрлувања траат континуирано најмалку во период од шест месеци[16].

Ова се најчестите видови на мобинг кои во своето дефинирање се универзални, но во секојдневниот живот секој случај си носи своја специфична одлика. Поради тоа, иако понекогаш ги препознаваме видовите во кои се појавуваат, сепак не сме сигурни дали се работи за случај на мобинг или е само случај на инцидентно недоразбирање помеѓу вработените во некоја организација. Затоа е потребно континуирано следење на однесувањето, иако понекогаш неможе да се оправда континуираноста, затоа што би било нехумано да се толерира аспурдното однесување на некого, без оглед на природата на истото.

4. Фази на мобингот

Со цел идентификување на мобингот ја истакнавме потребата од познавање на неговите главни обележја. Покрај класификацијата на видовите во кои се појавува, тука спаѓа и познавање на фазите низ кои се движи истиот.

---

[14] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр.20

[15] Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска „*Организациско однесување*“ – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, стр. 343

[16] 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

Најпрво ќе наведеме пет фази, преку кои најдобро може да претставиме како се развива мобингот, кога ескалира и кои се последиците од таквото однесување, и тоа:

1. *Прва фаза*: Нарушувањето на меѓучовечките односи на работното место, кое произлегува од претходно нерешен конфликт е потенцијална основа за мобинг. Во прво време навидум изгледа како причината за конфликтот да е заборавена, но подоцнежните агресивни намери и непријателското однесување стануваат секојдневие во односот кон жртвата;

2. *Втора фаза*: Потиснатата агресија ескалира во психолошки терор. Жртвата ги чувствува нападите, но сеуште не и е јасно што се случува. Во најголемиот број на случаи, жртвите се обидуваат да се сменат самите и своето однесување, затоа што им е нелогично некој да ги повредува без причина. Но, токму тоа е она што го сака моберот. Затоа што тука не се работи за некој недостаток на жртвата, туку моберот сака да ја прикаже како некомпетентна за извршување на работните задачи и за снаоѓање во таа работна средина;

3. *Трета фаза*: Во подоцнежниот период тоа однесување станува очигледно и за другите вработени во колективот. Жртвата е пикирана, постојано напаѓана и од останатите, затоа што веќе постанала „дежурен виновник“ и „вреќа за боксување“ одговорна за сите неуспеси и пропусти во колективот;

4. *Четврта фаза*: Тука главна карактеристика е започнувањето на очајничката „борба за опстанок“ на жртвата на мобингот. Кај неа веќе се јавува синдром на согорување на работа, т.е. синдром на хроничен замор;

5. *Петта фаза*: Поради повеќемесечниот притисок, жртвата заболува од хронични болести и нарушувања и ја напушта работата, со што моберот ја остварува својата цел, се до наредниот случај, кога повторно целиот процес започнува од почеток, само што улогата на жртва ја превзема некој друг. Но, не е исклучок и самиот мобер да стане жртва, што зависи од тоа со каков противник ќе дојде во судир.[17]

Со цел да ја прикажеме актуелноста на појавата и интересот за нејзино истражување ќе ја прикажеме и класификацијата на фазите на мобингот според истражувањето на италијанскиот научник Ege H. Во рамките на тој труд посочено е дека мобингот поминува низ четири точно дефинирани фази, и тоа:

---

[17] 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

1. *Фаза на клучниот настан* - која подразбира избор на жртвата и насочување на конфликтот спрема неа. Можна основа за појава на првата фаза на мобингот често е нерешен конфликт помеѓу соработниците кои доведуваат до пореметување на меѓучовечките односи. Причините за конфликтот често се заборавaат, но агресивноста спрема избраната личност останува;

2. *Фаза на почеток на мобинг* - која започнува со активности кои ја доведуваат жртвата во ситуација да се чувствува непријатно. Оваа фаза е препознатлива за жртвата која може да идентификува дека настаните се смислени активности насочени спрема неа. Во оваа фаза се доаѓа до првите психосоматски симптоми како што се несоница и повторно преживување на немилите настани. Жртвата често оди на боледување бидејќи над неа се врши психолошки терор, го губи професионалното и човечкото достоинство и почнува да се чувствува помалку вредна;

3. *Фаза на „жртвено јагне“* - каде личноста е окарактеризирана како дежурен виновник за сите пропусти и неуспеси на колективот;

4. *Фаза на борба за опстанок* – се одвива по пат на преоптоварување со работа, што води до хроничен замор и физички и психички последици поради повеќегодишен терор. Жртвата е потполно исклучена од работната средина поради што грчевито се обидува да се оддалечи од таа средина барајќи нова работа или бегајќи во предвремена пензија. Заболени од хронични болести и пореметувања, не ретко е случај жртвите како можен излез од ситуацијата да извршат убиство на моберот или самоубиство.[18]

Како што можеме да забележиме, иако секое истражување има своја специфична класификација, содржински не се разликуваат едно од друго. Само нијанси во поимањето се она што ги разликува и поврзува во исто време.

Во овој дел исто така се наметнува прашањето на кои се начини може да се изврши мобингот. Мора да земеме во предвид дека начинот на извршување на мобингот не е универзален. Секоја „причина“ за мобинг над некого, носи и посебен начин на психолошки притисок врз таа личност.

Следниве примери нека послужат само како илустрација колку различни можат да бидат причините и околностите кои се погодна основа за мобинг врз некого. После тоа ќе ги наведеме највообичаените начини за спроведување на мобингот, кои можат

[18] Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска *„Организациско однесување“* – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, стр. 341-342

да ни помогнат да се пронајдеме доколку ситуацијата во која се наоѓаме има сличности со наведеното.

Пример број 1: Во одредена установа се јавува потреба од избирање на раководител на некое одделение. Изборот се врши со внатрешна селекција, без распишување на конкурс за вработување, по системот на унапредување врз основа на заслугите, квалификациите и подготвеноста на кандидатите кои се веќе вработени во таа установа. За истото место се пријавуват две кандидатки. Избрана е Марија - млада и амбициозна личност, која е динамична, креативна, принципиелна и систематична. Со тоа, кај колешката Ана, која не го добива унапредувањето, се јавува „потребата“ за спроведување на мобинг како последица на конфликтот на интереси. Таа ги користи промените кои ги воведува Марија за да и го наруши угледот. Имено, поголемата дисциплина во однос на другите одделенија, воведена од Марија таа ја користи за да започне да шири озборувања за нејзиниот приватен живот, да ги исмејува барањата кон подредените и да го потценува нејзиниот придонес кон установата. И покрај тоа што е свесна дека Марија ги исполнува условите за работната позиција која и е доделена, сепак поради загубата на посакуваното работно место Ана, сметајќи ја Марија како единствено одговорна за пропуштената шанса, се стреми да ја елиминира од работното место. Започнува да користи закани, уцени и заплашувања. Поради тоа што е незгодна личност, а има „врски“ останатите вработени не сакаат да се конфронтираат со неа. Кај нив се создава впечаток дека за сета таа ситуција е виновна Марија. Започнуваат се повеќе да стануваат незадоволни од нејзините барања и начинот на работа кој таа го бара од нив. Не ги извршуваат или ги одолговлекуваат работните задачи зададени од страна на Марија. Не се дисциплинирани и ја озборуваат штом ќе ја напушти канцеларијата. Исто така, и останатите колеги се почесто не и проследуваат информации, не ја информираат за одржувањето на состаноците, прават „ненамерни грешки“ во пресметувањето на нејзината плата, не ја повикуваат на заедничките свечености... Гледајќи што се случува, иако е свесен за квалификациите на Марија, движејќи се по линијата на послаб отпор, работодавачот се приклонува на страната на мнозинството, за да ја зачува својата положба и да го зацврсти авторитетот што го има. Марија е казнета, без проверка на вистинските причини, за недолично однесување кон соработниците. Како последица на тоа таа е деконцентрирана. Губи важни документи, се нарушуваат меѓучовечките односи, се намалуваат приходите за 20% поради ненавременото извршување на работните задачи. Од работодавецот добива суспензија и предупредување пред отказ од работното место. На крај сепак следува отказ... Иако

Марија пријавила до инспекцијата за труд, немало никаков ефект. Покренала и тужба до надлежниот суд, поради отказ на договорот за работа. Но, судскиот процес се одвивал премногу долго, иако се би требало да заврши во рок од шест месеци, поради тоа што се работело за работен спор, како што налага законот.

Како последица на сето тоа, Марија сега е невработена, без право на надомест од Агенцијата за вработување. Но тоа не е толку сериозно, како нејзината психичка нестабилност. Таа смета дека работодавецот и вработените ја одбележале и посрамотиле за да биде дисквалификувана професионално и како личност. Уништени се годините на нејзин професионален развој, контакти и образование. Приликите кои ги пропуштила на професионален и приватен план нема да се вратат и неможе да бидат надоместени. Марија се чувствува како да е во безизлезна ситуација, без разумно решение на повидок.

Пример број 2: Во едно основно училиште работела учителката Весна која што е извонреден предагог и воспитувач, но не е омажена. Иако секогаш ги извршувала сите задачи и постигнувала завидни резултати со децата, нејзината колешка, сопруга на директорот, била љубоморна на неа. Бидејќи потекнувала од поголем град, никој не сфаќал како таа го напуштила истиот за да предава во нивното мало место. Кога и да се обидела да оствари некои контакти со колегите, тие завршувале катастрофално. Или не можела да пронајде ништо заедничко, или била озборувана затоа што не била омажена. Кому и да му помогнела го злоупотребувал тоа. Не ги ни слушала сите озборувања, кои што ја преминале границата, само се обидувала со гордост да одговори на нив, иако често се враќала дома со солзи во очите. Мобингот почнал да се развива се посериозно кога на секоја нејзина постапка, колегите одговарале со потсмев и подбивање. И го нарушувале авторитетот пред нејзините ученици. Никогаш не и ги пренесувале информациите кои директно ја засегале. Омразата кон неа станувала се поизразена во канцеларијата на наставниците, па Весна останувала во училиците со децата. Сето тоа ја претвора Весна во личност толку полна со омраза и горчина, непрепознатлива за самата себеси. После неколку години на психички притисок, таа завршува во болница, после обидот да си го одземе животот, незадоволна од самата себе, дозволувајќи им да допрат толку до неа и да ја отстранат засекогаш. Но, не е само таа жртва на нездравата

работна средина. Уште неколку колешки го трпат истиот притисок и последиците, само што не кажуваат никому освен на најблиските.[19]

Од наведените случаи можеме да забележиме дека условите во кои се одвива мобингот, се различни, како и причинителите, но и начините за спроведување на истиот. Во првиот случај имаме спречување на можноста за соодветна комуникација. Со избегнување на комуникацијата, прекинување на разговорот, ограничување на можноста за изразување и невербално запирање, обраќањето со повисок тон и употреба на понижувачки мимики или гестови на жртвата и се ускратува правото да се изјасни и нема можност за точно утврдување кои се вистинските причини за настанатата ситуација.

Скратувањето на можноста за одржување на социјални контакти исто така е погоден начин за да се постигне целата на моберот. Имено, изолацијата на жртвата, нејзиното постојано избегнување, односот како да не постои, неповикувањето на заедничките состаноци, преместувањето во канцеларија оддалечена од останатите колеги, непостоењето на неформална врска со нив придонесува жртвата да се почувствува непожелна во таа работна средина, што ќе се одрази и на постигнувањата на работното место, а во иднина ќе се искористи како причина за нејзино отпуштање, доколку претходно самата не поднесе отказ.

Деградацијата, односно нападот на авторитетот на личноста се врши со измислување на најразлични приказни за неа, се озборува нејзиниот приватен живот, се исмејуваат нејзините постапки кон колегите и соработниците, се коментираат во негативна смисла нејзините лични карактеристики, се со иста цел, нејзино отстранување од работното место.

Дисквалификацијата, односно нападот врз квалитетот на работењето се одвива со константни критики и приговори за работењето на оној кому сакаме да му наштетиме. Се навредува под изговор дека нема основно познавање на работата, му се даваат на извршување понижувачки работи, несоодвтени за неговото ниво на образование, постојано се контролира неговата работа и се казнува без некоја особена причина. Ако и тоа не вроди со напуштање на работното место, тогаш се приоѓа кон: одземање на работните задачи (со цел да се прикаже како непотребно тоа работно место), преоптоварување со работни задачи, претешки за извршување и тоа со ограничени и

[19] Вера Кондиќ, *„Случаи на мобинг“*, Регионален проект „Чекор напред, се за мобингот“ на фондацијата „Fridrih Ebert“: „Работни односи и социјален дијалог во Југоситочна Европа и ЗГ „Фелицитас“ од Србија и ППЦ – Штип, 2008 година

кратки рокови, постојано менување на работните обврски, несоодветни на тоа работно место, одземање на опремата за работа (работно биро, компјутер, телефон...). Неретко се води и остра кадровска политика. Се вработува друга личност, на истото работно место, па поради стравот дека ќе биде прогласен за технолошки вишок мобираниот прифаќа да работи се, само за да го задржи работното место.

Најтешкиот начин за мобинг над некоја личност е наштетување на нејзината општа здравствена состојба. Во овој случај, жртвата се присилува да работи задачи во услови штетни по нејзиното здравје, без соодветна заштита, не и се одобрува годишен одмор, не и се даваат слободни денови и се приоѓа дури и кон физички закани кон таа личност.

Во однос на мобингот постојат голем број на квалификации како може истиот да биде спроведен. Во скандинавските земји утврдени се пет основни категории, и тоа:

1. *Нарушена комуникација* – критизирање, оневозможување на личноста да ја изрази својата вистинска природа;

2. *Нарушени социјални односи* – игнорирање, искривување на социјалната перцепција за личноста низ трачеви, исмејување и навреди;

3. *Негирање на квалитетот на работата и професионалноста*;

4. *Омаловажување на личноста* – и се даваат задачи над или под нејзините способности;

5. *Напад на здравјето* – емоционално уценување, физички закани или сексуална злоупотреба.[20]

Она што во овој дел го имаме веќе наведено е само вовед кон идентификувањето на клучните индикатори за диференцијација на мобингот. Иако веќе сме добро навлезени со самото прикажување на видовите и фазите во кои се појавува истиот сепак ова е само почетен дел кон запознавањето со мобингот. Она на што ќе го посветиме вниманието во следниов дел е диференцијација на карактеристиките на моберот. И покрај тоа што се работи за појава која е широко распространета, сепак, зависно од карактеристиките на личноста, одредени луѓе имаат предиспозиции да бидат мобери, а други да се јават како жртва на истите. Но, да не заборавиме дека, под притисок на околностите, не е непознато да дојде и до размена на улогите.

[20] Mobbing program - No place for mobbing, (За насилството нема место) - „*Сакам да знам Што е мобинг? (психичко насилство на работното место*“, НВО Феминистичка иницијатива, поддржано од ФИООМ (Фондација Институт отворено општество Македонија), февруари 2008, стр. 11

5. Карактеристики на моберот

Иако во средината во која живееме сеуште не е сфатен доволно сериозно, сепак психолошкиот притисок на работното место е сериозен проблем. Кога кај една личност се забележува постојана потреба за злоупотреба на колегите, многу е веројатно дека таквата личност побрзо би ја сменила работната средина, отколку своето однесување. Редок случај е при првата средба да го препознаеме вистинскиот лик на моберот. Тој е личност која е многу внимателна во почетниот период. Мудро ја следи својата „жртва“, ја анализира, проучува, ги проценува нејзините интелектуални способности и го испробува нивото на толеранција. Откако ќе ја изврши примарната проценка, перфидно започнува со исполнување на својата тактика. Во случај да биде предупреден тој секогаш има оправдување за своето однесување, односно секогаш е некој друг виновен за таквата ситуација.

Ако се потсетиме на видовите на мобинг, ќе сфатиме дека не секогаш се работи за лица кои го практикуваат мобингот поради исполнување на некоја затскриена намера. Понекогаш се работи само за лица кои ја користат својата надредена позиција за да ги контролираат подредените, затоа што се сигурни дека во вакви услови, ниту општеството, ниту правниот систем не ги осудува. Во вакви услови и санкционирањето на мобингот е исклучително тешко. Но, да се навратиме на карактеристиките на моберите.

Доколку сакаме да направиме еден генерален профил за карактеристиките на моберите поаѓаме од тоа дека тие се најчесто личности кои се несигурни во себе. Со таквото однесување, тие се обидуваат да ги прикријат неуспесите во други сфери од нивниот живот (пр/проблеми во бракот или поширокото семејство). Нечуствителни се кон потребите на другите, ја омаловажуваат туѓата несреќа, често се злонамерни, грижејќи се само за исполнување на своите специфични лични потреби. Истакнатата себичност е подлога за развивање на нарцисоидно и опсесивно однесување на моберот. Таквите лица немаат капацитет за споделување на љубов, взаемна радост, делење со другите, туку за нив крајната цел е постигнување на она што го зацртале. Не се креативни како личности, но поседуваат одредена позиција на моќ, која што сакаат да ја задржат по секоја цена. Наметнувајќи ја својата контрола, формираат група околу себе во рамките на која ја покажуваат својата моќ и ја докажуваат својата важност, за сметка на жртвата. Иако, во дел од нивниот мотив за злоупотреба е стравот да не постанат и самите жртви, сепак не се откажуваат од својата манипулативност и

дволичност. Навидум симпатични и пријатни за соработка, изразито се брутални кога е жртвата во прашање. Свесни дека најчесто не ги поседуваат квалитетите барани за извршување на одредена работна задача, комплексите ги надминуваат преку јавно омаловажување на избраната личност, која ја доживуваат како директна закана за нивното работното место. Вршејќи психолошки притисок врз жртвата ја прикриваат неможноста да се справат со предизвиците на работното место и се обидуваат да го одржат во тајност ниското ниво на самопочит што всушност го имаат. Не се трудољубиви, но се амбициозни за постигнување на високи резултати, па во секој погоден момент ќе направат се за таргетираната жртва да потфрли во исполнувањето на работните обврски. Преправајќи се дека не било намерно, често „заборавaат“ да и пренесат важни информации на жртвата. Секогаш ја поценуваат нејзината работа, оценувајќи ја крајно негативно. Дури и навлегуваат во исмевање на приватниот живот на жртвата, издавање на лични податоци, но тоа го прават на суптилен начин, па од тука произлегува и тешкотијата обвинението за таквото нападно однесување да се докаже како основано.

Она што е најтрагично е дека во најголемиот број на случаи, моберите успеваат во својата цел. Убедувајќи го претпоставениот дека се во право, жртвата на крај е отстранета од работното место. А, доколку е самиот сопственик на фирмата во која работи жртвата или пак раководител на секторот во кој работи истата, тој со таквото однесување ја наведува жртвата сама да се откаже од работното место, создавајќи и неподносливи услови за работа.

Консултираните психолози и психијатри сметаат дека во добар дел од ваквите случаи се работи за лица со нарушена личност и одредени психопатски карактеристики. Во прилог на таа теза е и следново интервју со Д-р. Ромео К. Икономовски, специјалист невропсихијатар, вработен во Здравствен дом – Ресен. Од интервјуто ќе извлечеме одредени заклучоци во врска со тоа како од медицински аспект се гледа на мобингот, како се поставува дијагнозата и која е препорачаната терапија, кој е профилот на жртвите и зачестеноста на таквите случаи во нашата средина, што се презема и советува за да се справат жртвите со таа ситуација, колку се самите свесни за она што им се случува, кои вработени се поподложни и кои причини се најчесто изговор за вршење на мобинг врз некого.

6/29/2011

Интервјуиран: Д-р Ромео К. Икономовски, специјалист невропсихијатар (Прилог бр.1)

1. **Како би го дефинирале Вие мобингот, од медицински аспект?**

- Не би сакал да се ограничувам на дефинирање. Пред се претставува психичко малтретирање од страна на претпоставениот кон вработените, а може да е и обратно. Најчесто е проследен со немир и нарушувања на волево-нагонските динамизми. Тие се поврзани со вољата и нагоните за одржување, исхрана, социјалните аспекти, сексуалните нагони, чие што нарушување води кон вртење кон себе си, запоставување на другите, се врти личноста кон себеси, ги запоставува другите, постанува егоцентричен, се доживува само себеси, се затвора, се нарушуваат односите што води кон појава на страв, а во определени случаи и фобија, доколку се работи за неосновани стравови. Што е и нормална реакција. Никој не би бил во состојба да ги исполнува своите нагони, кога се наоѓа во состојба на постојан притисок.

2. **Според кои симптоми поставувате дијагноза дека едно лице е жртва на мобинг на работното место?**

- За да се постави дијагноза, се зема прво анамнеза. Собирањето на податоци за личноста се нарекува автоанамнеза. Доколку некое лице има проблем – бара помош. Се произнесува за она што го доживува. Најчесто пациентите не се спремни отворено да разговараат, па поопштено разговараат за своите проблеми. Поради тоа најчесто потребни се повеќе средби. Но, во меѓувреме се случува влијание од страна, од семејството, пријателите, блиските, па не се работи само за лични податоци, туку тоа е измешано со надворешно влијание, што се нарекува хетероанамнеза. После тие средби може да се добијат некои податоци кои би можеле да бидат причините. Постојат и тестови и скали кои ги користат психолозите, врз основа на кои се создава слика за личноста. Но, ако треба да наведеме неколку најчесто се работи за главоболки, трнење на рацете, стомачни болки, гушење, тешко голтање, несоница, вртоглавици, постојан страв за нив и за семејството, изолација, егоцентричност, затвореност и сл.

3. **Дали сметате дека пациентите се свесни и можат да го идентификуваат мобингот, или пак причините за состојбата во која се наоѓаат ги бараат на друго место?**

- Свесни се, ама го проектираат како нешто друго. Или го кажуваат јавно или кријат дека се постојано под притисок на работното место.

4. Дали може да го дефинирате профилот на жртвата и на моберот од друга страна?

- Кога зборуваме за профил на жртвата тоа се најчесто лица кои како деца живееле во некохерентни семејства, биле злоупотребувани, сведоци на постојани кавги, немале љубов од страна на родителите, што резултирало со несигурност и стресови, кои довеле до покачен праг на чувствителност, бурни реакции на мали иритации. И не само тоа, тие и ден денес трпат нечие однесување, на брачниот партнер, членови на потесното семејство и тн. Од друга страна моберите се најчесто самобендисани, чувствуваат дека поседуваат моќ и најчесто злоупотребуваат оние кои за брзо време се стекнале со моќ, а не поседуваат високо образование, во семејството целиот живот бил сведок на ситуација во која не се почитуваат другите, па сега им се јавува потребата од докажување дека нивниот збор е последен. Алчноста за пари води кон максимално искористување на вработените за минимални приходи. Кај не ги плаќаат, пак уште и се изживуваат со нив, барајќи прекувремена работа за која не се платени, викање на работа за време на празници, барање на услуги во приватно време, непочитување на приватноста на вработените, мешање во нивниот приватен живот. Исто така особено до израз нивното негативно однесување доаѓа кога се во криза, кога бизниот им оди лошо, кога губат, па така и се однесуваат кон вработените.

5. Во Вашата пракса дали често се среќавате со случаи на вработени кои се изложени на психолошки притисок на работа?

- Често, во последно време се почесто. Партизацијата пред се има големо влијание на тоа. Борбата за позиција, престиж, како да се отстрани некој од одредено работно место.

6. Кој е првиот чекор што го преземате во таков случај?

- Јас можам единствено да влијаам само на личноста, а не и на останатите предизвикувачи. Ако се спремни за разговор, за споделување, во тој случај можам да соучествувам на некој начин, понудувајќи одредено решение, совет, сугестија преку давање на слични примери.

7. Која е терапијата која е препорачлива во случај на лице кое е изложено на мобинг подолг временски период и чија што здравствена состојба трпи последици од тоа?

- Медикаментозна терапија е онаа што се дава, а е неминовна во вакви случаи. Со неа не се решава проблемот, но се стабилизира лицето, со цел да се донесе вистинско

решение. Поради тоа што во излив на бес би можело да има несакан завршеток. Битно е да не се дезинтегрира личноста.

Терапијата најчесто е составена од анксиолитици и антидепресиви. Анксиолитиците се даваат кога лицето подолг временски период пати од анксиозност (напнатост) која што се акумулира, па потоа се трансформира. Трансформацијата е во вид на бес, кавги, постојани конфликти на работното место или дома, што преоѓа во форма на несигурност, страв, депресија, очај, негледање на излез во иднина, болест. Сето тоа води до психосоматски заболувања, кои се проследени со телесни симптоми – гушење, глад за воздух, главоболки, вртоглавици, стомачни тегоби. Болестите сеуште немаат органска природа, но имаат таква насока, доколку подолг период е под притисок.

8. Што ги советувате Вашите пациенти да преземат за да се справат со таа ситуација?

- Ако успеам прво да ги средам можам и да ги советувам. Кога е анксиозен пациентот не размислува, но ако успеам да го средам, тогаш размислува и слуша. Прво ги советувам да размислат добро за било која постапка, за да не се пишманат потоа. Да бидат пред се смирени, да се адаптираат и да се обидат да се помират и променат, доколку неможат да го променат тој што негативно влијае на нив. Да си ги проценат кои им се слаби и силни страни и да не подлегнуваат на тоа влијание.

9. Од Вашите досегашни искуства кои вработени се поподложни на мобинг, оние во јавниот или во приватниот сектор?

- Во приватниот во секој случај. Не е 50% - 50% случаи приватен – јавен, но секако во приватниот е поприсутен мобингот, поради помалата заштита.

10. Според Вас кои се најчесто причините за вршење на мобинг над некоја личност и која е целта на моберот?

- Во ова општество од побуди за лична добивка, авторитет, искористување на другите поради докажување на партиската посветеност и лојалност води кон малтретирање на колегите, вработените, со цел себеистакнување. Кај приватниот сектор веќе споменав, поради стекнување на материјални добра, се искористува максимално вработениот, а за тоа е минимално платен и потценет.

Понудените одговори се доволен доказ во прилог на констатацијата дека во овие случаи се работи за лица со нарушена личност. Она што е најбитно за моберите е докажување на нивната моќ и влијание. Иако го носат најголемиот „товар“ ретко дејствуваат сами. Секогаш се придружени од следбеници кои се нивни полтрони,

слуги, луѓе кои имаат слаб карактер и сакаат да ги остварат своите цели, на сметка на колегите. Понекогаш се дури и поопасни од моберот, затоа што се јавуваат во улога на доушници, шпиони кои работат очигледно против жртвата, додека вистинскиот мобер се обидува да ги затскрие своите намери. Но, нивната улога е нож со две острици. Во првиот момент кога ќе увидат дека не се во можност да ги остварат своите цели, тие се вртат против него, го напуштаат и почнуваат да работат спротивно на неговите интереси, а во корист на жртвата.

Според Ivica Kihalic моберите може да ги препознаеме по следниве карактеристики:

- *Желни за внимание* – со претерана љубезност сакаат да ги задржат авторитетите до себе, емоционално се незрели. Селективно се љубезни спрема соработниците, посебно во почетокот кон својата жртва, а од друга страна ги искористуваат соработниците. Измислуваат и ја префрлаат вината на другите, секогаш сакаат да бидат во центарот на вниманието. Често се самосожалуваат, ако бидат откриени тврдат дека тие се жртвите.
- *Имитатори* – не се професионално квалификувани, но го тврдат спротивното бидејќи се наоѓаат во близина на професионалци. Често глумат професија со која сакаат да се занимаваат и бараат заслуги кои им „припаѓаат“. Манипулираат со другите, лесно може да се испровоцираат. Често им се закануваат на соработниците, им глумат лојалност на надредените, но ги отфрлаат откако ќе ги искористат.
- *Гуруа* - успешни се на ниско поле од својата стручност, од соработниците се признати како такви, себични се, ги злоупотребуваат сите од кои се чувствуваат загрозени. Емоционално се ладни, главно лица од машки пол, понекогаш претерано уредни, своите грешки им ги препишуваат на другите.
- *Психопати или социопати* – нападни се и арогантни спрема жртвите, а кон другите се драги и љубезни, ладни и пресметливи, глумци, за нив не важат законите и моралните норми, тешко се разоткриваат во незаконските активности, не покажуваат чувства, сожалување и вина. Оние кои што ќе ги откријат веднаш стануваат нивни жртви и сите свои недела им ги префрлаат ним.[21]

Но, синдромот на мобингот кај поединците кои имаат такви предиспозиции не се јавува без причина. Тој има своја основа, а најчесто се развива во случај на:

---

[21] Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска „*Организациско однесување*“ – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, стр.345-346

- **Критични инциденти** – активирачка ситуација е онаа која што секогаш може да се опише како конфликт. Мобингот, следствено на тоа, може да се гледа како ескалиран конфликт. Оваа прва мобинг фаза може да трае многу кратко, додека следната фаза открива стигматизам од страна на колегите или менаџментот.
- **Мобинг и стигматизам** - мобинг активностите можат да содржат бројни однесувања кои во нормалната интеракција не се индикација за агресија или било каков обид за да се истера или исклучи било кој.

Како и да е, да се биде подложен на ова однесување секојдневно, или на подолг временски период и од непријателски причини, мобинг активностите го менуваат контекстот и можат да бидат искористени кон стигматизирање на другите. Сите активности се насочени кон тоа да казнат одредена личност. Значи, агресивната манипулација е клучна карактеристика на овие активности. Пријателите и семејството можат да бидат првите кои ќе дадат поддршка, но ако тоа не е доволно се вклучуваат и други опции и веројатноста да се пронајде решение е се поголема.

Водење на дневник со детални забелешки за инцидентите, времето, сведоците на последиците врз вас и тие кои биле сведоци на настанот, ќе Ви обезбедат докази за реалната ситуација во која се наоѓате. Колегите веројатно е да искусиле ист проблем, па вреди да се разговара со нив за да се види дали уште некој друг е во слична положба. Ако ситуацијата неможе да биде решена со предизвикување на вознемирувачот, тогаш треба да се бараат други начини за да се реши тоа.

Во оваа ситуација еднакво можат да се пронајдат и жени и мажи, а дали засеганатите вработени се жени или мажи зависи од организацијата. Но, реакцијата на жените може да биде различна од мажите. Жените поверојатно е да го пријават вознемирувањето на нивните менаџери, отколку на колегите или синдикатот, што подоцна може да води кон одмазда и ескалација на инцидентот во нешто многу поголемо. Некои истражувања сугерираат дека формалните процедури на пријавување се поефективни во споредба со неформалните во спречување на насилството на работното место, па тактиката на жените може да биде контрапродуктивна. Се сугерира дека жените побавно реагираат и поради тоа што има веројатност вознемирувачкото однесување да ескалира со тек на време, страдаат подолго од своите машки колеги и во некои случаи обезбедуваат понесигурно решение на проблемот.

Она што ќе го споменеме сега исто се однесува и на жените и на мажите. За најголемиот број на индивидуи, најчеста реакција на вознемирувањето е чувството

дека кревањето на гласот ќе им ја влоши позицијата и во многу случаи се јавува чувство на беспомошност и тенденција да се обвини сам себеси.

Одложувањето на реакцијата често се покажува како контрапродуктивно. Колку подолго се страда во тајност или со земање на боледување од работното место, толку потешко е да се најде решение за случајот и да се остане на тоа место.

- **Кадровски менаџмент и човечки ресурси**

Кога има интервенирање од страна на менаџментот, ситуацијата веќе официјално се претворила во случај. Како последица на претходниот стигматизам, многу лесно е погрешно да се процени ситуацијата и да се префрли вината на лицето кое е жртва на мобинг. Менаџментот може многу лесно да ги прифати предрасудите како последица на она што се случувало во претходните фази. Ова најчесто личи на процес колку да се стори нешто за да се „ослободиме“ од проблемот т.е. од мобираната личност. Ова може да придонесе кон сериозни прекршувања на личните човекови права. Во оваа фаза, мобираниот конечно постанува обележан и стигматизиран. Поради основните грешки во лоцирање на вината, колегите и менаџерите можат да креираат погрешни објаснувања базирани на личните карактеристики, отколку на реалните случувања.

- **Погрешна дијагноза**

Ако мобираната личност побара да контактира со психијатри и психолози, секогаш постои ризик овие професионалци погрешно да ја протолкуваат ситуацијата, поради тоа што има недостиг од доволен број на професионални обуки во рамките на истражувањето на социјалните ситуации на работното место.

- **Исклучување**

Што се однесува до мобинг сценариото на работното место, социјалните последици за луѓето кои биле отстранети од пазарот на трудот долго време пред нивното пензионирање се веќе добро познати.[22]

Единствениот начин да се застане на патот на моберот е навреме да се идентификува неговото однесување. Плашејќи се од загуба на работното место, често мобираните не се спротивставуваат на наредбите на моберот. Мораат да се послушни, иако некогаш кревањето на гласот и возвраќањето се клучниот момент во спречувањето на понатамошната злоупотребата. Но, за таа цел е потребно да се

[22] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г, стр. 13-17

надградуваме како личности, кои полесно преминуваат преку стресни ситуации, а со тоа се посвесни и за сопствената одбрана во рамките на работното место.

6. Како да се препознаат жртвите на мобингот

Дали сум жртва на мобинг? Прашање кое можеби сме си го поставувале и во врска со кое сме се двоумеле немајќи доволно информации поврзани со него. Прашање чиј одговор би ни понудил решение за проблемите со кои се соочуваме, а не сме ни самите свесни дека причината лежи во рамките на работното место на кое што поминуваме најголем дел од нашето време.

Веќе напоменавме дека еден од најголемите предизвици е идентификацијата на одредена појава. Кога би ги знаеле симптомите лесно би ја дефинирале и болеста. Поради тоа клучен момент при соочувањето со мобингот е токму одговарање на прашањето кој е жртва на мобингот односно препознавање на истиот во твојата непосредна средина.

Мобингот не познава граници. Не е воопшто битен полот, возраста, нивото на образование, расата, националноста, социјалниот статус, општествената положба, вероисповедта, надворешниот изглед за да се оквалификува некој како потенцијална жртва на моберите. Иако најчесто моберите се „во потрага“ по личности кои се ранливи, нестабилни, несамостојни и почувствителни од останатите, не ретко жртва на мобинг постанува и најамбициозната личност во работната средина. Секој кој што се смета дека ќе го подигне нивото на конкуренција, станува цел на елиминација, за да не го наруши конформитетот на засегнатите.

Доколку имате колега кој скоро никогаш не е присутен на социјалните случувања во рамките на колективот Вашата прва претпоставка е сигурно дека се работи за интровертна личност, која што преферира да го држи на страна нејзиниот приватен живот, од професионалната средина. Ова би можело да е и вистинскиот одговор, но другата страна на приказната вели дека таа личност е намерно исклучена од тие случувања. Не добива покана за прославите организирани од страна на колективот на местото на кое што работи, секогаш е изоставена од списокот на поканети на приватните забави, игнорирана е за време на паузите, кога се договараат тие неформални дружења. Но, ова е најмалку битниот момент во односот кон жртвата. Имено, секој може да се помири и да не се чувствува изолиран, ако не е поканет на

забава која не е во рамките на работното време. Тогаш можеме да најдеме многу оправдувања за тој чин. Наједноставно е да се каже дека секој има право да ги избира гостите на својата забава, па само поради тоа што сме колеги, не значи и дека треба приватно да се дружиме. Но, дали е доволно тоа што си бараме утеха за проблем кој ни од далеку не е толку едноставен. Следно што забележуваме е дека истото лице е комплетно изолирано и на работното место. Неговата канцеларија е најдалеку. Многу ретко доаѓа до збор и кога ќе го добие најчесто е прекинат, а сето тоа е проследено со одредена критика. Неговото однесување е под лупа на претпоставениот и група на колеги кои го поддржуваат. Постојано се следи дали е присутен на работа пократко од предвиденото работно време. Се мери должината на паузите кои ги прави. Работните обврски се сведени на бесмислени задолженија, со цел дисквалификација на образованието на личноста. Или, пак, се пренатрупуваат преголем обем на задолженија кои не може да ги заврши во предвидениот рок, за што се квалификува како неспособен и се наведува да го напушти тоа место, давајќи му слика за себе дека не е способен за да се снајде во истото.

Погоре опишаните моменти се само почеток на нечие злоупотребување. Првите знаци дека е некој жртва на мобинг ги препознаваме во веќе наведеното. Тоа се знаци кои се поврзани со однесувањето на моберот и непосредната средина кон жртвата. Но, тука не се застанува. Кога веќе е започнато со постојано психолошко злоупотребување на жртвата, моберите веќе не се грижат за процедурите на работното место, туку сами си донесуваат одлуки како треба да се однесуваат кон жртвата. Почнуваат да се солидаризираат меѓу себе, но тоа го држат во тајност, за да не бидат разоткриени во своите намери, да ја отстранат жртвата од тоа работно место. И покрај тоа што не сакаат јавно да ги искажат своите аспирации, сепак го користат апсолутно секој начин на формално изразување на револт кон жртвата. Најефикасен начин е постојаната критика кон секое извршено задолжение од страна на жртвата. Со тоа, дури и оние неутралните губат аргументи за одбрана на жртвата и сфаќаат дека е опасно да се застане на нејзина страна, затоа што со тој потег и самите може да станат цел на моберите. Жртвата е идентификувана како неморална и некомпетентна личност, етикетирана од останатите, стигматизирана и изолирана од социјалниот живот во рамките на работното место, а и од настаните поврзани со него. Секоја активност се претставува како погрешна и се потенцира дека не смее да биде заборавена и да помине неказнето.

Спроведените истражувања покажуваат дека како најранливи групи се изделуваат:

- Млади лица, кои се штотуку вработени, на почетокот на својата кариера;
- Повозрасни работници, кои се пред пензионирање;
- Особено чесни и креативни луѓе;
- Членови на синдикатот кои се борат за правата на работа;
- Лица кои воочиле и пријавиле неправилности во работата;
- Лица кои по повеќегодишна беспрекорна работа бараат признание (морална сатисфакција), поголема самостојност во работата, подобри услови за работа, поголема плата;
- Работници прогласени за технолошки вишок.

Исто така, како потенцијални жртви на мобинг се среќаваат и:

- Болните луѓе, кои поради честото изостанување од работа заради болест, може да предизвикаат негативни реакции;
- Лица со посебни потреби;
- Припадници на малцинските групи;
- Жена во група на мажи;
- Маж во група на жени;
- Лица заболени од нетипични болести (сида, хепатитис...);
- Слаби личности подложни на влијание на авторитетот на функции;
- Лица со несоодветни стручни квалификации.[23]

Целата на моберите е да ја обезвреднат жртвата. Жртвите чувствуваат дека не се достојни за извршување на работните задачи на тоа работно место. Депресивни се и склони кон себеказнување. Земаат боледување или даваат отказ, сметајќи дека тие се единствен случај и дека никому нема да се повтори тоа што самите го преживеале. Не го препознават мобингот како појава, ниту како опасност по целокупното работење, туку сметаат дека се работи за изолиран случај. Кај оние лица кои се сметаат за карактерно послаби, се јавува синдромот на „безвредност“. За себе сметаат дека се самите виновни за тоа што им се случува, запаѓаат во депресија и ја губат вербата во сопствените способности. Спротивно од нив, лицата кои се свесни дека се жртви на мобинг настојуваат да ги употребат сите легални начини за се заштитат и да стават

[23] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 28

акцент на тоа дека во извесната организација се врши мобинг од страна на едно или група на лица, со крајна цел да се спречи тоа во иднина. Понатаму ќе наведеме кои се начини ни стојат на располагање за заштита од мобингот. Тука е битно да наведеме дека кога на едно лице му е повредено достоинството, семејството и пријателите мора да му дадат несебична поддршка. Доколку има можност да се спречи таквата злоупотреба, жртвата треба да ја охрабриме отворено да се соочи со моберот. Но, кога нема позитивни сигнали за промена на однесувањето, тогаш треба внимателно да се документира се што се случува. Да се разговара со лекар-специјалист во таква област (најчесто со психијатар) и да се утврди какви точно симптоми опишува жртвата и дали тие се во директна поврзаност со притисокот на работното место. Во никој случај не смее да се премолчи. Известување на надредениот секогаш е пожелно, иако можеби стравот да не го изгубиме работното место е поголем, сепак последиците од континуирана злоупотреба се несогледливи, не само по самата жртва туку и по организацијата во која се случува мобингот.

7. Во кои случаи сме и самите жртва на мобингот

Она што беше досега наведено е само вовед за тоа како да го препознаеме мобингот во нашата околина. Но, за да ги заштитиме останатите неминовно е првенствено да знаеме како да се заштитиме самите себеси.

Забележани се пет последователни фази во откривањето дали сме жртви на мобинг. Секоја фаза има своја тежина. Како што навлегуваме подлабоко во оваа проблематика, ќе увидиме дека, се дава поголем простор на моберот, за да ги спроведе своите планови, а се стеснува просторот за маневар на жртвите и одбрана од таквиот однос. Но, да започнеме со ред.

Прва фаза: Не ви даваат да работите, ве изолираат и престануваат да ве дружат на паузите. Тоа се знаци дека некој сака да ве избрка од работното место. Мотив може да биде или тоа што сметаат дека сте вишок, или поради тоа што ви завидуваат и се чувствуваат загрозени поради вашите способности и ве сметаат за закана.

Од оваа фаза најлесно е да се извлечете. Веднаш реагирајте. Прашајте го претпоставениот и расчистете за што се работи. „Покажете заби“ ако е потребно. Во зависност од одговорот ќе сфатите дали се работи за секојдневен проблем на работа, кој треба да се реши, или пак сте жртва на мобинг.

Втора фаза: Иако мобингот трае подолго време, жртвата не забележува. Започнува да се прашува дали работи добро, дали доволно се труди, каде греши во работата. Смета дека не може да се приспособи. Се чувствува помалку вредна, го губи угледот и правото на глас.

Трета фаза: Жртвата е дежурен виновник за сите пропусти и неуспеси на тимот со кој соработува, се обвинува дека ја попречува работата.

Четврта фаза: Жртвата се бори за опстанок на работа, се труди да ги изврши сите доверени работи, иако веќе станува свесна дека преобемните работи во неразумни рокови се само дел од некое друго сценарио и со друга намера.

Петта фаза: Жртвата е целосно исклучена од работниот процес. Се разболува, паѓа во депресија, бара помош од психијатар, ја напушта работата, а во краен случај и се обидува да си го одземе животот.

Покрај тоа што е битно за нас да ги запаметиме претходно наведените фази, за да можеме да донесеме заклучок без простор за двоумење дали сме жртва на мобингот и во колку сериозна ситуација се наоѓаме, пожелно е да ги познаваме и главните фактори кои што го предизвикуваат мобингот. Нив можеме да ги групираме на следниов начин:

- *Индивидуални фактори* кои што се однесуваат обострано и на моберот и на жртвата (социо-демографски варијабли, карактеристики на личноста, предавнички и други стилови, специфични однесувања и специфични карактеристики поврзани со работното место на индивидуата);
- *Ситуациони фактори* како работење на работно место со нееднаква полова застапеност, особено во работи каде што доминираат мажите, разлики во моќта, несигурност на работното место, промена на надзорникот или менаџерот. Работење во бизниси со особен акцент на услужните сервиси, може да доведе до мобинг од страна на клиентите во услужниот сектор, како што се на пример во малопродажбата, хотелите, кетерингот како и здравствените услуги. Работењето во ситуации со зголемен ризик како во случајот со социјалните работници може да го зголеми ризикот од мобинг;
- *Организациони фактори* како стилови на лидерство и менаџмент, реструктуирање, организациска култура и клима, стресни работни средини, сложеност на работата или монотони задачи и конфликт и двосмисленост на работните задачи;

- *Социјални фактори* како што е нивото на насилен криминал во општеството, економски промени, нагла социјална промена, имиграција и економијата воопшто.[24]

Покрај фазите за да препознаеме до кој степен се врши мобинг врз нас и главните фактори кои го предизвикуваат ќе наведеме и неколку одредници, кои ќе ни послужат како показатели. Доколку постојано ни се случува некоја од долу наведените ситуации, тогаш без сомневање треба да го вклучиме алармот и под итно да преземеме мерки за справување со тоа однесување. Имено:

- Кога работиш, а заслугата за тоа е украдена или е искористена како извор за нечиј плагијат;
- Кога ти е зголемена одговорноста, но одземен авторитетот;
- Кога годишниот одмор и боледувањето ти се одбиени;
- Одбиен ти е тренинг/обука неопходен за да можеш да ги исполнуваш твоите задолженија понатаму;
- Поставување на нереални барања, кои се менуваат како и да им пристапуваш;
- Менување на роковите во краток интервал или без известување и без да бидеш информиран/а се додека не е предоцна;
- Откриваш дека се што ќе кажеш или направиш е извртено, искривено и погрешно претставено;
- Подложен/а си на дисциплински мерки со вербални или пишани опомени за ситни или измислени причини и без соодветна истрага;
- Принуден/а сте на напуштање на своето работно место без ваша вина, конструктивно отпуштање, прерано или пензионирање поради здравствени причини.[25]

Едно од најбитните прашања што си го поставуваат жртвите е „Треба ли да останам или да си одам?“. Ова е разумно прашање, но ги потценува околностите. Порано или подоцна сите си одат (хиерархиски или го менуваат работното место со ново). Најголемиот број на жртви напуштањето на работното место го сметаат за единствен спас од насилникот. Но, попрактично прашање е „Кога ќе си одам и под кои услови?“. До тогаш, тие треба да се спротивставуваат до таа мера за да биде доходовно за нив. Остатокот од времето, ќе „ја наведнуваат главата“ за да се заштитат

[24] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г, стр.5

[25] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г, стр.9

и ќе бидат дипломатски резервирани. Ќе настојуваат да преживеат па дури и да напредуваат, но секогаш имајќи ја опцијата за излез.[26]

8. Последици од мобингот

Кога би се запрашале што е тоа што го прави мобингот појава на која треба да се посвети повеќе внимание, одговорот веројатно би бил затоа што последиците од него се многу посериозни од навидум нервозните денови поминати на работното место.

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 вознемиреност, раздразливост, депресија и психосоматски проблеми.[27]

Британското истражувањето на наставниците спроведено од Edelmann и Woodall (1997) обезбедило подетална слика на последиците: 44,2% од примерокот прикажале губење на довербата, 38% пријавиле зголемено психичко вознемирување, дедека 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 уништувачи производ на мобингот и може да им се случи и на најсилните луѓе. [28]

Наведените податоци се само мал показател дека мобингот е широко распространета категорија, дека не одбира ниту профил на вработени, ниту работна средина.

Според мислењето на Андреја Костелиќ – Мартиќ, сите здравствени пречки и симптоми на жртвите на мобингот можат да се поделат во три категории:

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

---

[26] Robert L. Mueller, JD. „Bullying bosses: A survivor's guide (How to transcend the illusion of the interpersonal", Bullying Bosses Pub, 2005, p.6

[27] Peter Randall, *„Bullying in adulthood – Assessing the Bullies and their Victims"*, November 2000, page. 18

[28] Peter Randall, *„Bullying in adulthood – Assessing the Bullies and their Victims"*, November 2000, page. 19

- Промени во однесувањето.[29]

Но, тоа не е единствената систематизација која што е утврдена. Земајќи во предвид поголем број на истражувања, доаѓаме до следнава класификација на видот на нарушувањето и на симптомите карактеристични за таа група, и тоа:

1. 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.
2. Психички (социо-емоционални) нарушувања:
   - Анксиозност;
   - Депресија;
   - Пониженост;
   - Емоционална празнина;
   - Чувство на загуба на смислата за живеење;
   - Вознемиреност;
   - Загуба на мотивацијата и ентузијазмот;
   - Отсутност;
   - Заборавеност;
   - Апатија;
   - Панични напади;
   - Страв;
   - Нарушувања во адаптацијата;
   - Несоница;
   - Зголемена употреба на алкохол, седативи или цигари.
3. Нарушувања во однесувањето (бихејвиорални):
   - Губење на концентрацијата;
   - Агресивност;

[29] Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска *„Организациско однесување“* – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, стр.346 - 347

- Потреба од изолација;
- Промени во исхраната;
- Развод на брак;
- Семејни проблеми;
- Суицидно однесување.

Од таксативно наведените симптоми се наметнува заклучокот дека мобингот е појава која влијае крајно деструктивно врз жртвите. Колкави ќе бидат последиците од него зависи првенствено од тоа како самата жртва го доживува мобингот. Дали активно се бори за да ја надмине наметнатата ситуација или пак смета дека се наоѓа во положба од која нема излез.

Иако веќе направивме поделба на симптомите во три групи, мора да напоменеме дека тие не се јавуваат изолирано еден од друг, туку како еден склоп на специфично однесување проследено со негативни физички и емоционални последици. На пример, анксиозноста е една од најпрепознатливите последици на мобингот. Иако е термин кој што често го слушаме, секој од нас има потешкотија да ја дефинира таа состојба. Можеби најприфатлива е констатацијата дека анксиозноста претставува склоп на внатрешна напнатост, непријатна вознемиреност и очекување да се случи нешто страшно. Лицето е емоционално растроено: несигурно, чувствува страв, паника, напнатост. Анксиозноста најчесто е проследена со болки во мускулите, забрзано дишење и чукање на срцето, главоболки и болки во градите, дигестивни проблеми, несоница. [30] Од наведеното гледаме дека една состојба е неминовно проследена со бројни други странични ефекти. Причина за тоа е фактот дека секоја индивидуа има свој посебен начин на делување на одредена надворешна „закана“. Поради тоа не е возможно да се утврдат конечно симптомите кои навестуваат дека едно лице е жртва на мобинг и дека токму тие се последица на психолошкиот притисок на работното место, а не на некои други фактори. За да бидеме во состојба да си помогнеме треба да научиме да се набљудуваме самите себеси. Имено, мора да пронајдеме средина помеѓу нашата перцепција за нас самите и перцепциите на другите што ги имаат за себе и за нас. Идеално би било доколку останеме концентрирани и избалансирани додека ги искажуваме перцепциите едни за други. Но, сигурно досега сме забележале дека туѓите перцепции за нас може да бидат доста стресни. Не се работи дека нешто не е во ред со

[30] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 34

почувствителните лица, но тие повеќе „си земаат при срце “ и реагираат побурно за разлика од оние кои не се грижат многу за туѓото мислење.[31]

Но, иако не можеме да го унифицираме препознавањето на мобинг-симптомите, сепак можеме да наведеме дека заеднички епилог од последиците од мобингот е што тој:

- *Го нарушува 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, губење на апетититот, плачливост, осаменост, изолираност, грозница;
- *Влијае врз професионалното извршување на работата* (заради физичка, емоционална и ментална истрошеност) се јавува чувство на неуспех, замор и исцрпеност заради претераните барања кои не се 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.[32]

Не постои личност која мобингот може да го поднесе лесно. Во зависност од тоа колку силен карактер има лицето кое е мобирано, ќе зависи и начинот на кој се соочува со таа ситуација. Доколку се работи за лица кои поседуваат висок степен на самосвесност за она што им се случува и располагаат со соодветни информации како да се справат со моберот, тогаш веднаш преземаат мерки за да го запрат понатамошното злоупотребување. Најчесто се приоѓа кон употреба на расположливите правни мерки и консултирање со соодветен лекар, бидејќи веќе увидовме дека се работи за последици кои влијаат негативно врз општата здравствена состојба на жртвите. Ова е најсоодветна реакција и во најдобар случај ќе се заштити жртвата, а истовремено ќе се опомени моберот, со што ќе се спречи евентуалното повторување на таквите активности. Но, што се случува кога мобираните не се лица со толку силен карактер, ниту располагаат со информации како да се заштитат? Тогаш веќе се јавува сериозен проблем. Жртвата започнува да се изолира од околината плашејќи се да не

---

[31] Barrie Jaeger, Ph.D., *„Making work work for a highly sensitive person “*, McGraw-Hill Professional, 2005, p.15

[32] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 35

разберат и другите низ што поминува и дека нема да биде сфатена, ниту ќе и биде поверувано. Си ја бара грешката кај себе, омаловажувајќи се, сметајќи се безвредна и несоодветна за тоа работно место. Непреземањето на мерки против моберот само ја усложува ситуацијата, а со тоа проблемот не се решава, туку добива многу подлабоки димензии. Како производ на гледната точка на нерешливост на ситуацијата се јавуваат неминовни промени во однесувањето на жртвата. Се започнува со промени во однос на околината, изолација, агресија, намалена продуктивност, немање волја за разговор ни со најблиските, поради стравот дека нема да бидат разбрани, ниту пак ќе им биде помогнато. Потоа ситуацијата се усложува поради тоа што неможејќи да ја поднесат реалноста, се препуштаат на зголемена употреба на антидепресиви, алкохол, никотински производи и слично, што води до продлабочување на нивните здравствени проблеми. Поради тоа, кај ваквите случаи се забележува зачестено отсуство од работа, користење на боледувањето секогаш кога е возможно, барањето на начин да се оддалечат од средината која им ги предизвикува сите тие непријатности во животот. Размислуваат интензивно за напуштање на работното место, што подоцна може да им се одрази преку неможноста за наоѓање на ново работно место и стекнување на потребните услови за остварување на правото на пензија.

Во општество како нашето во кое не постојат соодветни рамки за тоа како се идентификува мобингот и последиците од него дури и лекарите (психијатрите, психолозите) може да постават погрешна дијагноза, со што на личноста и се скратува правото на соодветен третман и враќање на пазарот на трудот без последици.

Со цел да се олесни идентификацијата на симптомите кои се знак дека одредено лице е континуирано психолошки злоупотребувано на работното место, неминовно е во Листата на професионални болести[33] да се додадат и болестите кои се резултат на мобингот. Во иднина и таа би била добар инструмент на кој што би можеле да се повикаме за да идентификуваме дека сме жртви на мобингот.

Во досегашното излагање беа земени во предвид единствено последиците од мобингот по жртвите. Но, мобингот покрај тоа што предизвикува далекусежни последици по општата здравствена состојба и работоспособноста на жртвите, има значителни последици и по климата, резултатите и постигнувањата во самата работна средина, односно во организацијата во која што се јавува.

Како највидливи може да ги наведеме следниве последици:

[33] „Листа на професионални болести“, Службен весник на Република Македонија, број 88/2004

- 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;

Кога менаџментот на одредена организација ги увидува наведениве состојби, никогаш не е практика да се предвиди дека истите потекнуваат од нарушените односи помеѓу вработените. Менаџерите често ги гледаат вработените како дел од процесот на производство на дадено добро или услуга, а не сметаат на тоа дека се работи за живи суштества. Не се има во предвид дека добрата здравствена состојба на вработените е предуслов за продуктивна работна средина. Ако ја консултираме Листата на болести на работното место[34] ќе увидиме дека не се застапени болестите кои се последица на психолошкиот притисок на работното место. Според поделбата која ја среќаваме во рамките на типологизацијата на Меѓународната организација на трудот, постојат следниве категории на болести:

1. Болести на работното место предизвикани од изложеност на агенси поврзани со работните активности;

- Болести предизвикани од хемиски агенси (41 вид и нивните компоненти);
- Болести предизвикани од физичките услови (7 видови и нивните околности);
- Биолошки агенси и инфективни или паразитски агенси (9 видови);

2. Работни болести кои ги напаѓаат органските системи;

- Респираторни болести (12 видови);
- Кожни болести (4 видови);
- Нарушувања на мускулатурата и скелетот (8 видови);
- Ментални и бихејвиористички нарушувања (пост-трауматско стресно пореметување; други ментални или нарушувања во однесувањето кои не се споменати во претходните ставки, каде што научно е докажана директната поврзаност или детерминирана со методи соодветни на националните услови и практики, производ на

[34] International labour organization, *Meeting of experts on the revision of the list of occupational diseases*“(Recommendation no.194), Geneva 27-30 October 2009, page. 13- 17

изложеноста на ризични фактори кои потекнуваат од работните активности и ментални нарушувања во однесувањето кои се дел од договорните обврски на работникот);

3. Рак предизвикан од условите на работното место;

- Рак предизвикан од 21 вид на различни агенси (азбест, бензен, радијација на јони, компоненти на никелот, дрвна прашина, арсен, берилиум, кадмиум и нивните компоненти, хепатитис Б, вирус Ц вирус, итн.);

4. Други болести;

- Последица на работните услови во рудниците;
- Други специфични болести предизвикани од работни процеси кои не се споменати во оваа листа, каде што директната поврзаност е научно докажана или детерминирана со методи соодветни на националните услови и практики, производ на изложеноста која потекнува од работните активности и болести дел од договорните обврски на работникот.

Согласно наведената класификација ќе се согласите дека се застапени болести кои се пред се производ на некои надворешни фактори и чии што симптоми се видливи или лесно медицински се докажуваат. Токму ова е моментот кој што го носи најголемиот предизвик, а тоа е инсистирањето да се вметне категорија на болести последица на психолошкиот притисок на работното место, при што ќе биде јасно наведено кои се симптомите кои ги детерминираат заболувањата и кои се условите кои ги предизвикуваат. Преземајќи го тој чекор, се создава погодна основа за повикување на релевантен извор, кој што во иднина ќе ни послужи околу докажувањето на мобингот, спречување и санкционирање на истиот.

Иако во основа мобингот го сфаќаме како повреда на личноста на поединецот, сепак не смееме да заборавиме на последиците кои ги трпи самата организација во чии рамки е присутен. Колку поголем е психолошкиот притисок врз вработените, толку повеќе се намалува работоспособноста, остварените резултати и лојалноста кон работната организација. Друга опасност со која се соочува работодавецот е дисконтинуитетот. Имено, поради честите боледувања и давањето на отказ од страна на лицата кои се жртви на мобингот, работодавецот се соочува со предизвикот постојано да бара нови вработени, кои треба да поминат низ процесот на обука и адаптација на новото работно место, поради што трпи остварувањето на работните задачи.

Следствено на погоре споменатото е она што не би смееле да го изоставиме, а тоа се секако ефектите кои што ги има мобингот. Иако веќе посветивме внимание на

последиците, сепак ова не се категории кои ги спојува знак на равенство, туку само сличност поради областа која ја опфаќаат. Имено, ефектите од мобингот во основа се двострани: над жртвата и над организацијата.

Ако жртвата чувствува дека е во опасност тоа може да влијае на нејзината физичка и ментална благосостојба. Како извор на стрес мобингот е фактор кој може да предизвика штета и негативни функционални варијации на различни нивоа, во зависност од времетраењето и интензитетот на стресот и личноста на жртвата. Како и да е, жртвите на мобингот се изложени на висок ризик од развивање на психосоматски или болести проследени со нарушувања во нормалното однесување. Депресијата и анксиозноста се најчестите резултати, но и други физички и психички болести се заеднички.

Споменавме дека мобингот има исто така негативни ефекти и на самата организација. Продуктивноста и ефикасноста на работењето се намалени, работодавецот е строго критикуван, боледувањата се зачестени, навидум мали проблеми постануваат големи невољи и постојано се бараат жртвени јарци.[35]

Постепено растат и трошоците. Според Меѓународната организација на трудот (ILO)[36] вкупниот годишен трошок поради психолошкото насилство во организација со илјада вработени е околу 168 000 евра.

Постојат и други трошоци за организацијата:

- 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;

[35] Еге Х, *„Мобингот во Италија, Воведување во мобинг културата“*, Болоња, Питагора, 1997 г.
[36] http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm

- За да се замени вработен кој што бил отпуштен некои организации ги чини околу 8 000 евра.

Да се победи мобингот е придобивка не само за индивидуата како жртва, туку и за работодавецот и целото општество.

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. Како што е случај и со други проблеми поврзани со стресот засегнато е општеството во целина.[37]

За да не се доведат во состојба да го загрозат работниот процес, менаџерите, раководителите или други овластени лица треба да се насочат кон превенција, наместо кон отстранување на последиците, кои во такви услови, само е прашање на време кога ќе го предизвикаат следниот проблем. Вработените кои често се на боледување, како последица на мобингот не треба да се третираат како „најслаби алки“ во работната средина. Кај нив не претставува проблем соочувањето со предизвикот кој го носи работата. За нив проблем претставува работната средина која што ги става во позиција да се чувствуваат деградирани и непожелни, поставени пред задачи кои се неразумни, се само за да се добие впечаток дека тие не се способни за нивно извршување, соодветно на тоа и дека не се способни за да го задржат тоа работно место.

Од наведеното може да заклучиме дека мобингот не е закана само по здравјето на вработените, туку и по самата организација. Доколку не се преземат соодветни мерки навреме, последиците можат да бидат крајно сериозни. Во случај кога еден вработен е на боледување, поради психолошкиот притисок, тој треба да се упати на соодветна рехабилитација, која што ќе му помогне да се адаптира, соочи и да го надмине проблемот со моберот, наместо да не се презема ништо. Доколку ја оставиме ситуацијата да се реши сама од себе, тоа може да доведе до најнепосакуваниот исход, самоубиство на жртвата. Тоа би предизвикало негативен одраз на работното окружување во секоја смисла. Поради тоа целта на сите засегнати страни треба да биде анулирање на оваа појава во самиот старт, за што е потребен систематизиран инструментариум за идентификација и правен систем за санкционирање и превенција во иднина.

---

[37] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г, стр.22-23

9. Превенција од мобингот

Во услови кога светот постана „глобално село“ промените се неизбежни. Сите се наоѓаме во состојба на постојаната трка со светските трендови. Економскиот напредок и добивка се поставени пред се останато. Без оглед дали се работи за дејност од производниот или услужниот сектор или пак се работи за службеници во рамките на јавната администрација, секаде се бара максимално исполнување на работните обврски, со минимално вложени (потрошени) средства. Конкурентноста на ова општество постана поволна подлога за формирање на армија на работници кои се понудени како ефтина работна сила, која ги извршува своите задолженија, без оглед на тоа што е платена помалку од потребното. Како последица на тоа дискутабилна е и работната етика. Вработените се гледаат како машини, задолжени единствено за остварување на работните обврски, а не како живи суштества кои располагаат со определени права. Во овие услови правата на вработените се игнорираат, прекршуваат и поминуваат неказнето, поради тоа што работникот не е запознат со инструментариумот за заштита или едноставно истиот не е законски утврден, па се дава доволен простор за манипулација со вработените.

Мобингот е само уште еден во низата на проблеми со кои се соочуваат вработените во денешно време. Не е само во прашање доведено искористувањето на евтината работна сила, туку и постојаниот притисок врз вработените, кои би требало да се потчинат на нечии „желби“, без можност да се спротивстават на истите. Вработените се под постојан психолошки притисок, наметнат од претпоставениот или некои од колегите, да ги извршуваат неразумните барања, во уште понеразумни рокови, земајќи ја врз себе целокупната одговорност за евентуалниот (би рекле неизбежниот) неуспех, по што следува давање на отказ од вработениот, сметајќи се себеси неспособен за извршување на дадените задачи. Со тоа целата на моберот е постигната. Следната станица е барање на нова жртва, која ќе биде манипулирана на истиот начин. Процес кој што ќе се повторува без престан, се додека не се спротивстави некој на моберите и не се соочи со нив. Но, тука се наметнува прашањето кое ќе се обидеме да го одговориме, а тоа е – како да се заштитиме, односно како да го превенираме вработениот од можноста да се изврши мобинг врз него. Како да го спречиме неговото настанување, за да не дојдеме во ситуација, која што е крајно

комплицирана и во рамките на која докажувањето е дискутабилно и најчесто невозможно.

Еден од најбитните моменти е документирањето. Сите информации и податоци кои што можат да се искористат како доказ дека врз вас е вршен мобинг е потребно да бидат зачувани. Запишувајте ги сите активности кои се насочени против вас. Забележани со датум, место и целосен опис на ситуацијата и психо-физичките последици кои ги имало врз вас. Внимавајте од кого ги собирате информациите кои ви се потребни. Тоа треба да бидат објективни информации, кои нема да потекнуваат од лица блиски до моберот, или од негови соучесници. Целосната документација ќе ви послужи како доказ дека сте биле жртва на моберот. За да бидете подобро упатени, како да се справите со таа ситуација, како да се лекувате од последиците кои ги има врз вас и кои мерки да ги преземете, треба прво да се обратите за помош кај соодветно медицинско лице (психолог/психијатар), а потоа кај претставник на синдикатот, во рамките на организацијата во која работите. Зависно од тоа колку сте ангажирани и решителни да се изборите против мобингот, пожелно е да имате сојузници и на своја страна. Колеги кои ќе ви помогнат како сведоци во докажувањето на мобингот и со кои заедно ќе им се спротивставите на моберите.

Превентивната заштита од мобингот е организирана како: примарна, секундарна и терциерна. Или со други зборови почнувајќи од најниското, движејќи се кон највисокото ниво, помош во рамките на работното место можеме да побараме 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.[38]

За да се справиме со мобингот може да се преземе иницијатива на индивидуално и на организациско ниво.

Она што може да се преземе на индивидуално ниво е:

- 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.

[38] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г, стр.12

Од друга страна пак, на организациско ниво, се применува менаџментот на конфликти на работа. При тоа се анализира работата, за да се создадат услови за промена на работната атмосфера. Се применуваат тие методи, со цел да се мотивираат вработените, за да се обезбедат:

- Здрави и безбедни услови за работа;
- Стимулативни можности за личен развој и самоостварување;
- Правично и објективно наградување;
- Непостоење предрасуди и дискриминација врз било каква основа;
- 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).

Она што при првиот судир со мобингот може да го направиме како погрешен чекор е барањето на излез на несоодветен начин. Имено, општото чувство на напрегнатост и страв најчесто се обидуваме да го решиме на начин кој што нема да ни помогне, туку ќе предизвика понатаму штетни последици по нашето здравје. За да го избегнеме тоа, не смееме да се насочиме кон употреба на: средства за смирување, алкохол, никотин, кофеин, па дури и наркотици. Со нивна употреба нема да ги намалиме негативните ефекти по нашето здравје, туку ќе ги влошиме и ќе предизвикаме дополнителна зависност. Наместо тоа треба да изнајдеме начин како да го избегнеме мобингот и да го намалиме штетното дејство од него. Тоа може да го постигнеме доколку го намалиме обемот на дневните обврски (работни, семејни, општествени), употреба на правилна исхрана богата со многу витамини и минерали, избегнување на стимуланси и седативи, практикување на уреден ритам на спиење, редовно спортување и примена на техники за опуштање. [39]

За разлика од мерките кои ни се на располагање на индивидуално ниво, на организациско ниво примарно е да направиме разлика дали со мерките што сакаме да

[39] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 38-40

ги воведеме сакаме да го спречиме мобингот или пак цел ни е рехабилитација на жртвите. Најдобар начин за да се справиме со било која ситуација во рамките на работната средина е едукација на менаџерите и употреба на етички кодекси кои јасно ќе предвидат како треба соодветно да се реагира во дадена ситуација. Примарен аспект е заштита на жртвата. Потоа следува спречување на нејзиното понатамошно жигосување, испраќање на боледување и давање на можност за стручна рехабилитација. Во никој случај не смееме да допуштиме лицето да помине низ целиот процес на психолошки притисок и на крај да биде отпуштено од работа.

Уште еден начин да се помогне е примена на редовна интерна контрола на работната средина. Назначување на едно или повеќе лица, кај кои евентуалните жртви на мобинг ќе можат да се обратат за помош.

Како финален аспект се јавува почитувањето на законските и уставни определби кои ги гарантираат правата на вработените и нивното физичко и психичко здравје на работното место.

II. КОМПАРАЦИЈА НА СИСТЕМСКИТЕ РЕШЕНИЈА ЗА МОБИНГОТ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА, СОЕДИНЕТИТЕ АМЕРИКАНСКИ ДРЖАВИ И ПОСТТРАНЗИЦИОНИТЕ ЗЕМЈИ

1. Регулирање на мобингот во Европската Унија

1.1 Системски решенија

На ниво на Европската унија беа направени голем број на промотивни активности за да се прифати овој феномен, започнувајќи со Директивата 89/391 која што им даде на работодавците зголемен обем на должности во однос на здравјето и безбедноста во секој аспект поврзан со работата. Европскиот парламент исто така одобри Резолуција (Резолуцијата А5-0283-2001) залагајќи се земјите – членки на ЕУ да ги ревидираат и комплетираат нивните правни системи со особено внимание на мерките што се однесуваат на мобингот и сексуалното вознемирување и да донесат заеднички прифатлива дефиниција за мобингот. Неодамнешните анкети поврзани со работните услови истакнаа зголемени психолошки и здравствени проблеми на работното место. Според четвртата „Анкета за европските услови на работното место“ (2007) издадена од страна на Европската фондација за подобрување на животните и

работните услови, 5% од работниците навеле дека биле изложени на малтретирање и вознемирување во последните дванаесет месеци. За да се изборат со овој тренд Европските социјални партнери потпишаа „Рамковна согласност за вознемирувањето и насилството на работа“ во Европската Комисија, во прилог на Европската стратегија за здравје и безбедност (2007-2013) акцентирајќи ја важноста за промовирање на менталното здравје на работното место.

Неколку земји – членки на Европската унија (особено Шведска) присвоија специфична легислатива со особено внимание на мобингот на работното место. Другите земји – членки работат на законски предлози, иако сеуште немаат засебен закон за мобинг (како на пример Италија). Зголеменото влијание на мобингот на работното место ги мотивира социјалните партнери за да се справат со него во рамките на колективни согласувања и кодови за однесување.[40]

Во понатамошниот текст ќе се осврнеме накратко на дел од актите кои што ја регулираат оваа област во рамките на законодавството на ЕУ. Еден од тие акти е Директивата 2000/78/ЕС донесена од страна на Советот на Европската унија на 27 Ноември 2000 година, промовирајќи општа рамка за еднаков третман во вработувањето и на работното место.

Во согласност со Членот 6 од Договорот за Европската унија, Европската унија е заснована врз принципите на слобода, демократија, почитување на човековите права и основните слободи и владеење на правото, принципи кои се заеднички за сите земји – членки и ги почитуваат основните права, кои се загарантирани со Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи и тие потекнуваат од основачките традиции заеднички за сите земји – членки, како основни принципи на правниот систем на заедницата.

Принципот на еднаков третман на мажите и жените е доволно истакнат од страна на важно тело во Правниот систем на заедницата, особено во Директивата на Советот 76/207/ЕЕЗ од 9 февруари 1976г. со имплементацијата на принципот на еднаков третман за мажите и жените кој се однесува на достапноста на работните места, професионалниот тренинг и унапредување и на работните услови.

---

[40] **http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm**

Со имплементирање на принципот за еднаков третман, Заедницата треба, во согласност со Членот 3(2) од Договорот за ЕЗ, да има за цел да се елиминираат нееднаквостите и да се промовира еднаквост помеѓу мажите и жените, особено поради тоа што жените се често жртви на повеќекратна дискриминација.

Правото на еднаквост е универзално право. Исто така и борбата против секој вид на дискриминација. Битно е да се преземат соодветни мерки за социјална и економска интеграција и на постарите и хендикепирани лица.

На 29 јуни 2000 година Советот ја усвои Директивата 2000/43/ЕС (6) имплементирајќи го принципот на еднаков третман помеѓу лицата со различно расно или етничко потекло. Таа Директива веќе обезбедува заштита од таквата дискриминација во полето на вработувањето и на работното место. Во контекст на истата, секоја директна или индиректна дискриминација основана врз религијата или верата, хендикепираноста, возраста или сексуалната ориентација земајќи ги во предвид областите покриени со оваа Директива треба да биде забранета преку Заедницата. Оваа забрана за дискриминација треба да се воведе во националните законодавства на трети земји.[41]

Следен акт кој вреди да се спомене како дел од оние кои што ја регулираат оваа област е Директивата на Советот 89/391/ЕЕЗ од 12 Јуни 1989 година. Истата е со намена за воведување на мерки за да се охрабри подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа.

Подобрувањето на безбедноста на работниците, хигиената и здравјето на работа е цел која што не треба да биде потчинета на чисто економски аспекти. Работодавците ќе бидат обврзани да бидат информирани за последните достигнувања во технологијата и научни пронајдоци што се однесуваат на дизајнот на работното место[42].

---

[41] **32000L0078 – Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation,** *Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022* (32000L0078 Директива на Советот 2000/78/ЕС од 27 Ноември 2000, промовирајќи општа рамка за еднаков третман во вработувањето и на работното место, Официјален весник Л 303, 02/12/2000 П. 0016-0022)

[42] **31989L0391 - Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work,** *Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 – 0008* (31989Л0391 – Директива на Советот 89/391/ЕЕЗ од 12 Јуни 1989 за воведување на мерки за да се охрабри подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа, Официјален весник Л 183, 29/06/1989 П. 0001 – 0008)

Во низата на акти се надоврзува и Директивата 2002/14/ЕС донесена од страна на Европскиот парламент и од страна на Советот на 11 Март 2002 година, промовирајќи општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница – Заедничка декаларација на Европскиот парламент, Советот и Комисијата за претставување на вработените. Се поаѓа од фактот дека е неопходно да се промовира социјалниот дијалог помеѓу менаџментот и трудот. Промовирајќи општа рамка за информирање означува пренос на податоци од страна на работодавецот, кон вработените со цел да им овозможи да се запознаат со предметот што се обработува и да ја проверат својата работа. Консултирањето означува размена на различни гледни точки и промовирање на дијалог помеѓу претставници на работодавецот и вработениот.[43]

Европскиот парламент покрај Советот е уште една од институциите на Европската унија, која има значаен придонес кон регулирањето на мобингот во рамките на Европската унија. Еден од најзначајните акти во тој контекст е „Резолуцијата против вознемирување на работното место“ донесена од страна на Европскиот парламент на 20 септември 2001 година.[44] Оваа Резолуција е најблиска до проблематиката на регулирање на мобингот од сите директиви до сега наведени. Особено битен момент во нејзини рамки е точката 18 во која што се забележува дека жртвите на вознемирувањето во Европските институции моментално добиваат премалку помош и им честита на административните сервиси што воспоставија, пред неколку години, тренинг курс особено наменет за жените администратори насловен како „Женскиот стил на менаџмент“, а од пред некое време и Советодавен комитет против психолошко вознемирување (Мобинг).

---

[43] **32002L0014 - Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation,** *Official Journal L 080 , 23/03/2002 P. 0029 – 0034* (32002Л0014 – Директива 2002/14/ЕС од страна на Европскиот парламент и од страна на Советот на 11 Март 2002 промовирајќи општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница – Заедничка декаларација на Европскиот парламент, Советот и Комисијата за представување на вработените, Официјален весник Л 080, 23/03/2002 П. 0029 – 0034)

[44] A5-0283/2001 - **European Parliament resolution on harassment at the workplace, (2001/2339(INI)), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF** (A5-0283/2001 – Резолуција на Европскиот парламент против вознемирување на работното место, 2001/2339 ИНИ)

1.2 Законска рамка за мобингот во Шведска (како земја-членка на Европската Унија)

Една од најистакнатите цели во рамките на надворешната политка на Република Македонија е постанувањето на полноправна членка на Европската унија. Стремежот кон постигнување на таа цел, повлекува со себе неминовна имплементација на законските одредби во рамките на националниот правосуден систем, кои се обврзувачки за сите членки на унијата. Но, од друга страна потребно е да се имаат во предвид законските решенија и на земјите-членки на ЕУ, со цел создавање на законски одредби, кои што би биле релевантни во соодветната област и адаптирани на актуелните состојби во земјата на која се однесуваат.

Пред да преминеме на претставување на законските решенија кои што се добар пример во која насока треба да се движи и Р.Македонија во оваа сфера во иднина, само како илустрација за потребата од регулирање на овој феномен ќе го споменеме фактот дека според резултатите од анкетата за работните услови спроведена во 1996 година од страна на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови, 10 - 12 милиони работници во Европа сметаат за себе дека се жртви на вознемирување.[45] А, според анкетата спроведена од страна на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови (1996) во земјите – членки на ЕУ се дошло до показател дека 28% од вработените пријавиле болест поврзана со стресот или здравствени проблеми поврзани со него. Ова се однесува отприлика на бројка од 41 милион работници во Европската унија.[46]

Како позитивен пример врз основа на кој би можеле да се повикаме при изработката и дополнувањето на законот со кој се регулира мобингот во Р.Македонија е Уредбата на Шведската национална комисија за трудова инспекција што содржи прописи за мерки против виктимизацијата на работното место (Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work[47]).

---

[45] Во рамките на Дафне програмата проектот „*Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место*“, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г.; анкета спроведена од Советодавниот комитет за безбедност, хигиена и здравствена заштита на работното место при Европската комисија во рамките „Мислење за насилството на работното место“ усвоено во 2001, стр.2

[46] Charlotte Rayner, Helge Hoel and Cary L. Cooper, „*Workplace Bullying*“, Taylor & Francis, 2002, p.8

[47] Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work, Adopted 21st September 1993

Уредбата започнува со делокругот и дефинициите. Првиот дел вели дека: „овие прописи се однесуваат на сите активности во рамките на кои вработените можат да подлежат на виктимизација. Под виктимизација се подразбира повторувачко однесување што заслужува прекор или забележливи негативни активности кои што се насочени против поединечни вработени на навредлив начин и може да резултираат тие вработени да бидат отстранети од работната средина.“[48]

Како општи мерки се предвидени две основни и тоа: работодавецот треба да ја планира и организира работата на тој начин што ќе ја спречи виктимизацијата, колку што е можно и работодавецот да даде до знаење дека виктимизацијата нема да биде прифатена како дел од работните активности.

Понатаму уредбата предвидува дека во рамките на работните активности ќе има пракса за рано детектирање на знаци на виктимизација и корегирање на таквите незадоволителни услови за работа, проблеми во работната организација или на недостигот на соработка што може да биде основа за виктимизација.

Ако знаците на виктимизација постанат очигледни, контра-мерки ќе бидат преземени без одлагање и истите ќе бидат спроведени. За да се постигне тоа, ќе биде спроведена специјална истрага за да се утврди дали недостигот од соработка може да се најде во начинот на кој е организирана работата.

На вработените кои се подложени на виктимизација веднаш ќе им биде дадена помош или поддршка. Работодавецот ќе има посебни практики за да го спроведе тоа.

Во понатамошниот дел, постапно ќе ги образложиме наведените делови, започнувајќи со основните белези, мерките, како да постапиме за рана детекција на вработени кои се цел на недопуштено негативно однесување на работното место и кои мерки за заштита ќе бидат преземени.

Основа за виктимизацијата може да бидат, на пример, недостатоци во организацијата на работата, во интерниот информативен систем или раководењето со работата, претераната или недоволна работна норма, недостатоци на личната политика на работодавецот кон вработените или во неговиот став и начинот на одговарање на потребите на вработените.

Нерешени, постојани оргазнизациски проблеми предизвикуваат силен негативен ментален напор во рамките на работните групи. Но, понекогаш може причините за виктимизација да се најдат во индивидуалното однесување на лицата. Но,

---

[48] Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work, Adopted 21st September 1993, page 3

и во ваквите случаи главната причина е незадоволството од работните услови во рамките на кои индивидуални вработени, поради нивната вознемиреност и безнадежност, наоѓаат причина за се повеќе и повеќе да го искажат нивното незадоволство и реагираат на начин со кој што можат да им наштетат или да ги испровоцираат другите околу нив.

Последици од виктимизацијата

Сериозните последици од виктимизацијата може да станат очигледни, на пример на следниве начини:

- Помеѓу индивидуални вработени:

- Зголемување на несогласувањата во форма на аверзија, избувливост или пак истакната индиферентност;
- Високо ниво на стрес, ниска толеранција на истиот со претерани, трауматични и кризни искуства;
- Физичка болест, проблеми со злоупотреба или психолошки реакции, на пример, нарушување на спиењето, губење на самодоверба, вознемиреност, меланхолија, депресија или симптоми на манична депресија, понекогаш изразена агресивност и константна измореност;
- Неможност да се гледа напред или неразумни барања за рехабилитација;
- Самоубиствени мисли или самоповредување.

Ако виктимизацијата не престане веднаш (и ако основните проблеми на работното место не се истражени и не се справиме со нив) постои ризик симптомите да станат постојани и да преминат во хронична состојба која што бара пролонгирана медицинска и психолошка експертска помош.

- Во рамките на работната група:

- Намалена ефикасност и продуктивност;
- Подривање на постоечките правила или непочитување на истите;
- Зголемување на критиките од страна на работодавецот, недостиг од самодоверба, општо чувство на несигурност;
- Зголемување на несогласувањата, на пример, недостиг од разбирање за други начини на изведување на работите, изолирање од групата или од задолженијата, обиди да се застане на патот на моќта или на формирањето на моќни клики;

- Голем број на отсуства поради болест, суштински проблеми со злоупотребата, голем личен пресврт и голем број на барања за одење на боледување;
- Ниска подносливост на стрес и напор и општи симптоми на незадоволство;
- Увеличување на ситни проблеми;
- Постојана потрага за „жртвен јарец“.

Способноста и подготвеноста на работната група да земе удел во решавање на интерните проблеми ќе порасне, ќе се намали или ќе исчезне во зависност од тоа како конфликтот е набљудуван и третиран од страна на работодавецот. Ако ништо не се стори во врска со тоа, ризикот на ситуацијата ќе порасне со тек на време.

Дефинирање

Виктимизацијата, како појавна форма на неколку различни типови на однесување кои заслужуваат прекор, може да биде извршена од страна на вработените и од самиот работодавец или негови претставници.

Овој феномен најчесто се однесува на подбивање помеѓу возрасните, психичко насилство, социјална изолација и вознемирување, вклучувајќи го и сексуалното вознемирување. Сите наведени се повеќе и повеќе се сметаат за проблеми во рамките на работната средина и сите заедно се означуваат како виктимизација.

Ова се тешки и чувствителни проблеми. Но, уште повеќе од тоа, тие може да имаат сериозни и штетни последици врз индивидуалните вработени и на сите работни групи, ако се пристапи без грижа и ако несоодветно се управува со тоа. Штетните ефекти на лицата изложени на оваа појава може да бидат откриени и преку психички и преку физички патолошки состојби, понекогаш хронични, а исто така и преку социјалната исклученост од работното секојдневие и работната средина.

Во продолжение ќе наведеме неколку примери за виктимизација:

- Озборување и клеветење на вработен/а и неговата/нејзината фамилија;
- Намерно задржување на информации поврзани со работата или проследување на неточни информации од овој тип;
- Намерно саботирање или отежнување на работните перформанси;
- Очигледно навредување, прогон, бојкот или несогласување со вработениот;
- Прогонување во неколку форми, закани и побуда на страв, деградација, на пример, сексуално вознемирување;

- Намерни навреди, прекритички или негативни одговори и ставови (потсмев, непријателство итн.)
- Надгледување на вработениот/та без негово/нејзино знаење и со намера да му се наштети;
- Навредливи „административни пенални санкции“ кои ненадејно се насочени против индивидуален вработен без некоја објективна причина, објаснувања или напори за заедничко решавање на секои потенцирани проблеми. Санкциите можат, на пример, да бидат во облик на неосновано повлекување од канцеларија или од задолженија, необјасниви трасфери или барање да се остане прекувремено, манифестирање на опструкции во обработување на апликации за обуки, отсуство и слично.

Навредливите административни санкции, по дефиниција, се намерно спроведени на таков начин што можат да бидат сфатени како длабоки лични навреди или како моќни злоупотреби и се задолжени да предизвикаат висок и долготраен стрес или други абнормални и ризични ментални оптоварувања на индивидуата.

Однесувањето вклучено во навредливите акти се карактеризира, накратко, со огромен недостиг на почит и навреда на општите принципи на чесно и морално однесување кон другите луѓе. Активностите имаат негативен ефект, и краткорочно и долгорочно, врз индивидуи и врз сите работни групи.

За да ни е појасно, треба да додадеме дека повремени разлики во мислењата, конфликти и воопшто проблеми во работните односи треба да се сметаат за нормални појави, само ако, секако взаемните односи и активности поврзани со проблемите не се со намена да наштетат или намерно да навредат некоја друга личност. Виктимизацијата не се случува се додека личните конфликти не го изгубат нивниот реципроцитет и почит кон правото на луѓето на личен интегритет и ќе се претвори во неетичко однесување од оној тип како што беше споменато претходно и индивидуалните вработени ќе бидат засеганати како резултат на тоа.

Општи мерки за превенција од виктимизација

Уредбата на Шведската национална комисија за трудова инспекција што содржи прописи за мерки против виктимизацијата на работното место (AFS 1992:6) ја дефинира одговорноста што се однесува на работодавецот во третото поглавје, втор дел од Актот за работна средина. Одговорноста вклучува голем број на различни аспекти од работната средина. Во продолжение ќе наведеме неколку примери на

генерални и општи мерки што работодавецот може да ги преземе за превенција од виктимизација на работното место, и тоа:

- Создавање на специфична политика во работната средина која што покрај другите работи јасно ќе ги истакне главните цели на работодавецот, неговите намери и ставот кон вработените;
- Создавање на практики со кои ќе се створи сигурност дека ќе бидат унапредени психолошките и социјалните работни услови, вклучувајќи го и личниот одзив, за ситуацијата на работното место и во работната организација да биде што е можно подобра;
- Преземање на чекори за да се спречи луѓето да се среќаваат со негативни одговори на работа, по пат на креирање норми кои што охрабруваат пријателска и пристојна клима на работното место. Врв на се е вработениот и претставниците на работодавецот да постават пример на другите креирајќи ја добрата клима во работната средина;
- Да им се даде на менаџерите и надзорниците можност за лична обука и да се запознаат со прашања поврзани со правилата на работничкото право, ефектот од различни работни активности на искуствата на луѓето, интеракцијата и конфликтните ризици во рамките на групите и да се развијат вештини за брз одговор на луѓето во стресни и кризни ситуации.

Важно е, во однос на ситуацијата на нивното работно место и во таа работна средина, менаџерите кои се директно инволвирани во надгледувањето на вработените треба да имаат доволно интуиција и познавања во овие области за:

1. Да обезбедат добар прием кој ќе овозможи вработениот добро да се прилагоди на работната група. Исто така е важно правилата што се однесуваат на работното место да бидат прилично јасни;
2. Да се дадат на секој вработен најдобрите можни знаења за активностите и нивните цели. Прецизни информации и состаноци на работното место ќе помогнат да се постигне тоа;
3. Да им се дадат на сите вработени информации за мерките околу кои е постигната согласност и тие да станат дел од превенцијата против виктимизацијата;
4. Треба да се осигураме дека задолженијата имаат основа и значење и дека капацитетот и знаењата на индивидуите се искористени;

5. Да им се даде можност на вработените да го надградат нивното знаење и можност да се развијат на нивното работно место и да се охрабрат да настојуваат на ова до крај.

Важни принципи за сите лица вклучени во работниот живот го сочинуваат следново:

- Навредливо однесување или третман никогаш не може да биде прифатено без оглед на тоа кој е инволвиран или која е целта.
- Особено е важно работодавецот да преземе активни чекори за да спречи вработениот да биде изложен на виктимизација од страна на други вработени.
- Менаџерите и надзорничкиот персонал имаат клучна улога во формирањето на атмосферата и нормите кои што ќе преовладуваат на работното место. Најнеопходен принцип е дека работодавецот никогаш не смее да го подложи вработениот на виктимизација, на пример, преку злоупотреба на службената позиција или било кое друго неприфатливо однесување или одговор. Позицијата на вработениот на зависност има многу важна улога во поднесувањето на односот работодавец-вработен и на нивните контакти. Недоразбирање може да се случи многу лесно и работодавецот секогаш треба да заземе став кој што влева доверба.
- Најдобри шанси за постигнување на добра атмосфера и работни норми се случуваат кога работодавецот, преку неговото или нејзиното однесување, создава релевантни можности за двонасочен дијалог, комуникација и искрена желба за решавање на проблемите. Ова генерално создава ризик виктимизацијата да се намали или да исчезне.
- Важно е дека нормите за соработка треба да бидат конкретизирани и посебно разјаснети во политиката на работната средина и во воведувањето на нови вработени и тие треба да бидат континуирано следени.
- Исто така е важно вработените да имаат удел во мерките кои што се преземаат да се решат нагласените проблеми на работното место. Ова значи дека, во случаи каде работодавецот и вработениот заедно одлучуваат кои принципи ќе се применат во планирањето на работата и на соработката на работното место, сите вработени треба да бидат запознаени со тие принципи и треба да знаат како да се поврзат со нив.

) Посебни мерки и практики

Превентивните и рани податоци и мерки се од критична важност. Во согласност со тоа, кога се случуваат организациски проблеми или дискриминацијата, работодавецот мора да е известен што е можно побрзо, за да биде во состојба да преземе соодветни мерки. Никој не смее да помага да се прикрие виктимизацијата, дури и ако постои ризик од судир во однос на лојалноста.

Со сите проблеми на работното место треба да се соочиме брзо, релевантно и со почит. Решенијата треба да се бараат преку разговор и мерки насочени кон подобрување на работните услови на оние што се засегнати. Ако се критизира вработениот треба да му се даде шанса да одговори на тоа. Личните мислења и непотврдени претпоставки за вработен/ата и за начинот на кој што тој/таа ја врши неговата/нејзината работа не треба да претставува основа за дискриминација. Во случај каде што е јасно дека некој вработен сам ја испровоцирал аверзијата на другите кон него, работодавецот треба да им го одвлече вниманието и негова е должноста да помогне околу креирањето на добра работна средина и добра атмосфера на работното место. Во исто време, работодавецот треба да биде свесен дека провокативното однесување може да биде знак на незадоволство на работа и мора да преземе иницијатива за да постигне конкретни решенија на овие проблеми.

Неопходно е да се заземе објективен, позитивен став насочен кон решавање на проблемите во преден план, да се сослушаат сите засегнати и да се поддржи најслабиот. Дипломатски одлуки во тој случај можат само да му наштетат на вработениот.

Како дел од превентивната политика на работното место, работодавците мора свесно да создадат подготвеност за справување со психолошките, социјалните и организациските аспекти на работната средина, во иста мера како прашањата од физичка или техничка природа. Ова е исто така дел од дожностите на вработениот опфатени со Актот за работната средина.

Работодавецот треба да има практики од таков тип, во контактите со индивидуалните вработени, што постоењето на несогласувања во работните односи може да биде забележано и утврдено во рана фаза. Ова е важно поради тоа што работата треба да биде организирана на тој начин што надзорниот персонал ќе може да го запознае секој член на работните групи и ќе ја има можноста редовно да разговара со членовите на работните групи.

Многу редок е случајот несогласувањето да се должи на само една личност. Причините по правило треба да се бараат во начинот на кој работата е организирана, а не во однесувањето на поединците. Во исто време, важно е секој вработен да биде свесен за неговата/нејзината способност и должност да помогне околу креирањето на добра клима на работното место. Решенијата на проблемите може примарно да се најдат во развојот на методите за работа, распределба на работата, комуникација и слично. Како помош на наведеново, со анализирање на начинот на кој е организирана работата, на пример, задолженијата, потребите и овластувањата, може да се формира основа за дискусија и планирање. Службите за здравје на работното место можат да бидат корисен ресурс во оваа спрега и можат да дадат поддршка во процесот на решавање на проблемите.

Виктимизацијата сама по себе е ризик за повеќе вработени отколку само за тие кои се директно инволвирани и додека трае често предизвикува голем психички товар и за другите лица. Впрочем, тешкотијата за справување со основните проблеми расне со тек на време и сразмерно со безизлезната положба на индивидуалните позиции и добивање на поени во врска со обвинувачите, изговорите и контра-обвинувањата кои често се разменуваат кога веќе е забележана виктимизацијата. Во тој случај, важно е работодавецот итно да преземе мерки за да се справи со злоупотребите кои можат да ја активираат или веќе ја активирале виктимизацијата.

Најсоодветен прв чекор е доверлив разговор со личност која е подложена на виктимизација. Важно е овој разговор да биде проследен со почит и во искрена и отворена атмосфера. Кога зборуваме со засегната личност, треба да бидеме свесни дека постои опасност да си дозволиме себеси да потпаднеме под негативно влијание. Природен став на луѓето во вакви ситуации е да изградат силен одбрамбен став за нивните постапки, како што веќе е напоменато, мислењата можат да бидат окарактеризирани покрај другото и со некои ригидни позиции, притисоци од групата и од приврзаниците. Често, како резултат на тоа, вината за виктимизациајта е насочена кон лицето кое е жртва на истата. Во исто време, мора да имаме во предвид дека на голем број на луѓе не им се допаѓа начинот на кој колегата од работа е третиран и со задоволство ќе учествуваат во прекинување на деструктивниот модел на однесување. Собирање на целата работна група на разговор не е препорачливо освен како последна фаза во планирање на активностите во поглед на постигнување на практични подобрувања во работните практики и во работната ситуација на групите во целина.

Изгледите за да се постигне добар консенсуз за решение се намалува доколку вработениот е подолго време далеку од работното место или ако проблемите не се третираат. Негативните лични мислења може да станат нефлексибилни за двете страни и ќе резултираат со неможност да се вратат добрите односи на работа. Во одредени случаи проблемите со време можат да се најдат во комплетен ќорсокак, со постојани нови недоразбирања и на крај, ако дојде до најлошото, со целосно отстранување на вработениот од работното место.

За работодавецот ќе биде тешко да заземе објективен став за сите аспекти на проблемите и затоа често се советува да се повика консултант за оваа намена, пример од службите за здравје на работното место.

Помош и поддршка за индивидуите и работните групи

Вработен кој што бил на боледување како последица на ефектите од виктимизацијата треба да биде поддржан во враќањето на работа колку што е можно побрзо. Нормализирањето на секојдневниот живот, личната и емоционалната поддршка се најважните средства за соочување со неколку последователни ефекти кај луѓето кои поминале низ трауматични искуства.

Брзото прилагодување во голема мера зависи од одржувањето на контактот со индивидуата (без оглед дали е на боледување или не) и од можноста на индивидуата да зборува приватно со колегите-вработени или работодавецот, за она што се случило. Во овие разговори можат да се наведат неколку различни можни причини за она што се случило, да се проба да се изнајдат начини за подобрување или менување на работната средина и да се проценат расположливите економски и практични ресурси во врска со она што е посакувана состојба.

Поканите или убедувањето да се консултира психолог или слично некогаш може да се сфатат како лична навреда и важно е желбите од овој тип да бидат изразени поради загриженоста за индивидуата.

Понекогаш е неопходно да се земе во предвид можноста од деактивирање на акутни несогласувања или нерешливи интерперсонални проблеми на работното место преку понудување на обука или трансфер на други должности. Кон ова може да се прибегне, на пример, со цел да се заштити вработениот од понатамошна дискриминација или ризици од повреда.

Ако е така, многу е важно понудените решенија да се цврсти и осмислени и согласно нив вработениот да има можност за понатамошен развој на работа и добри социјални контакти. Понатаму, намерите треба да заземат место во директните консултации лично со работодавецот и да се однесуваат на согледаните можности и привилегии. Еден важен принцип е дека преземените мерки треба, колку што е можно, да не наложат влошување на работните услови.

Како дополнување на помошта што може да биде понудена на индивидуалниот вработен, многу е важно да се справиме со практичните проблеми кои во најголемиот број на случаи подлежат во основа на „менталитетот на жртвен јарец“ во групата, за да се изнајдат начини за постигнување на подобра соработка во иднина. Постои сериозен ризик од повторување на истите настани, со нови случаи на виктимизација, како резултат на проблеми поврзани со работното место доколку не се разговара внимателно и не се изнајде заедничко решение за да се преземат мерки за нивна елиминација.

Колку подолго основните проблеми останат нерешени, толку поголем ќе стане ризикот од сериозни последици и ќе биде поголем бројот на лица засегнати на работното место. Во поголемиот број на случаи, вработените во групата имаат точни сознанија за организациските проблеми кои треба да бидат решени. Важно е тие проблеми да се јасно прецизирани во случај кога има виктимизација врз индивидуалци. Во спротивно постои сериозен ризик навредената индивидуа и нејзиниот проблем да бидат сметани како единствен, највисок проблем.

Во случај кога процесот во работната група отишол предалеку за да успеат конструктивни мерки во засегнатото работно место, можеби ќе биде потребна помош од квалификуван експерт за анализа на причините, предлози за решенија и индивидуални и групни разговори. Во соодветни случаи, ресурсите од службите за здравје на работното место можат да бидат од голема помош тука исто така.[49]

[49] Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work, Adopted 21st September 1993

2. Законски решенија за мобингот во Соединетите Американски Држави

2.1. Системски решенија

Поради специфичноста на политичкиот систем во Соединетите Американски Држави постојат повеќе регулативи кои го ставаат справувањето со мобингот во законски рамки. Соединетите Американски држави се федерална уставна република. Политички поделена на еден федерален дистрикт, педесет држави, пет придружни држави и осум островски територии.

Веќе ни е познато дека секоја сојузна држава си има свое законодавство, чиј составен дел се сојузните закони. Во тој контекст ги среќаваме следниве закони, работни стандарди и политики:

1. Повелбата 70 – 2001, Законодавно собрание на Онтарио, во склоп на која насилството на работното место се дефинира како акт на насилство што личноста го извршува на работното место и вклучува акти на физичко или психолошко насилство, вклучувајќи тероризирање, мобинг, задевање, подбивање и секој друг акт или употреба на зборови што намерно се интерпретирани или планирани да повредат или изолираат некоја личност на работното место[50] ;
2. Калифорниската легислатива 2003 – 04, Редовна седница на собранието, Повелба број 1582 е воведена на 21 февруари 2003 година во калифорниската легислатива која се однесува на Злоупотреба на работната средина. Постоењето на закон го прави незаконско однесувањето на работното место кое опфаќа малтретирање на било кој вработен поради расата, религиозното верување, бојата, националното потекло, предците, инвалидитет, ментално заостанување, медицински состојби, брачен статус, пол, возраст или сексуална ориентација[51] ;
3. Колумбија, легислатива против вознемирување (февруари 2006 година), согласно која се усвојуваат мерки за превенција, корекција и санкционирање на малтретирањето на работното место и на други аспекти поврзани со работата;

[50] http://www.ontla.on.ca/documents/Bills/37_Parliament/Session2/index-01.htm#P508_42292
[51] www.mytoxicboss.com/ab1582.pdf.

4. 2004 Стандард за труд, Квебек, Канада – влезен во сила на 1 јуни 2004 година во провинцијата Квебек, кој се однесува на психолошкото малтретирање на работното место[52] ;

5. Државата Орегон, Оддел за квалитет на животната средина АНТИ МОБИНГ ПОЛИТИКА број 50.110 – влегува во сила на 19 септември 2002 година. Основната намера на оваа политика е да се осигура дека вработените во Одделот за квалитет на животната средина ќе обезбедат безбедна, работна средина во која има почит, ослободена од застрашување, непријателство, вознемирување и други однесувања карактеристични за мобинг. Повеќе на неа ќе се задржиме во понатамошниот текст ;

6. Pleasant Valley, CA, Политика на училишниот округ – присвоена на 1 мај 2002 година како дел од нивната политика во однос на дисциплината. Опфаќа неучтив и/или непрофесионален третман на јавноста, учениците или на колеги вработени. Неучтивиот третман вклучува, но не е ограничен на: заканување, покажување на непријателство, закани, понижување или навреди или клеветење;

7. а) 1/24/07, Градски совет на Сан Франциско – Резолуција против злоупотреба во државата Сан Франциско, градски одбор на супервизори;

б) Гледање и слушање на мобинг сведоштва;

Резолуција која што бара од Одделот за човечки ресурси да го признае штетното влијание на мобингот (тероризирањето на работното место) на создавање на сигурна и продуктивна работна средина за сите вработени.

8. Донесување на преседан одлука од страна на Апелациониот Суд на Соединетите Држави на Второто рочиште, обновувајќи го правото на слободен говор за вработените во јавниот сектор со значајно влијание врз граѓанските права на вработените во јавниот сектор. Судски процес број 07-1892-cv, Sousa v. Rogue (Апелациони судии: Џон Глисон и Хосе А. Кабренес, Одлучено на 21 Август, 2009г.).[53]

2.2. Регулирање на мобингот во сојузните држави – Орегон

Како што веќе напоменавме погоре, ќе се задржиме повеќе на регулирањето на мобингот во државата Орегон, Оддел за квалитет на животната средина, Анти-мобинг

[52] http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/harcelement/harcelement.htm
[53] http://www.mobbing-usa.com/

политика број 50.110, поради тоа што најдобро е разработена материјата која го регулира мобингот и стремежот да се справи со истиот.

Намената на оваа политика е вработените во Одделот за квалитет на животната средина да помогнат при обезбедувањето на сигурна работна средина која обезбедува почит, ослободена од закани, непријателство, вознемирување и други видови на однесување кои асоцираат на мобинг. Надлежни за спроведување на оваа политика се Одделот за квалитет на животната средина, државна политика бр. 50.110.

Дефинирање: Мобингот на работното место е форма на вознемирување што не е базирано на заштитениот класен статус на поедпинецот (пр. полот, расата, сексуалната ориентација, верата, возраста, инвалидитетот, етничкото потекло, итн.) и се извршува од некој вработен кон било кој друг вработен. Мобингот е намерно вербално или невербално однесување од еден или повеќе индивидуалци против друг индивидуалец во одреден временски период, што постојано и систематски:

- Застрашува, покажува непријателство, се заканува, навредува, понижува, го навредува било кој колега, се меша во извршувањето на работните задачи на колегата, има неповолно влијание на менталната или физичката благосостојба на колегата, или
- На друг начин негативно влијае на колегата.

За намената во оваа политика, терминот „нападнат работник“ се однесува на жртвата на потврдено мобинг однесување, „извршител“ се однесува на вработениот/те кој/и потврдено изведуваат некое мобинг – однесување.

Мобингот може да се случи на различни начини:

- Помеѓу колегите, помеѓу група на колеги и еден или повеќе членови на менаџерскиот тим кои напаѓаат друг колега, менаџер или група на менаџери напаѓајќи вработен, изземајќи ги од оваа дефиниција напорите на менаџерите со добра волја да го посоветуваат, подучуваат и/или дисциплинираат вработениот за оправдано, документирано потпросечно извршување на работните задачи или други прашања поврзани со работата.
- Колеги да напаѓаат менаџер.

Политика: Одделот за квалитет на животната средина е обврзан да обезбеди сигурна работна средина која ќе обезбеди почит за сите вработени, ослободена од мобинг – однесување. Од сите вработени во Одделот за квалитет на животната средина се очекува секогаш да се придржуваат кон прифатливото однесување. Ова го вклучува

почитувањето на правата и чувствата на останатите и да се воздржуваат од било какво однесување што може да им наштети на колегите. Мобинг – однесувањата се прекршување на Здравствената и безбедносната политика на Одделот за квалитет на животната средина и Политиката за насилство на работното место на Одделот за квалитет на животната средина.

Забранетите мобинг – однесувања ги вклучуваат следниве, но не се ограничени на нив:

- Заканување, застрашувачки или непријателски акти насочени кон колегата, општо зајадливо однесување, користење на непристоен, погрден или заканувачки говор или гестови, дискредитирање на колегата, клеветење, задржување на информации кои се клучни за изведувањето на работата на колегата, акти на физичка или емоционална изолација, забрани како резултат на процесот, одмазда за прогонство што се должи на процесот;
- Вербално или физичко однесување кое е потценувачко, навредливо, вознемирувачко, заканувачко или без почит.

Мобингот ќе биде проценет врз основа на она што една разумна личност би го оценила како неприфатливо однесување под слични услови или ситуации. Мобингот е постојано и систематско вознемирување и не вклучува изолирани инциденти или соодветни корективни мерки кои можеби се опфатени со други политики. На пример, една и единствена употреба на навредлив коментар е неприфатлива и може да биде нарушување на политиката против вознемирување на работно место, но еден единствен коментар не е мобинг. Исто така, наредбата за дисциплинирање или испитување за оправдана лоша изведба на работното место може да имаат спротивен ефект на менталната благосостојба на вработениот, но ваквите корективни активности сами по себе не се мобинг.

<u>Одговорности</u>: Одделот за квалитет на животната средина ќе преземе разумни чекори за да обезбеди работна средина која ќе биде ослободена од закани, непријателство, вознемирување и други однесувања кои асоцираат на мобинг на работното место. Одделот за квалитет на животната средина ќе преземе итна и соодветна акција кога однесувањата кои асоцираат на мобинг ќе се случат и ќе ја прекршат оваа политика. Таквите активности можат да вклучат, но не се ограничени во дискреција на Одделот за квалитет на животната средина: одделување на таргетираниот работник од предизвикувачот, соодветна дисциплинска акција,

помирување или медијација од медијатор за кој е постигната заедничка согласност. Кога еден или повеќе вработени се инволвирани и Одделот утврди дека медијацијата е соодветна се оди на избирање на медијатор од листата на квалификувани медијатори. Одделот забранува мобинг. Секое нарушување на анти-мобинг политиката треба веднаш да биде пријавено до менаџерот, администраторот на дивизијата или до менаџерот за човечки ресурси. Пријавта треба да биде во пишана форма со извештај за фактите. Лицето кое ќе ја прими пријавата веднаш ќе го проследи извештајот до одделот за човечки ресурси. Одделот за човечки ресурси треба да се осигура дека сите пријави се навремено и соодветно истражени. Секоја истрага ќе вклучи интервјуа со наводните предизвикувачи и жртвите. Ако резултатот од истрагата покаже дека била потребна корективна активност, таква активност може да вклучува дисциплинска активност исто така и ќе го ослободи предизвикувачот. Ова не ја спречува обврската менаџментот да ја следи државната политика во однос на дисциплинските активности или синдикатот да обезбеди фер претставување на вработените. Одделот забранува било каква форма на одмазда против вработен кој чувствувал доверба да се пожали во рамките на оваа политика или поради помагање во жалбената постапка во истрагата. Ако се случи одмазда, тоа може да резултира со дисциплинска мерка дури и вклучува отпуштање на навредувачите.[54]

3. Посттранзиционите земји и мобингот

3.1 Нацрт – законот во Република Хрватска

Моментално во Р.Хрватска постојат три закони, со кои е опфатена проблематиката на вознемирување на работното место, и тоа: Законот за работа (работни односи), Казнениот закон и Законот за спречување на дискриминацијата, кои сеуште не се во потполност ускладени во поглед на дефинирањето и санкционирањето. Таа некоординираност помеѓу постојните законски одредби придонесува за несоодветни правни механизми, кои им стојат на располагање на вработените, жртви на вознемирување на работното место. А со тоа и степенот на заштита е премногу

[54] State of Oregon, Department of Environmental Quality ANTI – MOBBING POLICY no.50.110 (Државата Орегон, Оддел за квалитет на животната средина, Анти-мобинг политика број 50.110), http://www.mobbing-usa.com/R_Legal/Oregon_Environment.html

низок, за да се каже дека истите се доволни за регулирање на оваа сфера. И иако веќе земја членка на ЕУ, сеуште не е ускладено законодавството во однос на ова прашање.

Во Република Хрватска формалната иницијатива за ставање на заштитата од мобингот во законски рамки потекнува од 2007 година, покрената од страна на „Udruga mobbing“. Имено, тогаш беше изготвен нацрт-закон против вознемирување на работното место од страна на официјалната работна група. Иако тој предлог го помина првото читање во хрватскиот парламент, процедурата не се изведе до крај, па во хрватското законодавство сеуште не постои овој закон со кој би се остварила заштитата на жртвите од мобингот, туку истите мора да се потпираат на постоечките одредби во Законот за борба против дискриминацијата, Законот за еднаквост на половите и Законот за работни односи. Но, пред се заштитата се пронаоѓа во Уставот како највисок акт во законодавството на една држава. Во овој случај Уставот на Република Хрватска во член 3 одредува дека *еднаквоста* е една од највисоките вредности на уставниот поредок. Од друга страна член 14, параграф 2 одредува дека сите луѓе се еднакви пред законот, што е основа за забрана на дискриминацијата по било кој основ.[55]

Во хрватското законодавство често се случува да се поистоветат случаите на вознемирување со злоупотребата на работното место (мобингот). Но, ако се земе во предвид дека за еден случај да биде дефиниран како вознемирување мора да постои дискриминација по било која основа опфатена со соодветните закони, тогаш не може да кажеме дека можат да се изедначат овие два концепти.

Иако легислативата во Р.Хрватска е усогласена со законодавството на ЕУ, сепак заштитата од мобинот не е на посакуваното ниво. Причина за тоа е што се стави акцент на дискриминацијата и на сексуалното вознемирување, па и покрај тоа што често се случува да постои некој вид на дискриминација на работното место, последиците од неа се поклопуваат со некој вид на вознемирување на работното место или пак се опфаќаат со прекршување на некои норми застапени во Законот за работни односи, со што се оддалечува од концептот на злоупотреба на работното место. Дополнување на тоа е и непостоењето на дефиниција за мобингот и непостоењето на засебен закон за мобинг со кој што би бил забранет истиот. Поради тоа се анулира можноста за законско решавање на покренат случај поради злоупотреба на работното место.

[55] Устав на Република Хрватска, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 41/01, 55/01

Предлог - законот за мобинг во Република Хрватска е составен од 15 члена, кои во својот состав ги содржат најбитните одредби кои што треба да бидат опфатени. Во понатамошниот дел од овој труд ќе го наведеме образложението за секој од членовите на предлог - законот.

Со член 1: Со одредбата од овој член се одредува кругот на субјекти на кои ќе се применува законот - на сите работодавци и вработени, како и на лица кои обавуваат одредени работи без склучување на договор за работа.

Со член 2: Со оваа одредба се дефинира злоупотребата на работното место согласно со теоријата и компаративното законодавство и Рамковниот договор за злоупотреба и насилство на работа – физичкото однесување, психичката и сексуалната природа која има за цел или навистина претставува повреда на достоинството на работниците, а кои предизвикуваат страв или непријателско, понижувачко или навредливо окружување. Додатно се однесува и на траењето при што се наведува како еднократно или повеќекратно однесување, а во однос на лицата кои можат да бидат злоупотребувачи како злоупотреба меѓу колегите или надредените, меѓу надредените и подредените или од трети лица со кои вработениот/та доаѓа во допир во работењето на својата работа.

Со член 3: Со овој член се дефинира физичкото, психичкото и злоупотребувањето од сексуална природа.

Со член 4: Напоредно со важечките одредби од Законот за работа на работодавците им се утврдува обврска на вработените да им обезбедат услови за работа во кои нема да бидат изложени на било каков облик на злоупотреба на работното место, ама се воведува јасна одредба што се однесува на превенцијата, како и обврска за едукација на раководниот кадар, на претставниците на работниците и на вработените за видовите на злоупотреба и начинот на препознавање на сите видови на злоупотреба.

Со член 5: Идентично како и одредбата од Законот за работа работодавецот кој вработува повеќе од 20 работници е должен да именува еден или повеќе комесари кои заедно со него се овластени за примање и решавање на жалби кои се однесуваат на заштита од злоупотреба на работното место. Меѓутоа, сега се воведува обврската за именувањето на комесарот да се обезбеди согласност од претставниците на работниците, во постапка пропишана со Законот за работа за соодлучување на вработените. Ова е поради тоа што треба тоа лице да ужива доверба кај вработените, така што тоа е логична постапка на избор како и на лицето кое е задолжено да прибира

податоци од вработените. На тоа лице работодавачот е должен да му ги обезбеди потребните услови за работа - простор, опрема, административен персонал.

Се дава и можност жалбите од вработените да ги решава комисија во која покрај претставник на работодавецот има комесар и претставник на работниците, во кој случај е потребно со правилникот за работа или со колективен договор да се пропише надлежноста и начинот на работа на тоа тело.

Со член 6: Покрај утврдувањето на лицето на кое се поднесува жалбата, со овој член се утврдува и постапувањето кога жалба поднесува работник вработен преку Агенцијата за привремено вработување, што не е решено во Законот за работа, како и правото на поднесување на жалби кое покрај на вработените се дава и на Советот на вработени, синдикалниот претставник и комесар на вработените задолжен за заштита на работното место.

Со член 7: За испитување на жалбите предвиден е рок од 8 дена како и во Законот за работа, со следниве дополнувања:

a) Преземање на мерки во текот на испитувањето на жалбата, до привремено суспендирање на работникот;

b) Работодавецот односно комесарот после испитувањето на жалбата донесува одлука со која се утврдува дали жалбата на вработениот е основана, па кои мерки вработениот е обврзан да ги преземе со цел елиминирање на конфликтите, спречување или намалување на можноста за контакт помеѓу жртвата и сторителот земајќи ги во предвид потребите на работниот процес, писмена опомена на работникот или покренување на постапка за откажување на договорот за работа, односно други дисциплински мерки предвидени со посебни прописи;

c) Предлог мерки против вработените кои со одлука ги одредува комесарот, го обврзуваат и работодавецот;

d) Работодавецот, односно комесарот има обврска да го запознае специјалистот по медицина на работното место за сите случаи во кои е утврдено постоење на злоупотреба;

e) Обврска Агенцијата да го повлече од работното место вработениот кај корисник, која одлука не може да влијае на престанување на договорот за работа, ако истиот е врзан за времетрање на работата кај тој корисник.

Со член 8: Неопходно е да се означат како тајни сите податоци до кои се доаѓа во постапката, како и тоа дека тежината на докажувањето паѓа на работодавецот. Противење на вработените со однесување кое претставува каков било облик на

злоупотреба на работното место или сведочење во таква постапка не смее да биде причина за дискриминација на работникот.

Со член 9: Правото на прекин на работниот однос со право на надомест на плата во случај ако работодавецот не преземе мерки за спречување на злоупотребата или ако мерките кои што ги презел очигледно се непримерни, му припаѓа на работникот и согласно важечките одредби од Законот за работа. Напоредно со правото на вработениот на барање на надомест на материјалната и нематеријалната штета, сега се утврдува и правото во судската постапка да бара судот да наложи престанок на активноста со која е повредено неговото право и да се отстранат последиците предизвикани со неа. Независно од тоа дали бара надомест на штета поради личните права или престанок на активностите, односно отстранување на штетните последици предизивикани со нив, сите тие постапки имаат карактер на работни спорови. Додатно се дава и можноста вработениот да бара јавно објавување на одлуката односно правосилната пресуда, на начин пропишан со Законот за работа за објавување на правилниците за работа.

Со член 10: Идентично со одредбите од Законот за работа се пропишува правото на надзор, кој го обавува тело на државната управа надлежно за работите за инспекција на работните места, ако со друг закон не е поинаку одредено.

Со член 11 и 12: Со овие одредби се пропишуваат прекршоците за повреда на обврските од овој Закон, со можност за изрекување на парични казни на местото на извршување на прекршокот.

Со член 13: Обврска на работодавецот е да покрене постапки за именувања согласно одредбите од овој Закон најдоцна во рок од 30 дена од денот на стапување во сила на овој Закон. Постапките започнати пред стапување во сила на овој Закон ќе се довршат согласно со одредбите од овој Закон, ако е тоа поповолно за работникот.

Со член 14: на денот на стапување во сила на овој Закон престануваат да важат одредбите од член 22.а и член 228.а став 1. точка 5. од Законот за работа (Службен весник бр.38/95., 54/95-измена., 17/01, 82/01., 114/03.-измена., 30/04., 68/05.), со кои се уредува постапката за заштита на достоинството.

Со член 15: Се предлага стапување во сила на Законот осмиот ден од денот на објавата. [56]

---

[56] Работна група „Мобинг – Здружение за помош и едукација на жртвите од мобингот, *Нацрт предлог закон за спречување на злоупотребата на работното место*, Загреб, Април 2007, стр.18-20

Доколку овој предлог закон стапи во сила, со тоа ќе се постигне поголема заштита на вработените. Бидејќи постојаните одредби не обезбедуваат заштита во случаи кога мобингот е производ на особините на личноста, нема ни индивидуални ни групни обрасци за однесување, не постои структура кој би била за пример, ни индустриска култура и во крајна линија не нуди заштита кога се настапува од позиција на моќ.

Тоа ќе биде позитивен момент особено за земји кои што се дел од балканските земји (иако Р.Хрватска е веќе членка на ЕУ), каде сепак е неопходна дополнителната заштита, бидејќи нивото на заштита од мобингот е доста ниско. Причината за тоа е првенствено во немањето на единствена општоприфатена дефиниција со која што истиот би се идентификувал, а од друга страна и недостигот од ваков соодветен правен лек, го намалува интересот за борба со мобингот и спречување на повторување на ваквото негативно однесување во засегнатата работна средина.

3.2 Законот за спречување на злоупотреба на работното место во Република Србија

Република Србија може да се пофали како земја која што во овој регион има изгласано посебен акт кој ја нуди заштитата од злоупотреба на работното место. Имено, српскиот парламент го има усвоено Законот за спречување на злоупотреба на работното место[57] кој ги содржи процедурите за заштита од злоупотреба од страна на работодавачите, понудената судска заштита, мерки и начини за подобрување на односите на работа и други одредби кои се во директна корелација со заштитата од вознемирувањето во рамките на работното место. Но, и покрај тоа сеуште мобингот претставува табу тема. Во пазарните услови кои што владеат во оваа земја првенствено важно се смета да имаш работа, а условите и квалитетот на работната средина се на второ место. Дури и не ретко се случува самиот вработен да биде обвинет дека создава проблеми на работното место, иако всушност тој е жртвата на психолошки притисок.

И покрај тоа што и највисокиот државен акт содржи одредби кои нудат заштита, сепак во пракса не се презема многу на оваа тема, иако се актуелизира во последниве години во рамките на секојдневните разговори, НВО секторот, во одбрана на

[57] Закон за спречување на злоупотреба на работното место, Службен весник на Р.Србија бр. 36/10 усвоен на 05.06.2010, а стапува во сила на 04.09.2010 година

човековите права, сепак сеуште се третира како личен проблем кој треба да се решава индивидуално, а не да добива на публицитет.

Одредбите во Уставот[58] (член 21 и 22) прокламираат дека сите пред законот се еднакви и се забранува било каква дискриминација, а во случај на постоење на истата се гарантира правна заштита. Член 60 го утврдува правото на работа и сите општи аспекти поврзани со него. А, Законот за работа[59] пред се нуди заштита од директна и индиректна дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување на лица кои бараат вработување или се веќе вработени. Кривичниот законик пак во својот член 137 содржи одредби со кои се нуди заштита при повреда на достоинството (при понижувачки и деградирачки третман, изнуда на информации, признание или заплашување), а со член 163 се предвидуваат казни за оние кои намерно не вршат усогласување со законот или други регулативи, колективните договори и други општи акти за работните права и за посебна заштита на млади лица, жени и хендикепирани лица при работа, или со правата на социјално осигурување со што ги ограничуваат гарантираните права. Со Законот за забрана на дискриминацијата[60] се допрецизира заштитата во оваа сфера со членовите 12 и 13. Член 12 забранува изложување на лице или група на основа на нивните лични карактеристики, на вознемирување и понижувачки третман кој има за цел или претставува прекршок на нивното достоинство, посебно ако влева страв или создава непријателска, понижувачка или навредлива околина, а член 13 ги утврдува формите кои се сметаат за остра дискриминација. Во рамките на оваа група на закони, спаѓа и Законот за полова рамноправност[61] според кој уставната загарантираност на рамноправност, постанува законска категорија.

Најсоодветен закон кој што се однесува на оваа материја е Законот за спречување на злоупотреба на работното место[62]. Со донесувањето на овој закон се има за цел да се воведе превенција од вознемирувањето при работа, но и да се постават ефикасни механизми за препознавање на жртвите и нивната заштита. Со овој закон се обврзани сите работодавачи да работат на создавање на потребните услови за здрава и сигурна работна средина и да располагаат со превентивни мерки за спречување на насилството на работа. Но, и покрај тоа што е изгласан сепак сеуште нема примери за

[58] Службен Весник на Република Србија, број 98/06
[59] Службен Весник на Република Србија, број 24/05
[60] Службен Весник на Република Србија, број 22/09
[61] Службен Весник на Република Србија, број 104/09
[62] Службен Весник на Република Србија, број 36/10

покренати постапки во рамките на законските одредби понудени од истиот. Она што во досегашната пракса се среќава како обид за борба со мобингот се пред се постапки покренати врз основа на заштитата која што ја нуди Кривичниот законик. Но, не може а да не се забележи дека донесените пресуди се значајно помали од предвидените казни, како сеуште да не се сфаќа тежината на извршеното дело од страна на прекршителите.

Но, она што може нам да ни помогне е секако моделот на Законот за спречување на злоупотреба на работното место, кој што ќе ни покаже од која појдовна точка тргнале нашите соседи, со цел ставање на заштитата од мобингот во законска рамка. Поради тоа во понатамошниот дел од оваа точка ќе се осврнеме на одредбите од законот во Србија, кој што без поголеми измени, влезе во процедура и беше изгласан од страна на парламентот.

Со Законот се утврдува општата забрана и облиците на злоупотреба на работното место, постапката на заштита од злоупотреба на работното место пред работодавецот, постапката на судска заштита од злоупотреба на работното место, мерки за унапредување на односите на работното место, прекршочна одговорност за непочитување на одредбите од овој Закон, како и надзор над примената на Законот.

Овој закон се заснова на следниве принципи:

1. Почитување на достоинството и заштита на психичкиот и физичкиот интегритет, приватноста и други лични права на вработениот;
2. Почитување на општоприфатените морални правила за однесување во општеството, а посебно правила за пристојно однесување во работната средина;
3. Сеопфатна заштита на сите категории на лица од злоупотреба на работното место;
4. Создавање на услови неопходни за здрава и сигурна работна средина.

Во овој закон:

1. Изразот „злоупотреба на работното место или во врска со работата“ (понатаму: злоупотреба на работното место) го означува секое однесување на работа или во врска со работата со која се влошуваат условите за работа и кое има за цел или претставува повреда на достоинството, физичкиот или психичкиот интегритет, приватноста или други права на личноста, особено ако со тоа се создава страв или неспокојство, односно се создава непријателско, понижувачко или навредливо окружување, без оглед на тоа дали се врши спрема вработениот или работавецот, дали со тоа се загрозува професионалната иднина на вработениот, дали се работи за

еднократно или повторувано однесување и на тоа од кого потекнува (колега, надреден, подреден или трето лице со кое се доаѓа во допир на работа или во врска со работата).

2. Изразот „работодавец“ означува домашно или странско правно и физичко лице – претприемач, вклучувајќи го и оној кој што се занимава со профитна дејност, непрофитна дејност (здруженија на граѓани, синдикати, политички партии, професионални здруженија и сл.), како и органи на јавната власт (државен орган, орган кој има територијална автономија, орган на локалната самоуправа, организација на која и е доверено вршење на јавни овластувања, правно лице кое основа или финансира во целина, односно во поголемиот дел од Републиката, територијална автономија или локална самоуправа).

3. Изразот „вработен“ означува лице во работен однос кај работодавецот, како и лице кое обавува привремени и повремени работи или работи по договор на дело или друг договор, лице на дополнителна работа, припадник на војската, лице кое бара работа, студенти и ученици на пракса, лице на стручно оспособување и усовршување кај работодавецот без основање на работен однос, волонтер и секое друго лице кое по било која основа учествува во работата кај работодавецот.

Забранети се сите облици на злоупотреба на работното место.

Облици на злоупотреба на работното место се физичко, психичко и сексуално злоупотребување.

Физичко злоупотребување претставува секој незаконски физички напад, односно употреба на сила против вработениот, без оглед на тоа дали настапила телесна повреда. Не се смета дека постои незаконски физички напад, односно употреба на сила од ставот 1 на овој член, ако истата е неопходно потребна поради отстранување или спречување на напад на психичкиот или физичкиот интегритет на некој друг, оштетување на материјални добра и загрозување на безбедноста, животот и здравјето на работа.

Психичко злоупотребување претставува секое грубо кршење на општоприфатените правила на морално и чесно однесување со кое се повредува психичкиот интегритет и достоинството на личностите, без оглед дали се врши усно преку говорот, по писмен пат, преку работата, со гест, израз на лицето или на друг начин, а намерното прогонување, понижување, навредување, подигрување, потсмевање, пребарување, одземање или оштетување на лични работи, опрема или податоци како и други облици на повреда на приватноста, предизвикување на непријателство спрема едно лице или група на лица преку повикување на бојкот или

ставање на „црна листа“ и оневозможување на комуникацијата со другите, односно остварување на лични и социјални контакти.

Сексуалното злоупотребување претставува секој акт на физичко или психичко злоупотребување од членовите 5 и 6 од овој Закон, кое по својата природа е од сексуален карактер.

Работодавецот е должен да го спречи секој акт на злоупотреба на работното место, како и сам да се воздржи од преземање на овие активности.

Работодавецот е должен да спроведе постапка на заштита од злоупотреба на работното место, врз основа на жалба или по сопствена иницијатива.

Поради покренување на постапка на правна заштита од злоупотреба на работното место, како и сведочење во текот на таа постапка, на вработениот не смее на непосреден или посреден начин да му се влошуваат условите за работа, односно вработениот неможе да биде ставен во неповолна положба, особено со намалување на заработката, преместување на друго работно место или спречување на напредувањето или стручното усовршување.

Вработениот е должен да се воздржи од секој акт на злоупотреба на работното место.

Актот на злоупотреба на работното место од ставот 1 од овој член претставува повреда на работните обврски, односно на работната дисциплина.

Постапката за заштита од злоупотреба на работното место се покренува со поднесување на жалба до работодавецот.

Право на поднесување на жалба има вработениот кој претрпел, или трпи, односно на кој му се заканува опасност од злоупотреба на работното место.

Во согласност со вработениот од став 2 од овој член право на поднесување на жалба имаат и претставник на синдикатот, Советот на вработените, како и професионално здружение чиј член е вработениот.

Работодавецот покренува постапка за заштита на вработениот ако дојде до сознание за преземениот или планираниот акт на злоупотреба на работното место.

Одлуката за покренување на постапка работодавецот без одлагање ја доставува на лицето против кое е покрената постапката, како и вработениот кој што претрпел, кој трпи, односно на кој што му се заканува опасност од злоупотреба на работното место.

Работодавецот донесува одлука за заштита од злоупотреба на работното место во рок од 8 дена од денот на покренување на постапката.

Ден за покревање на постапка, покрената со поднесување на жалба е денот кога жалбата е испратена на работодавецот преку препорачана пратка, односно предадена

на начин кој овозможува утврдување на датумот на прием на писмото (предавање до регистарот или на доставната служба на работодавецот и сл.).

Пред донесување на одлуката од ставот 1 на овој член, работодавецот ги истражува наводите од жалбата, односно презема други неопходни мерки поради утврдување на фактите потребни за донесување на одлука.

Лицето против кое е покрената постапката има право пред донесувањето на одлука од ставот 1 од овој член да се изјасни во врска со наводите во жалбата, односно одлуките за покревање на постапка.

Ако постапката е покрената со одлука на работодавецот, вработениот кому се дава заштита има право пред донесувањето на одлука од ставот 1 од овој член, да се изјасни за наводите на одлуката за покренување на постапка.

Ако се заканува непосредна опасност од насилство, употреба на сила или настанување на ненадоместлива штета, работодавецот може пред донесувањето на одлука од членот 13, став 1. од овој Закон, по предлог на вработениот или по сопствена иницијатива, да ги изрече следниве мерки поради спречување на злоупотребата на работното место до завршување на постапката за заштита:

1. Забрана за приближување на вработениот кој претрпел, кој трпи, односно на кој му се заканува опасност од злоупотреба на работното место на одредена оддалеченост.
2. Преместување во други работни простории на вработениот против кого е покрената постапка.
3. Оддалечување од работното место на вработениот против кого е покрената постапка.

Ако се утврди дека вработениот претрпел, трпи или ако му се заканува опасност од злоупотреба на работното место, работодавецот ќе му изрече на лицето против кое се води постапка забрана за злоупотреба на работното место, како и една или повеќе од следниве мерки за заштита:

1. Опомена;
2. Намалување на заработувачката до 30% во период до 6 месеци;
3. Забрана за приближување на вработениот кој претрпел, кој трпи, односно кому се заканува опасност од злоупотреба на работното место на одредена оддалеченост, во траење од 3 месеци до 1 година;
4. Привремено или трајно преместување во друга работна просторија или на друго работно место;

5. Привремено оддалечување од работа во траење до 3 месеци.

Работодавецот ја одбива жалбата односно ја запира покренатата постапка по сопствена иницијатива, ако утврди дека вработениот не претрпел, не трпи или дека не му се заканува опасност од злоупотреба на работното место.

Одлука за изрекување на мерки од членот 15 од овој Закон, одлука со која се одбива жалбата, како и одлука со која се запира постапката покрената по иницијатива на работодавецот од членот 16 од овој Закон, се доставува во рок од 3 дена од денот на донесување на одлуката на подностителот на жалбата и лицето против кое е покрената постапката.

На прашањето за постапките за заштита од злоупотреба на работното место, кои не се уредени со одредбите од III поглавје од овој Закон, соодветно се применуваат Законите кои се однесуваат на работните односи, колективните договори и општите акти на работодавецот.

1. Вработниот има право со поднесувањето на тужба против работодавецот да бара од Судот заштита од злоупотреба на работното место, ако работодавецот:

а) Донесе одлука со која се одбива жалбата или ја запира постапката покрената по негова иницијатива, од член 16 од овој Закон, во рок од 90 дена од денот на прием на одлуката;

б) Не донесува одлука за заштита од злоупотреба на работа во рок од член 13 став 1 од овој Закон, во рок од 90 дена од денот на истекот на рокот за донесување на одлука;

в) Ако изрече мерка од член 15 од овој Закон која очигледно не е примерна за остварување на целта, мерка за заштита од злоупотреба на работното место, во рок од 90 дена од денот на прием на одлуката.

2. Во согласност со вработениот од став 1 од овој член, право на тужба има претставник на синдикатот, професионално здружение чиј член е вработениот, како и здружение на граѓани кое се занимава со заштита на правата на вработените, односно заштита на човековите права.

Постапката за судска заштита од злоупотреба на работното место има карактер на спор од областа на работните односи.

Со тужбата од член 19 од овој Закон може да се бара:

1. Утврдување дека вработениот претрпел злоупотреба на работното место;

2. Спречување на извршување на активност од која се заканува злоупотреба на работното место, спречување во понатамошното вршење на злоупотреба на работното место, односно спречување во повторување на злоупотребата на работа;

3. Извршување на работи поради отстранување на последиците од злоупотреба на работното место;

4. Објавување на пресудите донесени по повод на некои од тужбите од точките 1-3 од овој член.

Ако со злоупотребата на работното место на вработениот му е предизвикана материјална или нематеријална штета, вработениот има право во судската постапка да бара надомест на штетата во согласност со Законот, без оглед дали е спроведена постапка за заштита пред работодавецот.

Ако тужителот ја докаже веројатноста дека му се заканува непосредна опасност од насилство, употреба на сила или настанување на ненадоместлива штета, судот може по предлог на тужителот или по службена должност, пред или во тек на судската постапка, се додека извршувањето на судската одлука не биде спроведено, да му наложи на работодавецот без одложување да ги преземе следниве мерки поради спречување на злоупотребата на работа:

1. Забрана за приближување на вработениот кој претрпел, кој трпи, односно кому се заканува опасност од злоупотреба на работното место на одредена оддалеченост;

2. Преместување во други работни простории, односно оддалечување од работата на вработениот кој што извршил, кој врши односно кој има намера да изврши злоупотреба на работното место.

Одлуката на Судот од ставот 1 од овој член, ја заменува одлуката на работодавецот во одредување на привремените мерки од членот 14 од овој Закон.

Во одлуката од ставот 1 од овој член, судот ќе одреди и парична казна во случај работодавецот да не ги изврши обврските од привремените мерки.

За предлогот за одредување на привремените мерки судот одлучува во рок од 48 часа од приемот на предлогот.

Жалба против одлуката од ставот 1 од овој член се изјавува во рок од 48 часа од приемот на одлуката и не го спречува нејзиното извршување.

(1) Работодавецот неможе да го оспори тужбеното барање од членот 21 точка 1-4 од овој Закон, со истакнување или докажување дека не е виновен за злоупотребувањето на работното место.

(2) Ако тужителот ја докаже веројатноста дека вработениот претрпел или трпи злоупотреба на работа, односно дека му се заканува опасност од злоупотреба на работното место, работодавецот го сноси трошокот за докажувањето дека тој акт не претставува злоупотреба на работното место.

Заедно со тужбата од членот 21, точки 2 и 3 од овој Закон, тужителот може да бара судот да го обврзе работодавецот да му исплати на вработениот кој претрпел, кој трпи, односно кому му се заканува опасност од злоупотреба на работа, пристојна сума на пари, ако работодавецот не постапи по одлуката на судот.

Поради создавање на услови неопходни за здрава и сигурна работна средина, работодавецот е должен да ја организира работата на начин кој што во најголема мера ќе ја спречи појавата на злоупотреба на работа и на вработените ќе им обезбеди услови за работа во кои нема да бидат изложени на злоупотреба на работа од страна на самиот работодавец, надредените, колегите и други лица со кои редовно се доаѓа во контакт во извршувањето на своите работи.

Работодавецот е должен да изработи и да им достави на вработените информатор поради нивно запознавање со забраната и со облиците на злоупотреба на работа, последиците од непочитување на оваа забрана, како и средствата за правна заштита од злоупотреба на работа.

Работодавецот е должен редовно, а најмалку еднаш годишно, да организира обука за раководните лица и претставниците на вработените, односно на синдикатот, за мерките неопходни за создавање на здрава и сигурна работна средина и за средствата за правна заштита од злоупотреба на работното место, а особено за причините, облиците и последиците од злоупотреба на работа.

Со парична казна од 10.000,00 до 100.000,00 динари ќе се казни за прекршок работодавецот со својство на правно лице:

1. Ако не изработи, односно не достави информатор од членот 27 од овој Закон;

2. Ако не организира обука на начин предвиден со членот 28;

3. Со парична казна од 5.000,00 до 50.000,00 динари ќе се казни за прекршок од ставот 1 од овој член, претприемач, како и одговорното лице на работодавецот.

Надзор над спроведувањето на овој Закон врши министерството надлежно за работните односи.

Овој Закон стапува во сила осмиот ден од денот на објавување во „Службениот гласник на Република Србија“.[63]

Но, и самото законско решение се чини нема да биде доволно за да се очекува дека ќе има ефект од истото. Имено, според Д-р. Весна Балтезаревиќ постојат одреден број на недостатоци кои се воочливи. Таа наведува дека основен недостаток е што во оваа активност не учествувале Министерството за човекови и малцински права и Министерството за здравство, а од друга страна се изземени и сите професионалци кои што работеле на алармирање на општеството за оваа тематика во изминатиот период. Мобингот како психолошка злоупотреба на работното место е комплексен проблем кој во својата основа има прекршување на меѓународни одредби кои заштитуваат еден спектар на човекови права, поврзани со општествениот поредок и чии последици не се ограничени само на злоупотребеното лице, туку и на општеството во целина. Поради тоа во решавање на овој проблем треба да биде инволвирана пошироката заедница, а не да биде само под јурисдикција на едно Министерство, во случајов Министерството за труд. Исто така потребно е да се подигне свеста дека мобингот претставува кривично дело, кое што се казнува со закон. Ако не се отвори широка рамка за социјален дијалог повторно може да дојде до ситуации во кои што се случува успех при усвојувањето на одреден закон, но и непримeнување на истиот – вели д-р. Весна Балтезаревиќ. Исто така, потребно е да се земе во предвид фактот дека презмените одредби од сродни законски регулативи од законодавството на ЕУ се тешко применливи во средина која што сеуште се карактеризира со незавршени транзициски процеси, нестабилен пазар на труд, неефикасни постоечки институции (судот, трудовата инспекција) кои што треба да ги заштитат злоупотребените работници, а се високо политизирани и несоодветни по своите морални и етички вредности со оние во рамките на ЕУ. Самиот факт дека законот предвидува работникот сам да ја пријави злоупотребата до работодавачот покрева сомнеж и загрижува, бидејки е остварливо само доколку се работи за хоризонтален мобинг – помеѓу колеги на исто ниво, а не кога како злоупотребувач се јавува самиот работодавец. Уште еден пропуст е неземањето во предвид на стратешкиот мобинг – предходно пресметани и планирани активности кои се насочени кон група на вработени, со намера да се отстранат без бенефициии и финансиски трошоци за работодавачот. Овој вид на мобинг е многу посериозен од поединечен случај и мора да биде земен во предвид при законското решавање на оваа материја.

[63] Тања Дробњак, Виолета Кочиќ – Митачек, уредник Саша Гајлин, *„Модел на закон за спречување на злоупотреба на работа“*, Центар за унапредување на правни студии, Белград, 2008 година, стр. 27-38

Инспекцијата помеѓу вработен – синдикат – работодавач постои, но е нефункционална. И колку и да се применат некои други иницијативи сепак оваа состојба нема да може да се промени, ниту да се подобри заштитата на работничките права. Друг аспект е можноста за медијација која што е нарушена поради тоа што најчесто злоупотребувачите се патолошки личности, кои што сметаат дека се недопирливи и се агресивни кон жртвата, па е нарушена можноста за комуникацијата и за медијација следствено на тоа.

Во текстот на законот треба да се обрне посебно внимание на категоризација на злоупотребата при работа, во однос на тоа какви последици има врз жртвата, нејзиното семејство, организацијата во која се случува, здравјето, пензискиот фонд и општеството како целина. Вознемирувачите влијаат кон создавање на ментално или физичко болни човечки ресурси и водат кон осиромашување на државата, па и извршувањето на тоа дело треба да се санкционира и во тој контекст. Целта на мобингот во никој случај не е безопасна. Таа води кон социјална изолација на жртвата, влошена работоспособност и влошено психичко здравје. Континуираниот стрес предизвикан од мобингот може да резултира со смрт. Промените во општеството сега водат кон подобрување на квалитетот на животот, но и изолација на единката. А со тоа се зголемува потребата од комуникација, која е природен нагон на човекот. А сепак отуѓеноста е поприсутна од секогаш, па се создаваат услови за девијантни појави, како што е потребата од наметнување на сила над другите. Оние кои што не можат да се прилагодат на новонастанатите услови стануваат жртви и предмет на активности за нивна социјална изолација. [64]

III.ДОСЕГАШНИ ИНИЦИЈАТИВИ И РЕГУЛИРАЊЕ НА МОБИНГОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Системски и практични решенија

Во Република Македонија по однос на ова прашање сеуште не можеме да се пофалиме со доволен број на иницијативи кои имаат за цел да допринесат во справувањето со мобингот. Иако веќе може да се пофалиме со постигнатиот напредок

[64] Д-р.Снежана Васиљевиќ, Д-р. Борче Давитковски, дипл.правник Крсто Пејовиќ, дипл. правник Бранислав Беговиќ, Д-р Весна Балтезаревиќ, *„Компаративна правна анализа на легислативата против мобинг (Студии за државите Хрватска, Македонија, Црна Гора, Србија)“*, Асоцијација за помош и образование на жртвите на мобинг, 2010г.

т.е. со донесувањето на посебен Закон за заштита од вознемирување на работното место[65], кој би требало да понуди подобра заштита на случаите засегнати од истиот, сепак се чини дека е недоволен за справување со се позачестениот мобинг и се потешките последици кои произлегуваат од систематското вознемирување на работното место. Она што до пред извесно време ни беше на располагање беа само двата члена во Законот за работни односи, што ни од далеку не беше доволно за покревање на постапка и понатамошно докажување на случајот, па често случаите не стигнуваа ни до отпочнување на правната постапка, со што во старт е оневозможена и правна разрешница на истата.

Покрај Законот за заштита од вознемирување на работното место и членовите 2 и 9а во рамките на Законот за работни односи во Р.Македонија се гарантираат и основните слободи и права на човекот, правото на безбедни и здрави услови при работа , правото на недискриминација и слични одредби кои се регулирани во рамките на следниве акти:

- Уставот на Република Македонија;
- Законот за работни односи;
- Кривичниот законик;
- Законот за еднакви можности на мажите и жените;
- Законот за безбедност и здравје при работа;
- Законот за спречување и заштита од дискриминација;
- Колективните договори.

Ќе се задржиме на секој од нив поединечно во понатамошниот текст.

2. Уставни одредби

Уставот е основен и најважен политичко-правен документ во една држава. Сите останати правни акти се покоруваат на моќта на Уставот. Имено, ниту една законска одредба нема да биде ставена во сила, доколку е во спротивност со било кое уставно загарантирано начело.

Уставот на Република Македонија е донесен на 17 ноември 1991 година. Претходница на неговото донесување беше Декларацијата за суверена и самостојна држава Македонија, донесена на 25 јануари 1991 година, во која на експлицитен начин

[65] Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Република Македонија, број 79/2013

се декларира дека „Граѓаните на Република Македонија на демократски начин испишаа нова страница во македонската многувековна историја за заокружување на самостојноста и сувереноста на Република Македонија како држава“. Таа своја недвосмислено изразена волја македонскиот народ и сите граѓани на Република Македонија ја потврдија многу јасно на референдумот одржан на 8 септември 1991 година со што, на една плебисцитарна основа, беше изразено барањето Република Македонија да се конституира како суверена и самостојна држава.[66]

Уставот на Република Македонија од 1991г. претставува карактеристичен пример на устав, од групата на либерално-демократски устави, кој како општ правен акт содржи само позитивно правен текст ослободен од какви било програмски определби. Составен е од два дела: преамбула и нормативен текст. Нормативниот текст е оној дел на кој што ќе биде насочено нашето внимание. Имено, нормативниот текст е составен од девет делови означени со римски бројки. Поголемиот дел од нив се единствена целина, а само два дела се поделени на посебни оддели означени со арапски бројки. Движејки се низ сите девет дела[67], наоѓаме одредби кои што ги гарантираат правата на вработените и тоа:

- 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;
- Еднаквост во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба;
- Еднаквост пред Уставот и законите;
- Слобода на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања;
- Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност;

---

[66] Проф. д-р Саво Климовски, Проф. д-р. Владимир Митков, Асс. д-р Рената Тренеска, Асс. д-р Тања Каракамишева, *„Уставно уредување на Република Македонија“*, Просветно дело А.Д. Скопје, 2003 година, стр. 29

[67] I. Основни одредби; II. Основните слободи и права на човекот и граѓанинот; III. Организација на државната власт; IV. Уставен суд на Република Македонија; V. Локална самоуправа, VI. Меѓународни односи; VII. Одбрана на Републиката, воена и вонредна состојба; VIII. Измена на Уставот; IX. Преодни и завршни одредби.

- 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.[68]

Започнувајќи од првата точка, почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со уставот, гледаме дека никој нема право да се постави повисоко од уставно загарантираното и да наштети на она што е јасно пропишано.

Доколку сакаме да постигнеме исполнување на условот за социјална правда, економска благосостојба и напредок на личниот и заедничкиот живот, треба секако да се оградиме од негативни појави, како што е мобингот. На прв поглед најголемо влијание се чини дека би имал врз нарушување на напредокот на личниот и заедничниот живот, но треба да имаме во предвид дека, неисполнувањето на било кој од наведените моменти, значи неуспех на целокупниот процес. Не можеме да зборуваме за социјална правда и економска благосостојба доколку вработените се поставени пред константен психолошки притисок, кој што го нарушува нивниот личен живот, а со тоа и остава незанемарливи последици врз заедничкиот живот.

Хуманизмот во најширока смисла на зборот е појава на љубов кон човекот, која опфаќа широк спектар на филозофски правци кои го афирмираат достоинството и вредноста на човекот.[69] Доколку се стремиме кон исполнување на ова начело, не би

---

[68] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 43

[69] Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 1 март, 2011 година http://mk.wikipedia.org/wiki/Хуманизам

биле ни поставени во положба да бараме решение за избегнување на мобингот во било која организација.

Социјалната правда е состојба во која поголем број или сите членови на општеството имаат исти основни права, можности, обврски и социјални бенефиции.[70] Во својата основа социјалната правда е потребна за да се спротивставиме на дискриминацијата, репресијата и институционалните нееднаквости. Тргнувајќи од тоа што е наведено во дефинирањето на овој термин, сосема е очигледно каде се состои поврзаноста на социјалната правда, нејзиното одржување и интенцијата за спречување на мобингот, кој би значел директно нарушување на сите овие вредности.

Солидарноста е поим кој најчесто се однесува на поврзаноста и взаемната соработка или помош помеѓу поединци, групи или поголеми групи, посебно во услови на појава на тешки животни ситуации или природни катастрофи.[71] Доколку се задржиме на првиот дел од дефиницијата, солидарноста е неизбежен момент во рамките на секоја работна средина. Без соработка и помош помеѓу поединците во рамките на една работна средина не би можеле да очекуваме поволни резултати од работниот процес. Мобингот претставува дијаметрална спротивност на солидарноста како концепт.

Начелото кое предвидува еднаквост во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба дава јасна слика за тоа дека е забранета дискриминација на работното место, по било кој основ. А гаранција за тоа е начелото еднаквост пред Уставот и законите, што значи дека сите треба да бидеме на исто рамниште во остварување на своите права и исполнување на одговорностите кои произлегуваат од нив.

Вработените имаат слобода на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања. Никој не би можел да им го ограничи тоа право, како уставно загарантирана категорија.

Уште една одредба која што е во полза на работникот е правото на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Оваа одредба се потврдува и со констатацијата

---

[70] Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 2 март, 2011 година http://sr.wikipedia.org/wiki/Социјална_правда

[71] Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 2 март, 2011 година http://sr.wikipedia.org/sr/Солидарност

дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место, во рамките на кое секој вработен има право на соодветна заработувачка.

Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори. Со нив им се гарантира на граѓаните 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, кое веќе објаснивме на што се однесува. Покрај тоа на секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита. Соодветно на тоа граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото здравје и здравјето на другите.

Можеби најбитната уставна одредба, која директно се однесува на проблематиката што ја опфаќа мобингот е онаа која гласи дека „Се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување и казнување“. Одредба на која што можеме директно да се повикаме за да се заштитиме во ситуација на константен психолошки притисок на работното место.

Наведените одредби се доволно јасни за да извлечеме заклучок дека потребата за пристојни услови во рамките на работната средина не е барање кое потекнува од синдикатите, туку дека претставува пред се уставно загарантирана категорија. Во однос на мобингот, како константен психолошки притисок на работното место, несомнено утврдивме дека важат истите одредби. Со нив се претендира да се отстранат сите други недостатоци во рамките на работната средина, преку ефикасна примена на уставните одредби и законските решенија, за кои ќе зборуваме повеќе во следната глава.

3. Законски одредби

Како надополнување на уставните одредби, по својата сила веднаш зад Уставот се законските одредби во рамките на секој правен систем. Во овој дел ќе се осврнеме на тоа кои одредби ги среќаваме во одредени закони во Република Македонија, а со кои се штитеа правата на вработените кои беа жртви на мобингот, пред донесувањето на законот за регулирање на оваа материја.

Имено, при евентуална повреда на работничките права, вработените можеа да се повикаат на неколку члена, распоредени во Кривичниот законик, Законот за работни односи, Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за безбедност и здравје при работа и Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Во рамките на Кривичниот законик четири члена се однесуваат на заштита на вработениот, и тоа:

Член 137:

(1) 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 3 месеци до 3 години:

(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;

(3) Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.“

Член 139:

(1) 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.

(2) Ако делото од став 1 е сторено при вршење семејно насилство, сторителот ќе се казни со затвор од шест месеци до три години.

(3) Ако делото од став 1 го стори службено лице во вршење на службата, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.

(4) Гонењето за делото од став 1 се презема по приватна тужба.“

Член 142:

(1) 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.

(2) 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.“

Член 143:

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.“[72]

Закон во кој што ги среќаваме единствените два члена кои директно се однесуваа на мобингот е Законот за работни односи[73]. Првичната форма на Законот, истите не ги предвидувала. Во членовите 6 - 11 се застапени одредби кои што можат да се поврзат со материјата која што ја обработува мобингот. Иако на прв поглед асоцираат на одредби кои забрануваат дискриминација, сепак истите се во несомнена поврзаност со него.

Член 6:

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуство од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Во понатамошниот дел членот 7 се однесува на директната односно индиректната дискриминација. Забрана на директната и индиректната дискриминација се однесува на кандидатот за вработување и на работникот. Таа е забранета во однос на условите за вработување, напредувањето, преквалификацијата и доквалификацијата, правата кои произлегуваат од работниот однос и договорот за работа, членувањето во здруженија и други професионални организации.

Членот 8 ги наведува исклучоците од забрана на дискриминација. Не се работи за дискриминација под услов целта за тоа што сакаме да го постигнеме е оправдана и

---

[72] Кривичен законик, Службен весник на Република Македонија, број 37/1996

[73] Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, број 62/2005

условот за истата е одмерен, иако тоа предвидува правење разлика, исклучување или давање предимство на одредено лице во однос на друго.

Како дискриминација секако не смее да се сметаат законските одредби, колективните договори и договорите за работа кои предвидуваат посебна заштита и помош на определена категорија на работници во која што спаѓаат инвалидите, постарите работници, бремените жени и оние кои користат некое од правата за заштита на мајчинството, како и одредби кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците.

Со првичната форма на Законот за работни односи (Службен весник на Република Македонија 62/2005) членот 9 беше насочен кон заштита на работниците кои се жртви на вознемирување и полово вознемирување. Со истиот се забрануваше вознемирувањето и половото вознемирување. Истото беше претставено како дискриминација. Според овој Закон, вознемирувањето е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој Закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Половото вознемирување пак се дефинира како 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.

Наведените одредби беа единствените кои на некој начин директно беа поврзани со проблематиката на психолошкиот притисок на работното место. Но, нивното дефинирање ни од далеку не го опфаќаше опсегот кој го опфаќа оваа материја. Се позачестената потреба од законски одредби кои би помогнале во докажување на психолошкиот притисок на работнтото место, доведе до потреба од дополнување на Законот за работни односи, со што по членот 9 се додава нов наслов и нов член 9-а, кои гласат: „ Психичко вознемирување на работното место (мобинг)“.[74] Со него се забранува секаков вид психичко вознемирување на работното место (мобинг). Тоа претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон. Психичкото вознемирување на работото место (мобинг), во смисла на овој закон, се дефинира како секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку

[74] Закон за дополнување на законот за работни односи, Службен весник на РМ, број 114 од 14.09.2009 година

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).

Член 10 од Законот за работни односи го предвидува надоместот на штета за дискриминација врз основа на кој кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати во Р.М.

Во случај на спор покренат од страна на кандидатот за вработување, односно работникот дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од Законот за работни односи, товарот на докажување дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 од законот паѓа на работодавачот, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоци од член 8 на овој закон.

Со дополнувањето се додадени и два нови става на член 11 со кои се вели дека во случај на спор, кога е постапено спротивно на член 9-а од законот, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување на работното место (мобинг), освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоци од член 8 на овој закон. Следствено на тоа, поради поведување на постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

Уште еден закон во кој што среќаваме одредби кои го заштитуваат работникот во ситуација на психолошки притисок на работното место е Законот за еднакви можности на жените и мажите.[75] Во рамките на истиот член 3 се однесува на забрана на дискриминацијата во општествениот живот и тоа врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието,

[75] Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на Р.Македонија, број 66/06 од 29.05. 2006 година

социјалната сигурност, културата и спортот. Самиот закон дискриминацијата ја дефинира како секое разликување, искористување или ограничување врз основа на пол што го загрозува или оневозможува остварувањето или заштитата на човековите права и слободи. Се разликуваат два вида на дискриминација, директна и индиректна. Директната значи создавање нееднаков третман со прописи или дејствија на одредени субјекти зависно од полот во исти или слични ситуации во остварувањето, почитувањето и заштитата на човековите права и слободи. Индиректната пак предвидува создавање нееднаков третман на лица од различен пол со прописи, стандарди или однесувања кои формално предвидуваат еднакви можности или се навидум неутрални, но различно се применуваат во зависност од полот, освен ако тоа е во интерес и е неопходно за обезбедување посебна заштита или е предизвикано од објективни услови и околности што не се поврзани со полот.

Во рамките на Законот за еднакви можности меѓу мажите и жените дефинирано е и што се опфаќа вознемирувањето. Имено, секое несоодветно, неморално или непристојно однесување, повреда на личното достоинство кое предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување и во рамките на истото спаѓа и сексуалното вознемирување. Под него се подразбира секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, што претставува повреда на личното достоинство особено кога предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување.

Покрај одредбите од Законот за работни односи кои директно се однесуваат на мобингот (Закон за работни односи, член 9-а), Законот за спречување и заштита од дискриминација[76] е уште еден инструмент, на кој што би можеле да се повикаме, во ситуација кога се загрозени нашите права, поради притисок на работното место кој се дефинира како мобинг.

Прва фаза која треба да ни биде позната за да се справиме со некоја појава е секако познавање на основата која е предмет на заштита. Согласно член 3, се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус,

[76] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на Р.Македонија, број 50 од 13.04.2010 година

ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Обврска да го применуваат законот имаат сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни правни овластувања и правни и физички лица во областа на: работата и работните односи; образование, наука и спорт; социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјална заштита, пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита; правосудство и управа; домување; јавно информирање и медиуми; пристап до добра и услуги; членување и дејствување во синдикални, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство; култура и други области определени со закон.

И во рамките на овој закон дискриминацијата се јавува во два облика, како директна и индиректна дискриминација. Директната се дефинира како секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови.

Индиректната дискриминација опфаќа ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање на определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики, произлегуваат од оправдана цел, а средстава за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Член 7 се однесува на вознемирувањето, кое што е во најблиска врска со психолошкиот притисок. Вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминаторска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Во рамките на истиот член е дефинирано и сексуалното вознемирување. Тоа претставува несакано однесување од полов карактер, кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина.

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

Случајот кога едно лице е жртва на неповолно однесување и трпи штетни последици заради тоа што презело одредени активности за заштита од дискриминацијата (пријавило дискриминација, започнало постапка за дискриминација и сведочело во текот на постапката) се дефинира како виктимизација. Како што веќе споменавме во првата глава употребата на различни поими не треба да не доведува до конфузија. Често во литературата, зависно од тоа чие истражување го земаме за пример, може да сретнеме различни термини со кои се опфаќа материјата која ја разработува мобингот. Лејман е првиот истражувач кој што го употребил терминот мобинг, додека во земјите од англиско говорно подрачје, таквото непријателско однесување на работното место се нарекува „*bullying*“. Исто така термини кои се користат за да го дефинираат мобингот се *морално вознемирување*, *виктимизација* и *психолошки терор*.[77]

Законот за спречување и заштита од дискриминација ги предвидува следниве потешки облици на дискриминација: дискриминација направена кон одредено лице по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација); дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време (продолжена дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице.

Се она што е наведено во понатамошниот текст на овој закон е само дополнување на одредбите, појаснување околу составот и функционирањето на Комсијата за заштита од дискриминација, соработката со Народниот правобранител и судската надлежност, при покренување на постапка во која се повредени правата врз основа на дикриминаторски однос.

Она што исто така оди во прилог на заштита на вработените, а има допирни точки со нивното здравје и добросостојба е опфатено со Законот за безбедност и здравје при работа.[78] Најбитен момент на кој се обрнува внимание во овој Закон е принципот на превенција на повредите при работа, професионалните болести и

---

[77] **http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm**

[78] Закон за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Р.Македонија, број 92/07 од 24.07.2007 година

болестите во врска со работата и го обврзува работодавачот на неколку работи и тоа: изготвување проценка на ризик на работното место и изјава за безбедност, пропратено со организирање на здравствени прегледи на секои 18 месеци.

Проценката на ризикот според словото на овој Закон е нов пристап во заштитата на здравјето на работниците и подразбира евиденција и проценка на сите фактори во работниот процес, со цел да се утврдат можните опасности и штетности на работното место и работната средина кои можат да предизвикаат оштетување на здравјето, повреди на работното место, професионални болести и болести во врска со работата. Проценката на ризикот започнува со препознавање, утврдување и групирање на опасностите и штетностите на работното место и работната средина и поаѓа од актуелната состојба на безбедноста и здравјето на работа за секое работно место.

Изјавата за безбедност е основен документ кој ги опишува карактеристиките на работниот процес и содржи идентификација на опасностите и проценка на ризикот за безбедност и здравје на работното место и пропишува соодветни мерки за заштита.

Со извршувањето на овие обврски од страна на работодавачот во голема мера ќе се придонесе за откривање и отстранување на штетностите на работните места и последиците од нив по здравјето на работниците, а со тоа и последиците по работниците изложени на психички притисок – мобинг. Но, за таа цел треба да се надополни и Листата на професионални болести, за што веќе споменавме во досегашните излагања.

4. Закон за заштита од вознемирување на работното место

Сите законски одредби кои веќе ги наведовме и образложивме во овој труд имаа за цел да ни помогнат во борбата со мобингот, во услови на непостоење на конкретно законско решение чија основна цел би била заштита на правата на жртвите од мобингот. Но, на 31.05. 2013 година се донесе Законот за заштита од вознемирување на работното место[79]. Закон чиј предмет е спречувањето на психичкото и половото вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место, како и други прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работното место.

[79] Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Р.Македонија, број 79 од 31.05. 2013 година

Целта на овој Закон е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

Во однос на својата примена, законот е наменет за работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот.

Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување. За лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот како работодавач, во смисла на овој закон, е работодавачот кај кој овие лица ја вршат работата. Овој закон се применува на сите видови на психичко и полово вознемирување на работно место.

Во рамките на овој закон се предвидува забрана за било кој вид на вознемирување на работното место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работното место.

Под психичко вознемирување на работното место се подразбира секое негативно однесување на 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 или менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

Однесувањето од ставовите (1) и (2) на овој член се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место, доколку 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.
Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување во смисла на ставовите (1) и (2) на овој член.

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.

Поимите вршител на вознемирување на работно место и вознемирувано лице во овој закон имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

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

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

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се:

1) 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;

2) 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;

3) секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и

4) 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.

Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот и општите правила на однесувања од ставовите (2) и (3) на овој член. Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,

- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и

- им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,

- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознем ирување на работното место и

- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со закон.

Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.

Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос. Посредникот се избира од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените. Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место. Кај работодавач кој има помалку од 50 вработени посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место, вршителот на вознемирувањето и вработениот кој ќе го определи работодавачот. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно. Посредникот не може да биде посредник ако во постапката на посредување е предложен во својство на сведок. Во случај кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, вработениот кој е изложен на вознемирување може да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место пред надлежен суд.

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, работодавач - физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работно место, одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета.

Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место.

Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно со овој закон.

Злоупотреба на правата на вознемирување на работно место врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или за друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое сметаат дека е изложено на вознемирување на работното место,

треба писмено да се обрати до лицето за кое сметаат дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

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

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работоводен 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.

Барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат (во натамошниот текст: овластено лице). Овластувањето се дава во писмена форма. Барање може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Барањето согласно овој закон содржи:

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

Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Со истекот на рокот, правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

За време на траењето на рокот и за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон за утврдување на одговорност на вработениот за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.

Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници. Ако страните и работодавачот, односно овластеното лице кај работодавачот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, лицето е должно во рок од осум дена, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник. Од денот на доставувањето или не доставувањето на известувањето, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место. Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување, согласно со овој закон.

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

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување. Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги предвид

околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност. Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба, посредникот во текот на постапкта може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните. Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците. Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот. Работодавачот е должен да постапи по препораките.

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

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката. Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето од овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече

една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со закон. Ако вработениот на кого поради вршење на вознемирување на работно место му била изречена мерката, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно со закон.

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

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Споровите поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови. Во постапката по споровите се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Со тужбата од овој закон вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,
- забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место,
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место.

Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот. Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката да одреди

привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета.

Во привремени мерки спаѓаат:

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

Жалбата против решението не го задржува извршувањето на решението.

Инспекциски надзор над спроведување на овој закон врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот. Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место;

2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место;

3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита;

4) не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени;

5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот;

6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место и

7) не го премести привремно вработениот во друга работна просторија или работна средина.

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

Глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот.

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

Работодавачот е должен вработените кои се во работен однос да ги запознае со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските во врска со

забраната за вознемирување на работно место, начинот на препознавање и можностите за заштита, во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Работодавачот е должен да состави листа на посредници, во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија”.

5. Насоки за делување во иднина

Поради тоа што законодавството во Р.Македонија нуди заштита, која сепак се чини дека не е доволна (показател се покренатите судски случаи), а и не располагаме ниту со други иницијативи кои се стриктно насочени кон давање на насоки за идентификација и превенција од мобингот, во завршните делови од овој магистерски труд ќе се осврнеме на она што сметаме дека е потребно да се преземе во Р.Македонија со цел подигање на свеста кон поцелосно законско определување на мобингот и зголемување на свеста за справување со истиот.

Еден од најбитните моменти е имплементирањето на Националната стратегија 2007-2012 која се однесува на безбедноста и здравјето при работа во рамките на домашното законодавство. За да кажеме дека Стратегијата има потенцијал да произведе позитивен ефект прво треба да биде исполнет условот на неселективно и бескомпромисно почитување на законите и регулативите. Во состав на стратегијата спаѓаат следниве активности:

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

- Медиуми.[80]

Но, и покрај потенцијалот на оваа Национална стратегија, сепак години подоцна не ги посведочивме позитивните ефекти кои требаше да произлезат од неа.

Друг битен момент е носењето на Програма на национално ниво, од страна на Владата на Р.Македонија согласно Законот за безбедност и здравје при работа. Правната основа на Програмата за безбедност и здравје е член 4 од Конвенцијата на МОТ бр.155 за заштита при работа, здравствена заштита и заштита на работната средина како и член 4 од Законот за безбедност и здравје при работа.[81] Покрај тоа неопходно е усогласување на домашното законодавство со она што го налагаат регулативите и директивите важечки во ЕУ, развој и промоција на споменатата стратегија и комплетна идентификација и еваулација на ризиците на работното место.

Сето ова е од посебна важност поради превенија од мобинг и заштита на жртвите од понатамошни стресни ситуации кои ги носи евентуалното покревање на спор за решавање на ситуацијата во која се наоѓаат. Не смееме да дозволиме под заштита на работното место да се потенцира исклучиво физичката заштита, односно носењето на заштитна опрема. Вработените имаат потполно право на целокупна заштита на работното место, под која се подразбира и заштита од психолошки притисок. Иако веќе споменавме дека има некои одредби кои се дел од различни закони, сепак оптимална заштита би понудил посебен и сеопфатен закон за мобинг, кој би понудил целосна заштита, а не само формално постоење на таква регулатива.

Од друга страна она на што не треба да заборавиме е секако и социјалниот дијалог. Штетните последици од мобингот не се однесуваат само на жртвата, туку влијаат и на работната средина, која непосредно има влијание и на локално ниво, поради тоа што работи со намалена продуктивност и евентуални загуби при работата, како ефект на нискиот степен на остварување. Во оваа низа се надоврзува и потребата од социјален дијалог и на национално ниво, за чие што остварување клучен фактор е постоењето и работењето на економско-социјалните совети.

Основа за остварувањето на социјалниот дијалог е склучувањето на колективни работни договори. Како дел од условите во нивни рамки поставен е и условот за соодветна заштита при психолошки притисок на работното место. Со склучување на

---

[80] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр.47

[81] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр.47

посебни колективни договори се допрецизираат правата на вработените, а воедно ќе се обезбеди и заштита од мобингот спроведена преку соодветни мерки кои треба да ги преземе работодавецот.

Уште едно тело, кое што под услов да профункционира ќе понуди доста стручни совети во повеќе области, е Националниот совет за безбедност и здравје при работа. Но, и покрај тоа што има законска подлога за тоа уште од 2007[82] и со одлука на Владата, врз основа на член 43 од Законот за безбедност и здравје при работа, се основал Совет за безбедност и здравје при работа како експертско и советодавно тело на Владата на Република Македонија. **Претседател на советот** е Горан Јовановски, Јованка Каранџиска – Беслимовска **потпретседател** и Милан Петковски – **секретар**[83], сепак не се забележани позабележителни резултати во однос на справување со психолошкиот притисок на работното место. Предвидени функции на ова советодавно експертско тело се да разгледува и дава мислења и предлози за:

- Програмата;
- Состојбите во областа на безбедноста и здравјето;
- Стратегија за кохерентна политика за спречување и намалување на повредите, професионалните болести;
- Стручни основи за изработка на закони и други прописи за безбедност и здравје;
- Документи на меѓународни организации во однос на безбедноста и здравјето при работа. [84]

Задача на менаџерите е секогаш да бидат подготвени за да се справат со некоја новонастаната ситуација, која што штетно влијае на здравјето на вработените. За да се остварат добри резултати треба да се погрижиме да создадеме услови за работа во здрава и позитивна работна средина, која што ќе не мотивира кон максимално извршување на работните задачи и ќе бидеме ослободени од секаков вид на притисок на работното место, особено од психолошки притисоци.

Друг аспект на кој треба да се посвети внимание е секако вложувањето во образованието и тренингот на вработените, но и на оние кои претендираат да се вработат. Секоја индивидуа првично треба да биде доволно едуцирана за да може да се

---

[82] Закон за безбедност и здравје при работа Службен весник на Р.Македонија број 92/07 од 24.07.2007 година

[83] http://www.dit.gov.mk/zanas.php

[84] Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: „МОБИНГ – психички притисок на работното место“, LAMINA Скопје, јуни 2009, стр. 50

прилагоди на секоја работна средина, но и непречено да работи под притисокот на работните услови, кој што се наметна со промената на пазарната економија во последниве години. Под услови на потрага по работници од кои што се бара максимално вложување на труд, за што е можно пониски приходи, притисокот на работното место го достигнува својот максимум. Поради тоа треба да се вложат напори од страна на менаџментот во однос на континуирано образование и тренинг на вработените пред се.

Континуираното образование и тренингот во областа на запознавање со мобингот и предизвиците кои ги носи истиот позитивно влијае врз целокупното работење во однос на подобрување на продуктивноста и на квалитетот на работењето, а со тоа и на зголемувањето на добивката со што се остварува планот за работа на организацијата. Но, најбитниот момент е што се минимизира одливањето на кадарот. Со тоа се задржуваат вработените кои веќе ги развиле потребните знаења и вештини за соодветното работно место, со што и самата организација е подготвена на предизвиците кои и претстојат и ги избегнува трошоците кои би се јавиле доколку се изгуби веќе квалификуваниот работник, а со тоа се јавува потребата од обучување на нови лица, ангажирани на упразнетото работно место.

Во прилог на горе наведеното беше спроведено интервју со претставник на ССМ, односно со г-нот Симон Силјановски, секретар на Регионалното синдикално представништво – Битола со Ресен и Демир Хисар. Целта на интервјуто беше точно да се покаже каков е ставот на ССМ во врска со мобингот и кои се активностите преземени од нивна страна со цел актуелизација на оваа појава, што неминовно ќе придонесе кон актуелизација на потребата за поцелосно законско регулирање.

07/20/2011 година

Интервјуиран: Симон Силјановски, секретар на Регионалното синдикално представништво – Битола, со Ресен и Демир Хисар (Прилог број 2)

1. **Во која мера сметате дека мобингот како појава е застапена во работното секојдневие во Р.Македонија?**

- Мислам дека во Балканските, односно Централноисточните земји, каде што има недостиг и борба за секое работно место од една страна и мултиетничноста и поставеноста на половите од друга страна дава поволна подлога за мобинг и сметам дека е доста присутен и во Р.Македонија.

2. **Дали македонските работници имаат доволно познавања да го идентификуваат мобингот?**

- Генерално, немаат. Како појава доста е нејасен за да се препознае, а и не е добро дефиниран.

3. **Кои се најчестите причини за мобинг во Р.М. и генерално кој е профилот на жртвата?**

- Како прво би ги навел политичките причини, припадноста на различни политички партии, однос власт - опозиција, па етничките, припадноста на различни етнички заедници и половата дискриминација. Во однос на профилот на жртвата тоа е пред се личност која не можи да се одбрани, не е моќна да се спротивстави , зависи од карактерот, еластичноста и поподложни на тоа се вработените во државните установи, кои го добиле вработувањето со партиска позадина.

4. **Кои иницијативи ги има преземено ССМ за справување со мобингот?**

- Пред се тука е инцијативата за донесување на Закон за мобинг, на која сеуште се работи. За таа цел се лобираа политички групи, а исто така и женското лоби преку женската група при ССМ.

5. **Која е целта на формирање на „Анти мобинг мрежа - МК“ и кои субјекти ги опфаќа истата?**

- Целта на проектот на формирање на „Анти мобинг мрежа - МК“ е формирање на национално тело кое ќе ги опфати сите фактори што се занимаваат со оваа проблематика. Во тој контекст засегнати субјекти се лица од синдикатите, работодавачите, науката, а работодавачите се јавуваат и во партнерски односи. Исто така се јавуваат како директни засегнати странки жртвите на мобингот, но и адвокатите, судиите и работодавачите.

6. **Дали сте задоволни од досегашната работа на Канцелријата за помош на жртвите од мобинг и дали може да очекуваме отварање на Канцеларии кои ќе нудат помош на жртвите од мобинг и во другите градови?**

- Сеуште е новост. Канцеларијата за жртвите од мобинг е отворена на 21 декември 2010 година. Истата е сместена во седиштето на Сојузот на синдикатите на Македонија во Скопје, во просториите на Синдикатот за финансиски дејности. Приемни денови за сослушување на жртвите од мобинг се понеделник, вторник и среда, од 10 до 14 часот, при што странките ги сослушува проект – асистентот кој што волонтира во Канцеларијата. После почетниот контакт се закажува средба на

експертскиот тим на Канцеларијата со лицето кое бара помош. Најпрво ќе биде проценето дали предметот спаѓа во категоријата на психичко вознемирување на работното место, а после по потреба се преземаат интервенции за заштита на оштетениот работник. Во регионов нема такви инцијативи за отворање на канцеларии, сеуште ако имаат проблем треба да се обратат во Канцеларијата во Скопје. Сите останати податоци ќе ги најдете на веб страната на Сојузот на синдикати на Македонија.

7. Дали вработените во Р.Македонија се запознаени со инструментите за заштита кои им се нудат и кои се тие?

- Не се запознаени. Ние планираме во понатамошниот период одржување на отворени состаноци, на кои ќе можат да доаѓаат и да се информираат. Главен недостаток е што нема правила на игра, односно нема закон, кој секако е во очекување, за да можеме понатаму да се повикаме на истиот.

8. Кога може да очекуваме да се донесе посебен Закон за мобинг? До каде е постапката за изготвување на предлог-закон за мобинг која што беше најавена од страна на ССМ?

- Предлог - законот е дефиниран. Изборниот период и секако промената во власта си го направи своето, па потребен е извесен период на мирување дури да се средат некои работи. Очекуваме од есен да се интензивираат иницијативите на ова поле.

9. Која ќе биде улогата на скоро промовираните анти-мобинг советници?

- Непосреден контакт со вработените, откривање на случаите на мобинг, при што ќе им биде загарантирана заштитата и анонимноста за да не бидат после тоа додатно мобирани.

10. Дали сте запознаени со судски процесуиран и решен случај на мобинг во Р.М.?

- Нема таков случај, не сум запознат. Нема ни закон врз основа на кој би се покренал таков случај.

Она што го добивме како одговор на спроведеното интервју, во потполност се поклопува со нашите очекувања. Имено, иако спроведеното интервју беше пред повеќе години, состојбите сеуште се непроменети. И покрај донесувањето на Закон за мобинг, сеуште вработените кои се жртви на истиот не се охрабруваат да покренат постапки и апармираат на слабата заштита која ја нуди истиот.

IV. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Појава и мотив за истражувањето

При определувањето на појавата која ќе ја истражуваме, поаѓаме од моментот на барање на одговор на одредени клучни прашања, кој лично ги доживуваме. Значи за да започнеме со истражување на конкретната појава започнуваме од себе, барајќи решение за сопствените потреби и проблеми, од личното искуство, поткрепено со научни сознанија.

Мобингот како појава е се почесто присутна во сите сфери на работни односи во Р.Македонија. Без оглед дали се работи за јавниот или приватниот сектор, мобингот е опасно оружје во рацете на оној кој го практикува, а опасност за жртвата која се наоѓа во ситуација на постојан психолошки притисок на работното место. Ова не е новонастаната појава, но поради се поголемата зачестеност го привлече нашето внимание. Најголемиот предизвик со кој се соочуваме, иако во ситуација на постоење на засебен Закон за мобинг, е секако идентификувањето на истиот, докажувањето и санкционирање на извршителите.

Во првата глава на трудот веќе дадовме поширок осврт на појавата која ја истражуваме. Започнавме со дефинирање на мобингот и негова идентификација. Потоа го разложивме на видовите и фазите кои ги среќаваме во расположливата литература. Ги опфативме карактеристиките на моберот, препознавањето на жртвите на мобингот, но и препознавање кога и самите сме жртви на психолошкиот притисок на работното место. При крајот на главата ги наведовме последиците кои ги остава мобингот, како на самата личност која е непосредна жртва, така и на работната средина, која посредно трпи последици од нарушените односи кои владеат во неа. Главата ја завршивме со излагање на начините и нивоата на превенција со што сметаме дека ќе помогнеме на жртвите на мобингот, барем во насочување каде да се обратат во таков случај.

Мотивот за да се насочиме кон истражување на оваа појава е пред се личниот интерес. Поради тоа што се работи за магистерски труд, во кој што тежината на истражувањето паѓа на авторот на трудот, во соработка со менторот на истиот, не можеме да зборуваме за интерес на истражувачки тим, кој што во случај на пообемни истражувања би бил релевантен субјект за прибирање и анализа на податоците кои се карактеристични за одредена појава.

2. Проблем и предмет на истражувањето

При определување на проблемот на истражувањето се водиме од самиот наслов на трудот, кој е во најтесна врска со материјата која ја обработуваме.

Според тоа проблем кој е во фокусот на истражувањето е *определување на клучните индикатори за дефинирање на мобингот и анализа на оправданоста од негово законско одредување*. Констатираме дека се работи за проблем поради тоа што и во состојба на постоење на законска рамка за истиот, се соочуваме со ситуација во која што секој може да го дефинира како сака, бидејќи не постојат индикатори кои би го дефинирале истиот, без можност за двосмисленост или преклопување со други појави.

Предметот на истражувањето произлегува од проблемот на истражување. Имено, *непостоењето на клучни индикатори за дефинирање на мобингот ја истакнува потребата од негово поцелосно законско одредување*. Тоа е така поради тоа што во рамките на законот неминовно треба да бидат опфатени сите категории на дефинирање на мобингот, кои реално во моментов недостасуваат или се многу површно опфатени.

Во досегашното образложение веќе имавме прилика да увидиме дека предметот на трудов иако претставува една целина, сепак е своевидно разложен на неколку делови. Првиот дел е посветен на идентификација на клучните индикатори кои го дефинираат мобингот. Во овој дел е опфатена дескриптивната и класификациона природа на појавата. Откако ги утврдивме клучните индикатори се насочивме кон споредбениот дел. Во рамките на истиот, со компаративна анализа доаѓаме до заклучоци во каква законска рамка е поставен мобингот во земјите кои ги имаме земено како пример, што ни дава насока каде би можеле ние да се придвижиме во иднина. Последниот дел од разработуваањето на предметот на истражувањето е експлоративната компонента. Анализирање на актуелноста на појавата, истражување како вработените во јавниот сектор го разбираат мобингот и во која мера е актуелна оваа појава во Р.Македонија. Без навлегување во доменот на правото и правното регулирање, без претензии да се дадат насоки за доработка на законот за мобинг, туку само начелно претставување како теоретските сознанија кои беа претставени во трудот, а функционираат и се применети во нашата реалност.

3. Цел и задачи на истражувањето

Како што гласи и самиот наслов на магистеркиот труд целта на истражувањето е истакнување и докажување на потребата од утврдување на клучните индикатори што го дефинираат мобингот и анализирање на оправданоста од негово законско одредување. Имајќи ги веќе на располагање горенаведените законски решенија, се поставува прашањето дали се доволни за да се заштитиме од мобингот, или се јавува несомнена потреба од дополнување на законот за мобинг. Закон што во својот текст би ги опфаќал сите последователни фази на дефинирање на една појава и нејзино ставање во законска рамка. Инструмент кој што согласно одредбите што ги содржи ќе ни биде на располагање во случај на покревање на законска постапка против лице или група на лица кои извршувале континуиран психолошки притисок над жртвата, која ќе докаже дека последиците кои ги чувствува или загубата на работното место е токму последица на таквиот третман.

Општа цел на истражувањето ќе биде докажување на ставот дека во Р. Македонија се соочуваме со потешкотии при идентификување што е тоа психолошки притисок и дека со поконкретно законско одредување ќе бидат отстранети нејаснотиите во врска со овој проблем. Со тоа би се придонело кон кревање на степенот на заштита на вработените и подобрување на климата во секоја работна средина.

Како задачи кои произлегуваат од општата цел може да ги наведеме:

- Врз основа на теориското претставување и компаративна анализа на мобингот да се издвојат клучните индикатори за негово дефинирање;
- Да се утврди употребната вредност на предвидениот методолошки пристап и инструментариумот на истражувањето;
- Да се добијат недвосмислени показатели за сериозните последици од мобингот кои ќе имаат практична вредност за негова детекција во секојдневната работа, но ќе служат и како аргумент и доказ во залагањето за негово поцелосно законско регулирање.

4. Методолошка рамка

4.1. Вид на истражување

Според видот се работи за оперативно истражување. Припадноста кон оваа категорија е поради тоа што се работи за истражување кое има за цел да се изврши поврзување на теоретските сознанија со реалноста.

4.2.Истражувачка парадигма

Истражувачката парадигма во рамките на истражувањето беше квантитативна. Беа опфатени показатели кои се насочени кон кванитативно претставување на резултатите, без да се навлегува во квалитативна обработка на податоците.

4.3.Истражувачки дизајн

Истражувачкиот дизајн во истражувањето е дескриптивен, фокусиран на сегашноста. Во негови рамки карактеристично е тоа што се дава опис на суштината на проблемот, но не се навлегува во ситници. Со истражувањето не се цели да се открие кои прични довеле до тоа вработените во јавниот сектор да го сфаќаат мобингот исто или поинаку од нивните колеги во земјите во кои е законски регулиран.

4.4.Спроведено предистражување

Она што беше на некој начин повод за да се започне со истражување на оваа појава е натписот кој се појави во неколку дневни весници, во средината на јули 2009 година[85], во кој што се говореше за поднесувањето на првата тужба за мобинг во Р. Македонија. Вниманието ми го привлече токму тој факт. Во неформалното предистражување дојдовме до податок дека во Р. Македонија непостои закон за мобинг, туку дека се работи за повикување на два члена од постојниот закон за

[85] http://www.dnevnik.com.mk/default-mk.asp?ItemID=53E84E814A257D4C8B9ECE4416CBE4C7&arc=1
http://www.novamakedonija.com.mk/NewsDetal.asp?vest=717910937&id=10&setIzdanie=21740
http://www.utrinski.com.mk/?ItemID=CC2514331F8ED94E8EE8CF8E7E09AD2A
http://www.vecer.com.mk/default.asp?ItemID=91AF15CA097EB24AA3E9994B97A20D09
http://www.vest.com.mk/?ItemID=5CDAA1FD99D96B43B2F8264FF432792F

работни односи. Но, земајќи ја во предвид сериозноста на ова прашање, потекна и интересот да направиме една споредба како е истото решено во дел земји на Балканот, во ЕУ и САД. По тој повод се отвори пошироко поле за истражување кое што всушност ја претставува основата на овој магистерски труд. Но, и покрај донесувањето на засебен Закон за заштита од вознемирување на работното место, сепак не е евиденитрано зголемување на заштитата, до посакуваното ниво.

5. Хипотетска рамка

Појдовна точка на секое истражување претставува хипотетската рамка. Иако претставувањето и дефинирањето на истата е поместено во подоцнежното образложение, сепак самата идеја за истражувањето кое сме имале намера да го спроведеме е најтесно поврзана со докажување или побивање на тезите кои ги застапуваме како истражувачи.

Цел на секое истражување може да биде само една. Целта го претставува крајниот досег, она што сакаме да го постигнеме, каде сакаме да стигнеме. Невозможно е истовремено да се пристигне на две места. Некои автори, меѓутоа, истакнуваат дека секое истражување има двојна цел: 1. Да се открие суштината на појавата, нова вистина (спознание) и 2. Да се објаснат и да се овозможи резултатите да се искористат во пракса. Овој став ни логички ни методолошки не е прифатлив, затоа што на исто ниво не е ни можно да се имаат две цели. Освен тоа, истражувањето не се спроведува за да се стигне до ново спознание поради самото спознание, туку врз основа на него да се реши некој практичен или теоретски проблем. И второ, кога би било тоа можно (а не е), на пример да се постави како цел: да се објаснат и да се овозможи во пракса да се искористат спознатите , ако е во прашање фундаментално истражување. Тоа може да биде цел на развојните или применетите истражувања (кои најчесто се спроведуваат врз основа на резултатите на фундаменталните истражувања) чија што цел е решавање пред се на некој практичен проблем, што е исто така основа за ново спознание.

Секоја цел на истражувањето додатно ја одредуваме со хипотеза. Со хипотезата се утврдува можноста, всушност претпоставениот причинител на некоја појава, претпоставеното решение на проблемот, појавата која се истражува. Таа се изразува со прецизно тврдење кое со истражувањето сакаме (треба) да го докажеме. Хипотезата ја означува врската помеѓу теоријата и истражувањето кое води кон откривање на нови

спознанија. Затоа на почеток на секое истражување неопходно е да се формулира хипотеза, затоа што без хипотеза како претпоставено решение немаме што да докажуваме, не е можно да се добие било каков корисен и научно валиден резултат.

Со хипотезата се изразува тврдење кое врз основа на прибирање и анализа на податоците, треба да го докажеме преку истражувачкиот труд. Докажувањето на хипотезите е вистински истражувачки труд, во кој најмногу доаѓа до израз познавањето на методологијата и креативната способност на истражувачот. [86]

а. Генерална (општа) хипотеза

Во секое истражување најголем ризик за неговиот успех е во поставувањето на хипотезите. Ако хипотезите се несоодветно поставени, ризикот од неуспех е доста голем во споредба со ситуацијата кога хипотезите се добро поставени, а некои други моменти придонесуваат кон тоа да не го добиеме очекуваниот ефект од истражувањето.

Хипотезите претставуваат мисловно - теоретски дополнувања на извесни празнини во познавањето на одредени појави или цели области на појавата, чии извесни моменти, делови или аспкети веќе ги познаваме. Затоа во барањето на добри хипотези треба да се потпреме на претходното знаење во врска со нашиот проблем. Бидејќи откритието мора да биде чекор подалеку во сознанието за добра хипотеза, покрај добрите познавања потребно е да се имаат и да се користат креативните способности како што се интелегенцијата, фантазијата и интуицијата.[87]

Имајќи во предвид дека предметот на овој магистерски труд претставува дефинирање на клучните индикатори кои го идентификуваат мобингот, споредба на состојбите во Р.Македонија и избрани земји од ЕУ, САД и Балканот и анализа на актуелноста во нашата земја, главната хипотеза ја дефиниравме во следниов облик:

„Вработените во јавната администрација во Р.Македонија, без оглед на нивната возрасна, образовна и полова структура, поимот мобинг го разбираат во неговото општо употребно значење и онака како што е определен и опишан во современата стручна литература и ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање“.

---

[86] Josip Milat, „Osnove metodologije istrazivanja“, Skolska knjiga, Zagreb, 2005, str.80

[87] Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002, str.84-85

Во однос на оваа општа претпоставка која не води при градењето на овој труд, ние би кажале дека во Р.Македонија е релативно добро познат овој поим и дека не постои значајна разлика од аспект на неговото поимање, конкретно во специфичната популација во која ние истражуваме. Имено, вработените во јавниот сектор добро го разбираат поимот, јасно го диференцираат од останатите слични поими и како и останатите нивни колеги од компарираните подрачја го поддржуваат и го ценат значењето на неговото законско определување. Поради тоа и главната хипотеза е поставена во афирмативна форма во која што веќе ја наведовме, а резултатите од истражувањето ќе покажат дали нашите тврдења се основани или пак ќе бидат отфрлени како неточни.

Целта на истражувањето кое што треба да ја провери наведената хипотеза е да понуди податоци кои ќе бидат релевантен показател и ќе дадат веродостоен одговор на поставената хипотеза. Поради тоа се спроведува истражување во рамките на јавната администрација, кое треба да ни помогне да извлечеме заклучок дали вработените го разбираат мобингот на истиот начин на кој што е определен во светот и во која мера ја чувствуваат потребата од неговото поцелосно законско регулирање.

б. Посебни и поединечни хипотези

За подобро да ја разработиме главната хипотеза ја „разложуваме“ на посебни и поединечни хипотези. Земајќи во предвид дека генералната хипотеза произлегува од предметот на истражувањето, посебните и поединечните хипотези произлегуваат од генералната (општата) хипотеза и се директно поврзани со варијаблите. Посебните хипотези го наоѓаат односот помеѓу варијаблите, а поединечните хипотези го наоѓаат односот меѓу облиците на варијаблите (најситните делчиња). При проверката на главната хипотеза се движиме од долу на горе, односно од поединечните кон генералната хипотеза.

Во нашиов случај ќе се обидеме да добиеме податоци кои ќе бидат основа за анализа на следниве посебни и поединечни хипотези:

Посебна хипотеза 1:

„Вработените во јавната администрација без оглед на нивната **возраст** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање“.

Поединечни хипотези

1.1. Ако мобингот е извршен врз вработен до 35 годишна возраст, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира;

1.2. Ако мобингот е извршен врз вработен од 36 – 54 годишна возраст, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира;

1.3. Ако мобингот е извршен врз вработен над 55 годишна возраст, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира.

Посебна хипотеза 2

„Вработените во јавната администрација без оглед на **степенот на нивното образование** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и сметаат дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира“.

Поединечни хипотези

2.1. Ако мобингот е извршен врз вработен со средна школска подготовка, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира,

2.2. Ако мобингот е извршен врз вработен со висока школска подготовка, магистратура или докторат, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира.

Посебна хипотеза 3

„Вработените во јавната администрација без оглед на **половата припадност** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и сметаат дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира“.

Поединечни хипотези

3.1. Ако мобингот е извршен врз вработен маж, тогаш тој точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира,

3.2. Ако мобингот е извршен врз вработена жена, тогаш таа точно и без двоумење го препознава и смета дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира,

При креирањето на табелите за пресметување на податоците кои што ни се потребни, се движиме од поединечните хипотези, кон генералната. Имено, изгледот на табелите, односно варијаблите кои што претставуваат индикатори за она што сакаме да го изведеме како заклучок , ги извлекуваме од поединечните хипотези. Она што го добиваме како резултат е потврда или отфрлање на посебните хипотези. Врз основа на тие податоци, ја утврдуваме генералната хипотеза, согласно добиените податоци од спроведеното истражување.

Во следната глава ќе бидат претставени и табелите со сумираните податоци со што ќе се добие појасна слика на она што го наведовме во погорниов текст.

в. Индикатори

Како индикатори на поставените хипотези се земаат во предвид резулатите од спроведените истражувања. Сите индикатори немаат еднаква вредност во застапувањето на одредени варијабли, па мора да се погрижиме околу тоа изборот на индикаторите да го задоволува поголемиот број на критериуми.

1. Индикаторот мора да биде добар *соодветен*. Тоа значи дека мора да се однесува на варијаблата која сакаме да ја измериме;

2. Индикаторот мора да биде *објективен*. Индикаторот е објективен кога резултатите до кои се доаѓа со неговата употреба зависат од она што се мери, а не од оној што го спроведува мерењето. Кога резултатот повеќе зависи од оној кој што го спроведува мерењето отколку од она што се мери, тогаш велиме дека тој е субјективен.

3. Индикаторот мора да биде сигурен *веродостоен*. Сигурноста на некој индикатор зборува за тоа колку во мерењето на една варијабла можеме да се потпреме на некој индикатор;

4. Индикаторот мора да биде *единствен*. Тоа значи дека индикаторот треба да биде така јасно и прецизно дефиниран па различни субјекти да знат на што точно се однесува;

5. Индикаторот мора да биде *прецизен*. Прецизниот индикатор овозможува овозможува со негова помош да регистрираме и помали разлики во големината на варијаблите.

6. Индикаторите треба да бидат *репрезентативни*. [88]

За да бидат употребливи во научното истражување индикаторите мора да ги задоволуваат наведените критериуми. Во рамките на нашето истражување како индикатори се јавуваат : *возраста на испитаниците, степенот на завршено образование, половата припадност, брачниот статус, позицијата на работното место и политичката активност*. Согласно наведените индикатори, во рамките на анализата на добиените податоци ќе можеме да извлечеме релевантен заклучок за да ја докажеме вистинитоста на поставените хипотези. Но, поради тоа што фокусот на нашата анализа е насочен само врз основа на возраста, степенот на образование и половата припадност на испитаниците, нема да навлегуваме во обработка и анализа според останатите индикатори. Со тоа оставаме простор доколку се јави потреба да бидат искористени податоците и да се разработи анализата според останатите индикатори во рамките на некое друго истражување.

6. Постапки и инструменти за прибирање на податоците

Секое прибирање на податоци во научните истражувања на одреден начин претставува мерење. Мерењето се спроведува со опфаќање на варијациите на варијаблите без оглед на тоа какви се тие – квантитативни или квалитативни. Во

[88] Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002, str.101-104

продолжение накратко ќе ги претставиме постапките и инструментите искористени во рамките на овој труд.

Историски метод – Со употребата на историскиот метод го прикажавме потеклото на мобингот како појава, дефинирањето на истиот, развојните фази, видовите кои произлегле од неговото истражување, категориите во кои е застапен, последиците кои произлегуваат од работењето во средина во која се среќава овој вид на однесување, кои се сигналите кои ќе ни овозможат да го препознаеме моберот.

Компаративна анализа – Компаративната анализа како методолошка постапка беше употребена со цел да се изврши споредба помеѓу постојните законски решенија за мобингот, во неколку избрани земји и тоа:

- *Шведска*, како земја представничка од Европската унија,
- потоа регулативите со кои е уредена оваа област во *Европската унија*,
- законските решенија во *Соединетите американски држави* и
- законот во *Р.Србија*, како сосед на Р.Македонија и
- *Р.Хрватска* како балканска земја, а воедно и членка на ЕУ.

Намената на оваа постапка беше единствено за да го осознаеме теоретското објаснување на мобингот. Потоа продолживме со тоа до каде стигнале поразвиените земји и каде би сакале да се насочиме во иднина, без претензии да навлегуваме во строго законското регулирање или да настојуваме да прикажеме како би требало да изгледа еден закон за мобинг во Р.Македонија.

Фокусот сепак беше задржан на тоа како една единка може да идентификува случај на мобинг и како истата да биде насочена да се заштити себеси во тој случај.

Анкетен прашалник – Анкетниот прашалник како инструмент за прибирање на податоците, беше употребен со цел добивање на непосредни податоци во врска со истражуваната појава.

Анкетата е посебен метод за прибирање на податоци со помош на кој можеме да дојдеме до податоци за ставовите и мислењата на испитаниците. Но, анкетата во научните истражувања не е само поставување на прашања и барање на одговор на тие прашања. Тоа е поставување на одредени прашања на одредена категорија и број на луѓе, на одреден начин за да добиеме точни одговори. Од големиот број различни дефиниции за анкетата најсоодветна е оваа: „Анкетата е техничка постапка за

собирање на фактички материјал во комбинација со статистички методи на примерокот со методот на интервју или прашалник“[89].

Истражувањето со употреба на анкетен прашалник го спроведовме кај вработените во јавниот сектор во рамките на избраните општини. Целта беше докажување колку вработените во јавната администрација го препознаваат мобингот како појава, односно колку евентуалната злоупотреба на работното место можат да ја идентификуваат како мобинг. Затоа што тешкотијата при докажувањето на мобингот не е само на страната на законодавството, туку почетниот проблем е да се идентификува истиот од жртвата, па подоцна да се осврнеме на негова заштита.

Бидејќи мобингот е релативно тешка категорија за докажување, во сегашниов степен на развој на нашето општество неминовна е потребата од поцелосно законско определување и прецизирање на одредбите кои би го санкционирале. Прашањата беа од комбиниран тип, затворени и полуотворени прашања, за олеснување на процесот на истражување и добивање на поширока лепеза на одговори. (Прилог број 3).

Интервју – Употребата на интервјуто произлезе од потребата да се консултираат релевантни субјекти, како психијатар и претставници на носителите на иницијативи во оваа област, т.е. член на ССМ, кои би дале свое видување на третирањето на мобингот во Р.М.

Спроведувањето на интервјуата ни ги потврди очекувањата. Имено, она што го добивме како одговор се поклопува со теоретскиот дел кој што веќе беше наведен. Поради тоа и самите интервјуа се веќе вметнати во текстот, онаму каде што се јавила потребата со нивна помош да бидат потврдени одредени теоретски тврдења (Прилози број 1 и 2).

Студија на случај - Оваа постапка подразбира пронаоѓање на лице кое има поднесено било каков вид на представка, па утврдување како било реагирано на истата и донесување на заклучок дали навистина се работело за случај на мобинг или едноставно дошло до заблуда на подносителот. Во услови на недефинираност на појавата, често се случува да дојде до забуна и како мобинг да се идентификува некое друго девијантно однесување, а понекогаш вистински случај на мобинг да биде игнориран поради можноста за манипулирање во овој вакуум период кај нас. Се

[89] Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002, str.124

признава дека мобингот постои, но е изоставено неговото поцелосно законско регулирање.

Како случај кој што го разработивме во рамките на студијата се јавува првиот случај за кој била покрената тужба за мобинг во Р.Македонија. Поради тоа што ова беше предмет и на нашето предистражување, некако природно се јави потребата да се разработи истиот и да се утврди фактичката состојба на целокупниот процес. Информациите за текот на судската постапка и целокупниот процес се добиени од Регионалната канцеларија на ССМ во Битола.

Во месец март 2009 година триесет вработени во текстилната фирма во Битола добиваат групен отказ на договорот за вработување. Вложуваат приговор до управниот одбор на фирмата, а истовремено доставуваат и барање до Државниот инспекторат за труд поради тоа што се отпуштени од работа, за да се разгледа оправданоста на таа одлука. Инспекторатот ги враќа сите на работа, но само дел од нив остануваат таму. Дел одат технолошки вишок, дел наоѓаат ново вработување. На жртвата, иако има над 55 години, не и е понудено да оди технолошки вишок и таа останува на работа. Тие што останале веднаш биле пратени на принуден одмор.

Во април жртвата добива нов договор за вработување, но на пониска позиција од претходната (од контролор мајсторица, преоѓа во обична работничка на машина) на кој вложува приговор и барање до инспекторатот да се разгледа и да се утврди кои се причините за нејзиното уназадување. Иако добива позитивен одговор од инспекторатот, повторно добива сличен договор од фирмата, на кој што повторно вложува приговор. Во меѓувреме користи боледување, веднаш по завршувањето на принудниот одмор.

Не можејќи да постигне компромис и да најде решение за новонастанатата ситуација, во мај поднесува тужба при Основниот суд во Битола, со помош на Регионалната канцеларија на Сојузот на синдикатите од Битола.

Уште постапката по тужбата не почнала, во јуни, жртвата е повикана на работа од страна на директорот, иако во тој период користи боледување, што само по себе е противправно. Правничката диктира молба за престанок на работниот однос и и дава да потпише спогодбен престанок на работниот однос. Жртвата потпишува, несвесна за последиците од она што го потпишува, поради тоа што не го ни разбира составот на молбата и нејзината намена.

На закажаната расправа во Судот, во септември 2009 година, раководството го доставува како доказ потпишаното решение за доброволен престанок на работниот

однос, со што истакнуваат дека веќе нема основа за спорот. Поради неуспехот на претходната тужба, се преиначува во тужба за мобинг, поради тоа што целта на фирмата била договорот на неодредено работно време, да се поништи и да се потпише нов договор со траење од една година, кој што е потпишан во време на боледување и без жртвата да биде свесна за она што ќе следи од истиот. Во рамките на судската постапка се спроведува вештачење. Лекарот-вештак не наоѓа индикатори кои би ја потврдиле нарушената здравствана состојба при потпишувањето на спогодбениот престанок на работниот однос, туку заклучува дека жртвата била потполно свесна што потпишува, иако таа се пожалила дека и се слошило и и паднале очилата кога се случило тоа, но наместо да побара лекарска помош, со што би била документирана нарушената здравствена состојба, таа си отишла дома. Тужбата се отфрла како неоснована, а жртвата се откажува од понатамошно постапување, свесна дека нема повеќе аргументи на своја страна. За целиот период таа користи боледување и и се исплаќа целиот износ од плата (како еден вид на компензација). Во јуни, 2010г. по истекот на договорот, таа останува без работа. На крај се поставува прашањето „Зошто жртвата не ја добива потребната заштита? Дали поради тоа што нема целосна медицинска документација за случајот или пак недостигот од законска заштита прави работодавецот (моберот) да ја постигне својата цел?“. Одговорот на ова прашање сеуште е непознат. Но, не можеме а да не ја потенцираме во овој случај потребата од поцелосно законско регулирање на мобингот, со што ваквите случаи би имале сосема поинаков исход и секако поголема заштита за вработените подложни на неправда.

Анализа на документација – Последниот метод се употребува со цел анализирање на актуелноста на самата појава во Р.Македонија. За таа цел е извршена анализа во рамките на застапеноста на појавата (мобингот како тема) во дневните весници „Дневник“, „Нова Македонија“, „Утрински весник“, „Вечер“ и „Вест“ во периодот од 17.01.2008 до 03.02.2012 година. Во прилог на трудот ќе биде наведена и самата анализа на сите статии кои се забележани во овој временски период (Прилог број 4).

Она на што ќе се осврнеме тука се заклучоците кои произлегоа од ваквиот тип на анализа. Имено, квалитативната анализа на документацијата т.е. статиите кои биле дел од изданијата на дневните весници „Дневник“, „Нова Македонија“, „Утрински весник“, „Вечер“ и „Вест“ во периодот од 17.01.2008 до 03.02.2012 година ги понуди следниве податоци:

17.01.2008г. – 03.02.2012г.	Колкав број на статии се напишани од страна на:			Колкав број се:		Колкав број од статиите се:		Колкав број се со:	
Назив на дневниот весник	Новинари	Стручни лица	Колумнисти	Оригинални текстови	Преземени статии од други извори	Базирани на вистински случаи	Преземени од литературата	Позитивен контекст	Негативен контекст
1. Дневник	57	0	3	38	22	58	2	22	38
2. Нова Македонија	4	0	1	4	1	5	0	2	3
3. Утрински весник	54	3	0	49	8	56	1	14	43
4. Вечер	11	0	0	8	3	9	2	5	6
5. Вест	19	0	0	15	4	18	1	5	14

17.01.2008г. – 03.02.2012г.	Колкав број на статии се напишани од страна на:			Колкав број се:		Колкав број од статиите се:		Колкав број се со:	
Назив на дневниот весник	Новинари	Стручни лица	Колумнисти	Оригинални текстови	Преземени статии од други извори	Базирани на вистински случаи	Преземени од литературата	Позитивен контекст	Негативен контекст
1. Дневник	95%	0%	5%	63%	37%	97%	3%	37%	63%
2. Нова Македонија	80%	0%	20%	80%	20%	100%	0%	40%	60%
3. Утрински весник	95%	5%	0%	86%	14%	98%	2%	25%	75%
4. Вечер	100%	0%	0%	73%	27%	82%	18%	45%	55%
5. Вест	100%	0%	0%	79%	21%	95%	5%	26%	74%

Согласно на податоците кои што ни се на увид од претходно прикажаните табели, се извлекуваат следниве заклучоци:

1. Од страна на новинари се напишани 95% од статиите обработени во рамките на оваа анализа. Само 5% се статии напишани од страна на колумнисти. Она што е загрижувачки момент е фактот дека нема ниту една статија која што е напишана од стручно лице во соодветната област;

2. Што се однесува до оригиналноста на текстовите, затекната е следнава ситуација. Имено, 63% се оригинални текстови, а 37% се преземени текстови, претежно од новинари кои што пишуваат за весниците од соседните земји;

3. Дури 97% од статиите се базирани на вистински случаи, а само 3% се преземени од литературата;

4. Во однос на тоа каков предзнак носи секоја вест, односно дали е напишана во позитивен или негативен контекст, согласно добиените резултати од извршената анализа, можеме да заклучиме дека 37% од анализираните натписи се со позитивен предзнак, а 63% се во негативен контекст.

V. АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Анализа на податоците од аспект на возраста и сфаќањата за истражуваната појава

Посебна хипотеза 1: Вработените во јавната администрација без оглед на нивната **возраст** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање.

Препознавање / Возраст	Го препознава	Не го препознава	Вкупно
До 35	31 (20,8)	15 (25,2)	46
36 – 54	55 (62)	82 (75)	137
Над 55	19 (22,2)	30 (26,8)	49
Вкупно	105	127	232

x^2 = 11,418
s.s = 2
0,05 = 5,992 11,418 > 5,992
0,01 = 9,210 11,418 > 9,210

Со отчитување во табелата за граничните вредности на Хи – квадратот, при степен на слобода 2 (s.s = 2), гледаме дека за ниво на значајност 0, 05 вредноста изнесува x^2 = 5, 99, односно на ниво на значајност 0, 01 вредноста е x^2= 9, 21. Поради тоа што пресметаниот хи-квадрат е поголем (x^2 = 11, 42) хипотезата се отфрла и се прифаќа спротивната дека: „Возраста на која се вработените во јавната администрација влијае на разбирањето на мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература“.

Потреба од законско регулирање / Возраст	1	2	3	4	5	Вкупно
До 35	4,5 (5,75)	5,5 (4,4)	17,5 (18,2)	9,5 (7,1)	9,5 (10,5)	46
36 – 54	17,5 (17,1)	13 (13)	57,5 (54,3)	20,5 (21,3)	28,5 (31,3)	137
Над 55	6,5 (6,1)	3,5 (4,6)	17,5 (19,4)	6,5 (7,6)	15,5 (11,2)	49
Вкупно	29	22	92	36	53	232

$x^2 = 4{,}244$
s.s = 8
0,05 = 15,507 4,244 < 15,507
0,01 = 20,090 4,244 < 20,090

Со отчитување од табелата за гранични вредности на Хи-квадратот, при степен на слобода 8 (s.s = 8) гледаме дека за ниво на значајност од 0, 05 вредноста изнесува x^2 =15, 51, односно на ниво на значајност 0, 01 вредноста изнесува *x2* = 20, 09. Поради тоа што пресметаниот Хи-квадрат е помал (x^2= 4, 24) хипотезата се прифаќа како точна. Имено, и покрај тоа што имаме очигледно разидување во поимањето на мобингот, сепак вработените во јавната администрација, без оглед на нивната возраст, ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање.

2. Анализа од аспект на степенот на образование

Посебна хипотеза 2: Вработените во јавната администрација без оглед на **степенот на нивното образование** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и сметаат дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира.

Препознавање / Степен на образование	Го препознава	Не го препознава	Вкупно
ССС	23 (36,2)	57 (43,8)	80
ВСС/М-р/Др.	82 (68,8)	70 (83,2)	152
Вкупно	105	127	232

$x^2 = 13{,}418$
s.s = 1
0,05 = 3,843 13,418 > 3,843
0,01 = 6,637 13,418 > 6,637

Со отчитување од табелата за гранични вредности на Хи-квадратот, при степен на слобода 1 (s.s = 1) гледаме дека за ниво на значајност од 0, 05 вредноста изнесува x^2 = 3, 84, односно на ниво на значајност од 0, 01 вредноста изнесува x^2 = 6, 64. Поради

тоа што пресметаниот Хи-квадрат е поголем (x^2= 13, 42) хипотезата се отфрла. Тоа не води до заклучок дека: „Степенот на образование кое што го стекнале вработените во јавната администрација влијае на разбирањето на мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература“.

Потреба од законско регулирање / Степен на образование	1	2	3	4	5	Вкупно
ССС	13 (10)	9 (7,5)	31 (31,3)	8 (12,3)	18 (18)	79
ВСС/М-р/Др.	16 (19,1)	13 (14,5)	61 (60,7)	28 (23,7)	35 (35)	153
Вкупно	29	22	92	36	53	232

x^2 = 4,146
s.s = 4
0,05 = 9,488 4,146 < 9,488
0,01 = 13,277 4,146 < 13,277

Со отчитување од табелата за гранични вредности на Хи-квадратот, при степен на слобода 4 (s.s = 4) на ниво на значајност од 0, 05 вредноста изнесува x^2 = 3, 84, а на ниво на значајност од 0, 01 вредноста изнесува x^2 = 6, 64. Поради тоа што пресметаниот Хи-квадрат е помал (x^2 = 4, 15) хипотезата се прифаќа како точна. Имено, и покрај тоа што вработените во јавната администрација не го идентификуваат соодветно мобингот, сепак без оглед на степенот на образование кое го имаат стекнато, ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање.

3. Анализа од аспект на половата припадност

Посебна хипотеза 3: Вработените во јавната администрација без оглед на **половата припадност** го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и сметаат дека е неопходно истиот целосно законски да се регулира.

Препознавање / Полова припадност	Го препознава	Не го препознава	Вкупно
Машки	49 (48)	57 (58)	106
Женски	56 (57)	70 (69)	126
Вкупно	105	127	232

x^2 = 0,070
s.s = 1
0, 05 = 3, 843 0, 070 < 3, 843
0, 01 = 6, 637 0, 070 < 6, 637

Со отчитување од табелата за гранични вредности на Хи-квадратот, при степен на слобода 1 (s.s = 1) на ниво на значајност од 0, 05 вредноста изнесува x^2 = 3, 84, односно на ниво на значајност од 0, 01 вредноста изнесува x^2 = 6, 64. Поради тоа што пресметаниот Хи - квадрат е помал (x^2 = 0, 07) хипотезата се прифаќа како точна. Што потврдува дека вработените во јавната администрација без оглед на половата припадност го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература.

Потреба од законско регулирање / Полова припадност	1	2	3	4	5	Вкупно
Машки	16 (13,4)	15 (10,1)	42 (42,4)	11 (16,6)	23 (24,4)	107
Женски	13 (15,6)	7 (12)	50 (49,6)	25 (19,4)	30 (28,6)	125
Вкупно	29	22	92	36	53	232

x^2 = 9,060
s.s = 4
0,05 = 9,488 9,060 < 9,488
0,01 = 13,277 9,060 < 13,277

Со отчитување од табелата за гранични вредности на Хи-квадратот, при степен на слобода 4 (s.s = 4) и на ниво на значајност од 0, 05 вредноста изнесува x^2 = 9, 49, а на ниво на значајност од 0, 01 вредноста изнесува x^2 = 13, 28. Поради тоа што пресметаниот Хи-квадрат е помал (x^2 = 9, 06) хипотезата се прифаќа како точна т.е. вработените во јавната администрација без оглед на нивната полова припадност ја чувствуваат потребата од поцелосно законско регулирање на мобингот.

4. Додатни забелешки од сумираните одговори

Последната глава од овој труд беше посветена на анализа на податоците добиени преку употреба на анкетниот прашалник. При непосредното истражување можеше да се забележи дека стравот кај анкетираните, и покрај тоа што се работеше за анонимен анкетен лист, сепак беше премногу голем. Често се случуваше, после пополнување на анкетниот лист и заокружување дека не се жртви на мобинг, вработените да се опуштат и неформално да потврдат дека условите во кои што работат, се несоодветни и се последица на постојаниот мобинг вршен врз нив. Секако, проблемот тука е што немаме пишан доказ за тоа. Ретки се случаите кои што се охрабрија и барем накратко дадоа опис на потврдниот одговор дека биле жртви на мобинг.

Во продолжение ќе ги наведеме дадените одговори т.е. објаснувања на прашањето „Дали сте биле жртва на мобинг и како сте реагирале во таа ситуација?“.

Пред да започнеме ќе напоменеме дека само 9,5% од испитаниците (22 од вкупно 232) дадоа потврден одговор, иако после пополнувањето на прашалникот многу повеќе се изјаснија дека биле или сеуште се жртви на мобинг.

Во Битола, од вкупно 22 испитаника, само еден се изјаснил дека бил жртва на мобинг. Во краткиот опис стои дека: *„Имам чувство дека секој на некој начин е засегнат. Наместени лица со несоодветно образование на работно место каде треба да бидат како стручњаци “*.

Во Демир Хисар, од вкупно 51 испитаник, 46 се изјасниле дека не биле жртви на мобинг, а 5 испитаника дека биле. Двајца од нив не дале опис како реагирале во таа ситуација, а кај останатите се забележани следниве одговори: *„Во друга организација* (недовршена реченица)*“; „Побарав заштита за работното место во Агенцијата за државни службеници“* и *„Депресивно“*.

Во општина Долнени од вкупно 9 испитаници, ниту еден не дал потврден одговор на ова прашање.

Во општина Могила четворица од вкупно седум испитаници потврдиле дека се жртви на мобинг. Ова се нивните одговори: *„Неможам да реагирам соодветно пошто медиумите печатени и електронски се оневозможени да информираат за настаните “; „Сме изреагирале импулсивно, но без никаков резултат“; „Со соочување и спротивставување“; „Психолошки притисок со политички побуди – внимавај за кого ќе гласаш“*.

Во општина Новаци, ситуацијата слична како во општина Долнени. Тука од вкупно десет испитаници, сите одговориле дека досега не биле жртва на мобинг.

Во општина Охрид, само еден од вкупно 22 испитаника одговорил потврдно. Ова е неговото образложение: *„Вознемирено се образложува неможноста за задоволување на одредени барања“*.

Во општина Ресен, од вкупно 87 испитаника, осум се изјасниле позитивно по ова прашање. Следат нивните образложенија: *„Игнорирање на моберот“; „Сум реагирала нервозно и се спротивставувам, но за кратко се повлекувам (се плашам за моето работно место)“; „Со игнорирање, плачење, спротивставување. Со губење на работното место 3 (три) години“; „Секојден сме во мобинг на работното место“; „Се спротивставив, но неуспешно“; „Потиштено и понижено“; „Послушно ги извршувам наредбите“; „Реагирам нервозно, но трезвено, со прелог да ми се тргнат дел од работите“*.

Во општина Струга, од 24 анкетирани, само двајца се изјасниле потврдно. Еден од испитаниците не дал опис на својата реакција, ниту на случката. А одговорот на другиот испитаник кој се изјаснил позитивно е следниов: *„Недела, 03.09.2011г. наредба од Влада, во ден за одмор да се работи“*.

Доколку направиме анализа на понудените кратки описи се наметнува заклучокот дека не секогаш вработените прават јасна дистинкција дали се работи за случај на мобинг или негативното однесување кон нив потпаѓа под некоја друга категорија.

VI. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

Со отпочнувањето на работа на овој магистерски труд поентата беше да се искристализираат некои моменти за кои што сметавме дека се недовлно прецизирани во рамките на дефинирањето на мобингот. Дел од задачата беше и наоѓање на компаративни решенија кои би помогнале во градењето на домашната легислатива во оваа област како и потврдувањето односно негирањето на веќе поставените хипотези. За да добиеме резултат кој би бил научно поткрепен употребивме инструменти со помош на кои се добија одговори на нашите хипотези преку спроведеното истражување. Самите одговори всушност претставуваат од една страна краен заклучок на трудот, а од друга страна појдовна точка која што ни дава насоки за делување во иднина. Пред се мора да се напомене дека наведените заклучоци се однесуваат на

вработените во јавната администрација, од проста причина што истражувањето беше спроведено во рамките на јавната администраија, а истите би требало повторно да се проверат доколку би сакале да ги прошириме и на приватниот сектор, а и да ја воочиме моменталната состојба со оглед на тоа што помина веќе извесно време од спроведувањето на обработеното истражување.

Имено, возраста на која се вработените во јавната администрација влијае на разбирањето на мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература, а од друга страна без оглед на нивната возраст ја чувствуваат потребата од негово поцелосно законско регулирање. Потоа, степенот на образование кое што го стекнале вработените во јавната администрација влијае на разбирањето на мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература, но повторно без оглед на степенот на образование кое го имаат стекнато, вработените во јавната администрација ја чувствуваат потребата од неговото поцелосно законско регулирање. И како последна хипотеза која што во предвид ја зема половата припадност на испитаниците ги имаме следниве резултати. Вработените во јавната администрација без оглед на половата припадност го разбираат мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература и без оглед на нивната полова припадност ја чувствуваат потребата од поцелосно законско регулирање на мобингот.

Ако си земеме слобода и направиме една синтеза на овие показатели би добиле општ впечаток дека возраста на вработените и степенот на образование што го имаат стекнато влијае на разбирањето на мобингот во неговото општо употребно значење и онака како што истиот е определен во современата стручна литература, а нема влијание во разбирањето во однос на половата припадност на истите. А, сите три показатели немаат влијание врз истакнувањето на потребата од поцелосно законско регулирање на мобингот. Што значи дека, без разлика дали и колку го разбираат мобингот и последиците од него, општо вработените во јавната администрација сметаат дека добрата законска основа ќе им помогне во справување со него. Но, тука доаѓаме до еден битен момент во однос на постоењето на законска регулатива во определени области во Р.Македонија и нејзиното функционирање во пракса. Имено, најчест проблем, кој што е предмет и на секој извештај за напредокот на нашата земја кон пристапување кон ЕУ, е работата на судството т.е. неговата пристасност,

корумпираност и селективна употреба на правото. Проблемот не лежи во донесувањето на самиот закон, туку во неговата имплементација во реалноста. Сведоци сме дека Законот за работни односи е еден од најчесто менуваните закони во нашето законодавство. Општ впечаток е дека со секоја промена иако навидум се оди на поголема заштита на правата на вработените, од друга страна истите се скратуваат на некој начин. Втор проблем е „невидливата спрега“ помеѓу работодавците или високо позиционираните функционери и носителите на законските решенија. Тука како да се заобиколуваат реалните потреби и барања на оние кои треба да бидат заштитени со конкретниот закон. Сведоци сме на честите трибини на кои тема е заштитата од мобингот, но на кои отсуствуваат претставници на ССМ и други релевантни институции кои би требало да бидат главните поборници за решавање на овој се поприсутен проблем. А ССМ се почесто изјавува дека токму тие се најзаслужни за донесување на законот за мобинг и дека со тоа е заокружената работата во таа област, од нивна страна. И покрај промовирање на дваесет анти-мобинг советници во мај 2012 година, сепак до ден денес нема ниту еден решен или покренат случај кој се поврзува со нив. Ниту на официјалната страна на ССМ ниту во медиумите кои ја третираат оваа област не може да се сретне ниту еден натпис за преземена активност од нивна страна. Можеби проблемот лежи во лошата законска подлога, а можеби и во недоволните напори на истите да се помести ситуацијата од „мртва точка“ и да се надмине моменталнта летаргија која владее во оваа област. И покрај тоа што периодично сме сведоци на интензивирање на активностите и најави за решавање на оваа проблематика, останува надежта дека час поскоро истите ќе бидат преточени во законски решенија, кои ќе нудат реална заштита. Но, предложените и изгласани законски решенија треба да понудат добра основа за законско постапување, а не да се работи за уште едно законско решение, кое што ќе остане на хартија, а ќе биде практично неупотребливо. И она што е најважно е дека е неопходно подигнување на свеста кај македонскиот граѓанин дека со повреда на неговите права, кои што се утврдени со бројни меѓународни конвенции, се извршува кривично дело кое што е казниво со закон. Токму нагласената потреба од донесување на поопфатен закон за заштита од мобингот се однесува на потребата од правилно адресирање на настанатиот проблем и од постоење на соодветен инструмент на кој би се повикале при евентуалната настаната злоупотреба на работното место. А кон сето наведено води подигнувањето на свеста на вработените и воведување на сите засегнати страни во еден дијалог кој што би резултирал со усвојување на општо прифатени ставови за

регулирање на една толку чувствителна област како што е мобингот на работното место.

Следен битен заклучок е дека мора да се води сметка за тоа предложените решенија да соодветствуваат со условите во Р.Македонија, а не да претставуваат препис од некое друго законодавство или желба за имплементација на законските стандарди важечки во ЕУ. Иако со намера да се имплементираат тие решенија за побрзо приближување кон влезот во ЕУ, се јавува опасноста од изземање на побитниот момент, а тоа е заштита на вработените кои се жртви на мобингот. Исто така треба да се земе во предвид дека постојат повеќе видови на мобинг, а предложената и усвоена законска рамка треба да води во насока на целокупна заштита, а не во создавање на група на „недопирливи“ раководители и работодавачи кои што ќе ја користат повластената позиција и недореченоста на законските решенија за да го практикуваат и понатаму психолошкиот притисок и да си ги спроведуваат своите планови за елиминирање на одредени вработени од нивните работни места, без притоа да ги сносат последиците од нивното негативно однесување.

Следно што треба да констатираме е дека мобингот не претставува опасност само за жртвата од истиот. Мора да ја имаме во предвид пошироката слика, односно целокупните последици, на нејзиното семејство, па во рамките на организацијата во која е застапен, така и во однос на општеството во кое живееме. Во организацијата претставен преку зголемување на финансиските штети предизвикани од честата потреба за боледувања, за замена и дообучување на новите вработени, а во општеството преку создавање на психички нестабилни личности, со чести физички проблеми чија состојба влијае врз осиромашување на ресурсите на државата, па мора да се води сметка за тоа санкциите да соодветствуваат со сериозноста и широкиот опсег на проблематиката на која се однесува.

Краен заклучок е дека мобингот во Р.Македонија има земено сериозен замав. Но, и покрај законското решение, нема соодветен инструментариум за мерење на ефикасноста при справување со ваквото однесување. Иако реалната ситуација во Р.Македонија и досега спроведените истражувања покажуваат дека голем процент од вработените се подложни на мобинг на работното место, сепак во пракса нема покренато ни приближно толку случаи, колку што се евидентирани преку независните истражувања. Дали тоа се должи на непознавањето на расположливите законски

одредби, кои се чинат недоволни за да се води солидна законска постапка или вработените едноставно немаат храброст за да поведат постапка, не може да се утврди, поради тоа што не постојат конкретни податоци со кои би се поткрепило било кое тврдење. Сепак дефинирањето, прецизирањето и целокупното регулирање на мобингот без одложување треба да станат дел од законодавниот систем на Р.Македонија како чекор кон придонес за општото добро на граѓаните на нашата земја.

БИБЛИОГРАФИЈА

5. Главна

- Noa Davenport, Ruth Distler Shcwartz, Gail Pursell Elliot *„Mobbing: emotional abuse in the American workplace“*, BookMasters Inc. 1999
- Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper: *„Bulling and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice“*, Teylor & Francis, 2003
- Peter Randall: *„Bulling in adulthood: assessing the bullies and their victims* “Brunner- Routledge, 2001
- Noreen Tehrani: *„Building a cuture of respect: managing bulling at work“*, CRC Press, august, 2001
- Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение: *„МОБИНГ – психички притисок на работното место“*, LAMINA Скопје, јуни 2009
- Доц.д-р. Драган Груевски, М-р Моника Марковска *„Организациско однесување“* – Центар за интернационален менаџмент, 2009 година
- 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
- Вера Кондиќ, *„Случаи на мобинг“*, Регионален проект „Чекор напред, се за мобингот“ на фондацијата „Fridrih Ebert“: „Работни односи и социјален дијалог во Југоисточна Европа и ЗГ „Фелицитас“ од Србија и ППЦ – Штип, 2008 година
- Mobbing program - No place for mobbing, (За насилството нема место) - *„Сакам да знам Што е мобинг? (психичко насилство на работното место“*, НВО

Феминистичка иницијатива, поддржано од ФИООМ (Фондација Институт отворено општество Македонија), февруари 2008

- Во рамките на Дафне програмата проектот *„Мобинг - Препознавање и справување со насилството и вознемирувањето на работното место“*, финансиран од Европската комисија, CRAS, септември 2004г
- Robert L. Mueller, JD. „Bullying bosses: A survivor's guide (How to transcend the illusion of the interpersonal“, Bullying Bosses Pub, 2005
- Barrie Jaeger, Ph.D., *„Making work work for a highly sensitive person “*, McGraw-Hill Professional, 2005
- Charlotte Rayner, Helge Hoel and Cary L. Cooper, *„Workplace Bullying“*, Taylor & Francis, 2002
- Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work, Adopted 21st September 1993

6. Споредна

- *Устав на Република Македонија*, Книгоиздателство „Феникс“, ноември 2001
- Листа на професионални болести“, Службен весник на Република Македонија, број 88/2004
- International labour organization, *Meeting of experts on the revision of the list of occupational diseases“*(Recommendation no.194), Geneva 27-30 October 2009
- Еге Х, *„Мобингот во Италија, Воведување во мобинг културата“*, Болоња, Питагора, 1997 г.
- Устав на Република Хрватска, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 41/01, 55/01
- Работна група „Мобинг – Здружение за помош и едукација на жртвите од мобингот, *Нацрт предлог закон за спречување на злоупотребата на работното место*, Загреб, Април 2007
- Тања Дробњак, Виолета Кочиќ – Митачек, уредник Саша Гајлин, *„Модел на закон за спречување на злоупотреба на работа“*, Центар за унапредување на правни студии, Белград, 2008 година
- Проф. д-р Саво Климовски, Проф. д-р. Владимир Митков, Асс. д-р Рената Тренеска, Асс. д-р Тања Каракамишева, *„Уставно уредување на Република Македонија“*, Просветно дело А.Д. Скопје, 2003 година
- Josip Milat, „Osnove metodologije istrazivanja“, Skolska knjiga, Zagreb, 2005, str.80

- Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002
- Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002
- Dr. sc. Miroslav Vujevic, „Uvodenje u znanstveni rad u podrucju drustvenih znanosti“, Skolska kniga, Zagreb, 2002

7. Интернет извори

- http://www.leymann.se/English/frame.html The Mobbing Encycolpaedia, Bulling ; Whistleblowing, The definition of mobbing at workplaces, Heinz Leymann – 12100*e*
- http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm
- http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm
- http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm
- http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF
- A5-0283/2001 - European Parliament resolution on harassment at the workplace, (2001/2339(INI)),

(A5-0283/2001 – Резолуција на Европскиот парламент против вознемирување на работното место, 2001/2339 ИНИ)

- http://www.ontla.on.ca/documents/Bills/37_Parliament/Session2/index-01.htm#P508_42292
- www.mytoxicboss.com/ab1582.pdf.
- http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/harcelement/harcelement.htm
- http://www.mobbing-usa.com/
- http://www.mobbing-usa.com/R_Legal/Oregon_Environment.html State of Oregon, Department of Environmental Quality ANTI – MOBBING POLICY no.50.110 (Државата Орегон, Оддел за квалитет на животната средина, Анти-мобинг политика број 50.110),
- Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 1 март, 2011 година http://mk.wikipedia.org/wiki/Хуманизам
- Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 2 март, 2011 година

http://sr.wikipedia.org/wiki/Социјална_правда

- Википедија – Слободна енциклопедија, Преземено на 2 март, 2011 година http://sr.wikipedia.org/sr/Солидарност
- http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBBING.htm
- http://www.dit.gov.mk/zanas.php

8. Весници

- Службен весник на Република Македонија број 62/2005, 106/2008 и 161/2008 по член 9 се додава нов наслов и нов член 9-а *„Психичко вознемирување на работното место (мобинг)“*.
- 32000L0078 - Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022* (32000L0078 Директива на Советот 2000/78/ЕС од 27 Ноември 2000, промовирајќи општа рамка за еднаков третман во вработувањето и на работното место, Официјален весник Л 303, 02/12/2000 П. 0016-0022)
- 31989L0391 - Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 – 0008* (31989Л0391 – Директива на Советот 89/391/ЕЕЗ од 12 Јуни 1989 за воведување на мерки за да се охрабри подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа, Официјален весник Л 183, 29/06/1989 П. 0001 – 0008)
- 32002L0014 - Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation, *Official Journal L 080 , 23/03/2002 P. 0029 – 0034* (32002Л0014 – Директива 2002/14/ЕС од страна на Европскиот парламент и од страна на Советот на 11 Март 2002 промовирајќи општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница – Заедничка декаларација на Европскиот парламент, Советот и Комисијата за представување на вработените, Официјален весник Л 080, 23/03/2002 П. 0029 – 0034)
- Закон за превенција од вознемирување на работното место, Службен весник на Р.Србија бр. 36/10 усвоен на 05.06.2010, а стапува во сила на 04.09.2010 година
- Службен Весник на Република Србија, број 98/06

- Службен Весник на Република Србија, број 24/05
- Службен Весник на Република Србија, број 22/09
- Службен Весник на Република Србија, број 104/09
- Службен Весник на Република Србија, број 36/10
- Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Република Македонија, број 79/2013
- Кривичен законик, Службен весник на Република Македонија, број 37/1996
- Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, број 62/2005
- Закон за дополнување на законот за работни односи, Службен весник на РМ, број 114 од 14.09.2009 година
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на Р.Македонија, број 66/06 од 29.05. 2006 година
- Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на Р.Македонија, број 50 од 13.04.2010 година
- Закон за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Р.Македонија број 92/07 од 24.07.2007 година
- Статии во дневните весници „Дневник“, „Нова Македонија“, „Утрински весник“, „Вечер“ и „Вест“ во периодот од 17.01.2008 до 03.02.2012 година

ПРИЛОЗИ

Прилог број 1 – Интервју со Д-р Ромео К. Икономовски

Прилог број 2 – Интервју со Симон Сиљановски

Прилог број 3 – Анкетен лист

Прилог број 4 – Студија на случај

Прилог број 5 – Анализа на актуелноста на мобингот како појава

Прилог број 6 – Изјава за автентичност на научниот труд

Прилог број 1

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“-БИТОЛА
ФАКУЛТЕТ ЗА АДМИНИСТРАЦИЈА И МЕНАЏМЕНТ НА ИНФОРМАЦИСКИ СИСТЕМИ - БИТОЛА
ул „Партизанска„ бб, 7000 Битола, Р.Македонија; тел: +38947 259 921, +38947 259 923

Мобингот представува психолошки притисок на работното место, проследен со негативно однесување на една личност или група вработени кон една, а ретко повеќе цели, кое се повторува редовно во подолг временски период и има сериозни последици по здравствената (физичка и психичка) состојба, социјалниот статус на жртвата, а не ретко и по самата организација. Поради здравствените последици кои се производ на мобингот на работното место, се јави потребата од интервјуирање на лекар, чија што специјалност го опфаќа и дијагностицирањето и лекувањето на последиците од мобингот. Ве молам за искрени одговори на долу наведените прашања. Ви благодарам на одвоеното време.

6/29/2011
Интервјуиран: Д-р Ромео К. Икономовски, специјалист невропсихијатар
Лице кое го спроведува интервјуто: Биљана Нечовска

1. Како би го дефинирале Вие мобингот, од медицински аспект?
2. Според кои симптоми поставувате дијагноза дека едно лице е жртва на мобинг на работното место?
3. Дали сметате дека пациентите се свесни и можат да го идентификуваат мобингот, или пак причините за состојбата во која се наоѓаат ги бараат на друго место?
4. Дали може да го дефинирате профилот на жртвата и на моберот од друга страна?
5. Во Вашата пракса дали често се среќавате со случаи на вработени кои се изложени на психолошки притисок на работа?
6. Кој е првиот чекор што го преземате во таков случај?
7. Која е терапијата која е препорачлива во случај на лице кое е изложено на мобинг подолг временски период и чија што здравствена состојба трпи последици од тоа?
8. Што ги советувате Вашите пациенти да преземат за да се справат со таа ситуација?
9. Од Вашите досегашни искуства кои вработени се поподложни на мобинг, оние во јавниот или во приватниот сектор?
10. Според Вас кои се најчесто причините за вршење на мобинг над некоја личност и која е целта на моберот?

Прилог број 2

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“-БИТОЛА
ФАКУЛТЕТ ЗА ИНФОРМАТИЧКИ И КОМУНИКАЦИСКИ ТЕХНОЛОГИИ - БИТОЛА
ул „Партизанска„ бб, 7000 Битола, Р.Македонија; тел: +38947 259 921, +38947 259 923

Мобингот представува психолошки притисок на работното место, проследен со негативно однесување на една личност или група вработени кон една, а ретко повеќе цели, кое се повторува редовно во подолг временски период и има сериозни последици по здравствената (физичка и психичка) состојба, социјалниот статус на жртвата, а не ретко и по самата организација. Поради тоа што ССМ е орган кој што интензивно ја обработува оваа област и од него потекнуваат најголемиот број на иницијативи за актуелизација и решавање на овој проблем во Р.Македонија, се јави и потребата за интервјуирање на негов представник, кој ќе ни каже нешто повеќе за досега преземеното и плановите во иднина. Ве молам за искрени одговори на долу наведените прашања. Ви благодарам на одвоеното време.

7/20/2011
Интервјуиран: Симон Сиљановски
Лице кое го спроведува интервјуто: Биљана Нечовска

1. Во која мера сметате дека мобингот како појава е застапена во работното секојдневие во Р.Македонија?

2. Дали македонските работници имаат доволно познавања да го идентификуваат мобингот ?

3. Кои се најчестите причини за мобинг во Р.М. и генерално кој е профилот на жртвата?

4. Кои иницијативи ги има преземено ССМ за справување со мобингот?

5. Која е целта на формирање на „Анти мобинг мрежа - МК“ и кои субјекти ги опфаќа истата?

6. Дали сте задоволни од досегашната работа на Канцелријата за помош на жртвите од мобинг и дали може да очекуваме отварање на Канцеларии кои ќе нудат помош на жртвите од мобинг и во другите градови?

7. Дали вработените во Р.Македонија се запознаени со инструментите за заштита кои им се нудат и кои се тие?

8. Кога може да очекуваме да се донесе посебен Закон за мобинг? До каде е постапката за изготвување на предлог-закон за мобинг која што беше најавена од страна на ССМ?

9. Која ќе биде улогата на скоро промовираните анти-мобинг советници?

10. Дали сте запознаени со судски процесуиран и решен случај на мобинг во Р.М.?

Прилог број 3 БН -0909

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“-БИТОЛА

ФАКУЛТЕТ ЗА ИНФОРМАТИЧКИ И КОМУНИКАЦИСКИ ТЕХНОЛОГИИ - БИТОЛА

ул „Партизанска„ бб, 7000 Битола, Р.Македонија; тел: +38947 259 921, +38947 259 923

Почитувани, во последно време се повеќе се зборува за присуството на мобингот во рамките на јавната администрација во Р.Македонија.
За да го проучиме Вашето препознавање, ставот во врска со мобингот и преземените мерки за справување со истиот, Ве молам за искрени одговори на долу наведените прашања.
Однапред благодарам за одвоеното време.

Пол	Машки		Женски		
Возраст	>25;	25-35;	35-45;	45-55;	<55
Ниво на образование	ССС	ВСС	М-р.	Д-р.	_____
Брачен статус	Самец	Во брак	Разведен/а	Вдовец/ица	
Позиција на работното место	(наведи)				
Политичка активност	Активен член	Симпатизер	Неопределен		

I. Одбележете (со заокружување или подвлекување) со кои од понудените поими го идентификувате мобингот или сметате дека се последица на истиот:

Постојани главоболки	Озборување	Физички закани	Панични напади	Намален имунитет	Заборавеност
Константен замор	Психолошки притисок на работно место	Промени во телесната тежина	Губење на концентрација	Зголемена употреба на антидепресиви	Варирање на крвниот притисок
Суицидно однесување	Сексуални сугестии	Семејни проблеми	Развод на брак	Проблеми со адаптацијата	Потреба од изолација
Страв	Пониженост	Несоница	Агресивност	Чести боледувања	Немотивираност
Депресија	Апатија	Алкохолизам	Смрт	Тахикардија	Вознемиреност

II. Заокружете еден од понудените одговори или надополнете:

1.Ваш близок колега е постојано цел на мобинг од страна на група вработени. Вие:	а) сочувствувате со него, но не знаете како да му помогнете; б) сметате дека треба да се соочи со моберите и да им се спротивстави; в) сметате дека треба да премолчи, за да не го изгуби работното место.
2. Вашиот предпоставен континуирано Ви дава несоодветни задолженија за реализација во неразумни рокови. Вие:	а) се почесто чувствувате потреба од земање на боледување; б) чувствувате недостиг од мотивација, постојано сте под стрес; в) размислувате да го напуштите тоа работно место.
3.Дали сте биле жртва на мобинг и како сте реагирале во таа ситуација?	а) Да (опишете накратко) б) Не

III. Оценете од 1-5 1.Најниско ниво 5. Највисоко ниво

1.Во која мера постоењето на Закон за мобинг би помогнало во справување со истиот?	1. ○	2. ○	3. ○	4. ○	5. ○
2.Колку сте задоволни од степенот на заштита од мобинг што го нуди организацијата во која моментално работите?	1. ○	2. ○	3. ○	4. ○	5. ○
3. Дали сметате дека мобингот е доволно застапен во медиумите?	1. ○	2. ○	3. ○	4. ○	5. ○

Прилог број 4

Јуни, 2009г. – уште постапката по тужбата не почнала, жртвата е повикана на работа од страна на директорот, иако во тој период користи боледување. Правничката диктира молба за престанок на работниот однос и и дава да подпише спогодбен престанок на работниот однос. Жртвата подпишува, несвесна за последиците

Септември, 2009г. – на закажаната расправа во Судот, раководството го покажува подпишаното решение за доброволен престанок на работниот однос, со што истакнуваат дека веќе нема основа за спорот

Септември, 2009г. – поради неуспехот на предходната тужба, се преиначува во тужба за мобинг, поради тоа што целта на моберот била договорот на неодредено работно време, да се поништи и да се подпише нов договор со траење од една година, кој што е подпишан во време на боледување и без жртвата да биде свесна за она што ќе следи од истиот.

Мај , 2009г. - Неможејќи да постигне компромис, поднесува тужба при Основниот суд во Битола

Во рамките на судската постапка се спроведува вештачење. Лекарот-вештак не наоѓа индикатори кои би ја потврдиле нарушената здравствана состојба при подпишувањето на спогодбениот престанок на работниот однос, туку заклучува дека жртвата била подполно свесна што подпишува, иако таа се пожалила дека и се слошило и и паднале очилата кога се случило тоа, но наместо да побара лекарска помош, со што би била документирана состојбата, таа си отишла дома

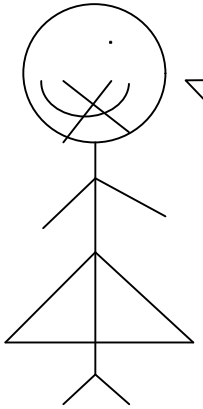
Април, 2009 – жртвата добива нов договор за вработување, но за пониска позиција од предходната (од контролор, мајсторица преоѓа во обична работничка на машина) на кој вложува приговор и барање до инспекторатот да се разгледа.

Иако добива позитивен одговор од инспекторатот, повторно добива сличен договор, на кој што повторно вложува приговор.

Во меѓувреме користи боледување, веднаш по завршувањето на принудниот одмор.

Тужбата се отфрла како неоснована, а жртвата се откажува од понатамошно постапување, свесна дека нема повеќе аргументи на своја страна. За целиот период таа користи боледување и и се исплаќа целиот износ од плата (како еден вид на компензација)

Март, 2009г - 30 вработени во текстилната фирма во Битола добиваат групен отказ на договорот за вработување.
Вложуваат приговор до управниот одбор на фирмата, а истовремено доставуваат и барање до Државниот инспекторат за труд поради тоа што се отпуштени од работа.
Инспекторатот ги враќа сите на работа, но само дел од нив остануваат таму. Дел одат технолошки вишок, дел наоѓаат ново вработување. На жртвата иако има над 55 години не и е понудено да оди технолошки вишок и таа останува на работа.



Зошто жртвата не ја добива потребната заштита? Дали поради тоа што нема целосна медицинска документација за случајот или пак недостигот од законска заштита прави работодавецот (моберот) да ја постигне својата цел?

Јуни, 2010г. – по истекот на договорот, таа останува без работа.

Прилог број 5

Анализа на актуелноста на мобингот како појава

Статии во дневните весници „Дневник“, „Нова Македонија“, „Утрински весник“, „Вечер“ и „Вест“ во периодот од 17.01.2008 до 03.02.2012 година

Број	Назив на дневниот весник	Датум	Наслов на статијата – автор на статијата	Оценка на правецот	Забелешка
1.	Дневник	08.02.2008г.	Не е решен ниеден случај во Куманово - МИА	–	Најава за формирање на здружение „Мобинг“ - Куманово, од страна на претседателот на синдикатот Слободан Радевски .
2.	Дневник	22.06.2008г.	Ќе се мери психолошкото малтретирање на работниците – Светлана Антиќ Јовчевска (новинар)	+	Синдикатот планира анкетирање по фирмите, анализа на состојбата на терен и донесување на закон за регулирање на оваа област.
3.	Дневник	15.09.2008г.	Здравјето се жртвува за работа – Светлана Дарудова (новинар)	–	Работниците од страв за работните места не реагираат на лошите услови на работните места, а со тоа се зголемуваат професионалните заболувања и несреќите на работното место.
4.	Дневник	02.11.2008г.	Се повеќе вработени страдаат од стрес на работа – Љубица Балабан (новинар)	–	Дури и во огласите за вработување еден од критериумите е „способност за работа под притисок“ .
5.	Дневник	04.11.2008г.	Тинејџерите најчесто добиваат навредливи пораки на Интернет (преземено)	–	Присуството на „сајбер мобингот“ е најчесто кај тинејџерите, кои не ги известуваат родителите за истото, за да не им забранат пристап на интернет.
6.	Дневник	06.11.2008г.	Вработените во битолската шеќерана се жалат на психичко малтретирање (Ж.З.)	–	Мобинг врз работници со над 25 години работно искуство, предходно отпуштени како технолошки вишок, но повторно вратени на работа, во мизерни услови.
7.	Дневник	01.06.2009г.	Армија на исплашени, сервилни и работници – полтрони (преземено од „ Неделни телеграф“ – Белград)	–	Преземено од „Неделни телеграф“ – Србија. Работниците се доведени до степен да прифатат да бидат изложени на секаков вид на мобинг, само да не го изгубат работното место, т.н. „доброволен, ентузијастички мобинг“ .
8.	Дневник	01.07.2009г.	Казна за шефот што малтретира – Жаклина Цветковска (новинар)	+	Иницијатива за промена на законот за работи односи за да се вметнат членови за заштита на вработените од психолошки притисок на работното место, од страна на ДОМ. Лошо

					решение за заштита од оваа појава.
9.	Дневник	16.07.2009г.	Падна првата тужба за мобинг (Обработена изјава на Живко Митревски, претседател на РСС – Битола)	+	Тужена е текстилна фабрика од Битола, на барање на повозрасна работничка, која се пожалила на психичко малтретирање на работното место за временски период од шест месеци. Тужбата е поднесена со помош на Регионалниот синдикален сојуз – Битола, кој и обезбедил бесплатна правна помош.
10.	Дневник	30.07.2009г.	Пандев ќе оди во Пекинг, но нема да игра - /	+	Можност за тужба за мобинг против клубот од страна на фудбалерите, според строгите европски закони за работни односи.
11.	Дневник	18.08.2009г.	Гроздановски под закана од Војводина (А.К.)	_	Фудбалерот немал земено плата 4 месеци, како еден од притисоците на клубот врз него, а и бил ставан на клупа за време на натпреварите.
12.	Дневник	24.08.2009г.	Опозицијата ќе го подобрува законот за државни службеници (Т.П.)	+	Опозицијата реагира дека со промена на Законот за државни службеници се повеќе се партизира администрацијата. Во исто време отпуштени службеници се жалат на мобинг од страна на градоначалникот на Демир Капија .
13.	Дневник	24.08.2009г.	По млечната, шеќерна криза - /	_	Во Шеќераната сите се жалат на мобинг- штрајкувачите од раководството, а штрајкбрехерите од страна на штрајувачите.
14.	Дневник	25.08.2009г.	Горчлив живот во Шеќеранта – Жанета Здравковска (новинар)	_	Наместо да преговара со работиците за надминување на проблемите, раководството создава конфликти помеѓу вработените.
15.	Дневник	02.09.2009г.	Регулаторна сапуница – Виктор Трифуновски (колумнист)	_	(колумна) Непостои закон за мобинг ни во рамките на ЕУ поради тоа што тешко може да се дефинира, а уште потешко да се докаже.
16.	Дневник	17.09.2009г.	Изгорени од штрајкот – Жанета Здравковска (новинар)	_	(Едиторијал) Дали бугарските сопственици вршат мобинг и над вработените во сопствената земја која е членка на ЕУ?
17.	Дневник	01.10.2009г.	Пандев со тужба удри на Лацио - /	+	Тужба за мобинг и раскинување на договорот помеѓу Пандев и Лацио.
18.	Дневник	05.11.2009г.	Кон Мека или кон Патот на крстот – Ивица Челиковиќ (колумнист)	_	(колумна) Мобинг и малтретирање на ученици кои не носат шамии на главата во мнозинско муслимански гимназии.
19.	Дневник	16.11.2009г.	Стравот е особено присутен кај работниците во помалите места – Светлана Дарудова (новинар)	_	Не се ни осмелуваат да проговорат јавно поради стравот од губење на работното место, особено во помалите места.
20.	Дневник	22.11.2009г.	Секој трет жртва на политички мобинг (преземено од ССМ)	_	Според истражувањето на ССм 40% од вработените во Р.М. биле жртви на

					(политички) мобинг.
21.	Дневник	24.11.2009г.	Политичкиот мобинг излегува на видело – Жанета Здравковска (новинар)	+	Политичкиот мобинг е застапен во голем процент, но никој јавно не зборува за тоа. Потребата од донесување на засебен закон за мобинг е неминовна. ССМ има изготвено нацрт-закон подготвен за доставување до Парламентот
22.	Дневник	17.12.2009г.	Нема играње без нов договор - (А.К.)	_	Македонски интернационалнци жртви на мобинг во клубовите за кои настапуваат. Условени се прво да подпишат продолжување на договорот, па потоа да играат. Со таа цел се вршат постојани притисоци врз нив на разни начини.
23.	Дневник	23.12.2009г.	Пандев слободен, подпишува за Интер – Трајан Маневски (новинар)	+	Пандев ја доби тужбата за мобинг против Лацио, по која што ќе му биде исплатена соодветна оштета, а и го доби раскинувањето на договорот кое го посакуваше.
24.	Дневник	24.12.2009г.	Пандев на Бадник дебитира за Интер – (Т.М.)	+	По докажаниот мобинг, беше прекинат договорот со Лацио и остварен трансферот во Интер.
25.	Дневник	28.12.2009г.	Чао Милано, ариведерчи Рим - /	+	Збогување на Пандев со навивачите на Лацио, после позитивниот исход по тужбата за мобинг против тој клуб.
26.	Дневник	29.12.2009г.	Спортистите ги „стриже“ кој колку сака – Александар Кузмановски (новинар)	_	Мобингот е се поприсутен во спортот во Македонија, а нема ниту едно организирано тело што би ги бранело нивните права.
27.	Дневник	03.01.2010г.	Пандев денска подпишува за Интер – (А.К.)	+	После добиената тужба за мобинг добива предвремено раскинување на договорот и можност за трансфер во друг клуб.
28.	Дневник	12.01.2010г.	СОНК против мобингот – (Е.Е.)	+	Психолошкото малтретирање на работното место, ќе се реши со донесување на Закон за мобинг,беше потенцирано на семинар во Охрид, организиран од регионалните представништва на СОНК.
29.	Дневник	26.01.2010г.	Мобингот однел два живота – Љупчо Шатевски (новинар)	_	Трагични последици од мобингот кои докажуваат дека не треба да ги затвориме очите, туку да се спротивствиме и да се обидеме да го спречиме истиот и да се залагаме за донесување на Закон за регулирање на оваа материја.
30.	Дневник	07.07.2010г.	Им вадат душа за да си заминат од работа – Жанета Здравковска (новинар)	_	Не се бираат средства како да се изврши притисок врз вработениот за да му се наштети, со цел да му се скрати платата или да се избрка од работното место. Зачестија случаите и покрај тоа што беа изгласани измените во Законот за работни односи, но сепак стравот кај вработените е многу голем.

31.	Дневник	11.07.2010г.	Полицаец од Кочани го обвини командирот за мобинг - /	+	Поради изречена казна врз близок пријател на командирот на станицата, полицаецот кој е пред пензионирање е подложен на постојани притисоци на работното место.
32.	Дневник	28.07.2010г.	Чешка полицајка се самоуби поради мобинг (преземено /)	_	Неможејќи да го издржи повеќе малтретирањето на работното место се самоубива, во зградата на полицијата, 29 годишна полицајка во Чешка.
33.	Дневник	26.08.2010г.	Професорка од гимназија во Штип обвинува за мобинг - (Љ.Ш.)	_	По две деценска работа директорот на гимназијата ја распределува на друго работно место – бибилиотекар. Доколку не го прифати добива отказно решение, после пет години константни притисоци да го стори тоа.
34.	Дневник	06.10.2010г.	В планина садат моркови – Светлана Дарудова (новинар)	+	Понекогаш подобро е да се организираш самиот што ќе работиш, одколку да бидеш некаде жртва на мобинг.
35.	Дневник	06.10.2010г.	Богатите – Никола Поповски (колумнист)	_	(колумна) мобингот излегува од границите на работното место и се претвора во општествен мобинг на богатите врз сиромашните.
36.	Дневник	22.12.2010г.	Канцеларија за заштите од мобинг во ССМ – (ССМ)	+	Во рамките на проектот „Антимобинг мрежа“ ССМ отвори Канцеларија за заштита од мобинг и СОС-телефон за заштита и помош на жртвите на мобинг.
37.	Дневник	28.12.2010г.	Мак-фудбалот жигосан преку Победа - /	_	По претрпен мобинг Пандев се сели во нов клуб.
38.	Дневник	26.01.2011г.	Стоматолозите се кренаа против мобингот и нормата – Љубица Балабан (новинар)	+	Стоматолозите во скопскиот Стоматолошки клинички центар се кренаа на штрајк против високите норми наметнати од новиот економски директор. Доколку не ги исполнат истите им се скратуваат дел од правата, што тие сметаат дека е случај на вршење на мобинг врз нив.
39.	Дневник	05.03.2011г.	Уставен се чуди како и со отказ си „вработен“ – Натали Н. Сотировска / Александра Филиповска (новинарки)	_	Уставниот суд ја разгледува законската одредба според која на лице кое дало отказ му се ускратува уставното право да биде евидентиран како невработен и да е здравствено осигурен во тој временски период. Тие сметаат дека има луѓе кои што како жртви на мобинг биле принудени да си дадат отказ на работното место, а тоа не е причина за да им се ускратуваат правата кои важат за сите граѓани на Р.М.
40.	Дневник	08.03.2011г.	Вработени невработени – Натали Сотировска (новинар)	_	И покрај тоа што се жртви на мобинг вработените несмеат да дадат отказ затоа што после тоа не го исполнуваат правото да бидат евидентирани како такви и да земаат сини картони.

41.	Дневник	19.03.2011г.	Обука за антимобинг - советници во Македонија – (ССМ)	+	ССМ и Синдикатот за финансиски дејности организираат обука за антимобинг советници.
42.	Дневник	29.04.2011г.	Газдите прават мајмуни од работниците - Александра Филиповска / Натали Сотировска (новинарки)	_	Еден од проблемите во спектарот на постоење и почитување на работничките права е и проблемот со постоењето на мобингот.
43.	Дневник	03.05.2011г.	ССМ организира обука за антимобинг советници – (ССМ)	+	Обука за 80 синдикални представници, во рамките на проектот „Мрежа за здравје и заштита при работа“, поддржан од ЕУ и финансиран од Фондот ИПА 2008г.
44.	Дневник	08.05.2011г.	Раните од мобинг тешко заздравуваат - Александра Филиповска (новинар)	_	Мобингот е присутен во сите сфери на општеството, без оглед на тоа за која дејност се работи и без оглед на рангот на работникот во рамките на организацијата. Сеуште не се идентификува, а голем е и стравот во однос на пријавување и процесуирање на истиот.
45.	Дневник	18.05.2011г.	ИЗБОРИ 11’ Бошкоски: Мал диктаторе соочи се со мене - /	_	Бошкоски за време на изборната кампања обвини за мобинг во новинарството и администрацијата.
46.	Дневник	29.05.2011г.	По опозицијата сега и власта во Франција ја тресат сексуални афери - /	_	Француски државен секретар обвинет за сексуален мобинг од стрнаа на две поранешни вработени во администрацијата во Дравеј.
47.	Дневник	21.06.2011г.	Доделени првите уверенија за анти-мобинг советници – (ССМ)	+	Доделени се 54 уверенија за антимобинг советници. Тие имаат задача да извршат едукација за мобингот во средината од која доаѓаат и да организираат семинар ако има потреба. Во Канцеларијата за заштита од мобинг има голем број на пријави од вработени во различни сектори.
48.	Дневник	22.06.2011г.	Штрајк на вработени од „Мик“ и „Еко Сан“ од Кавадарци поради неисплатени плати - /	_	Притисоци, мобинг и репресии од страна на работодавците се причина за штрајкот на вработените во овие фирми.
49.	Дневник	23.06.2011г.	Штрајк во кавадаречки фирми со грчки капитал – Светлана Дарудова (новинар)	_	Намалувањето на платите, неисплаќањето, постојаните предупредувања за отказ, лошите услови во кои работат, необезбедената потребна опрема се само дел од причините работниците да се пожалат на мобинг и да се решат на штрајк за да ги остварат своите права.
50.	Дневник	07.07.2011г.	Највисоката казна во Хрватска ќе биде 50 години затвор (преземено)	+	Според новите законски измени во Хрватска мобингот ќе се класифицира како кривично дело, а казната ќе биде од 1-3 години затвор.
51.	Дневник	14.08.2011г.	Македонски дипломати не	_	Даница Ружин својата одлука да се вработи како локално лице во шпанската амбасада во Македонија и

			„шишаат“ морал - /		покрај тоа што предходно била на два пати во дипломатски мисии за Р.М. го оправдува тврдејќи дека со политички мобинг била деградирана во МНР и принудена на тој чекор.
52.	Дневник	21.08.2011г.	Кампања против хомофобијата во Берлин - /	_	Доделени се „информациски куфери“ со материјал за мобингот во училиштата од страна на ЛГБТ здруженија во Германија
53.	Дневник	08.09.2011г.	Кој ги предава новинарите? – Виктор Грозданов (медиумски работник)	_	Мобингот во МТВ бил практикуван уште во време кога овој поим во Р.М. не бил популаризиран.
54.	Дневник	21.11.2011г.	Кумановски работници се плашат да пријават мобинг - /	_	Иакопостои здружение за заштита од мобингот во рамките на регионалниот синдикален сојуз во Куманово, вработените се плашат да поведат постапка против злоупотребувачите. Дваесетмина пријавиле, но не е поведена ниту една судска постапка.
55.	Дневник	22.11.2011г.	Судот ги враќа на работа, фабриката ги отпушта – Жанета Здравковска (новинар)	_	После две и пол години од штрајкот во Шеќераната мобингот е поизразен од предходно. Најподложни се работниците кои ја тужеле фабриката и судот ги вратил на работа. Но, и покрај тоа добивале отказно решение за кратко време.
56.	Дневник	20.12.2011г.	Грк осуден за мобинг врз вработена во фабрика во Велес – (П.П.)	+	Велешкиот суд му досудил условна казна од година дена на обучувач во фабрика во Велес, кој извршил мобинг врз вработена во истата.
57.	Дневник	29.12.2011г.	Судот отфрли три тужби за мобинг во Битола – (Ж.С.)	_	Судот ги отфрлил тужбите ако преуранети. Сеуште постои страв и нерешителност кај вработените за постапување во ваквите случаи.
58.	Дневник	31.01.2012г.	Борците за човекови права ни удираат шлаканици - /	_	Вработени во Хелсиншкиот комитет се жалат на секојдневен мобинг и реваншизам.
59.	Дневник	16.02.2012г.	Медицинска сестра од старски дом тврди дека директорот се обидел да ја силува	_	После пријавениот случај сестрата била отпуштена од работа, но откако инспекторатот наложил да ја вратат, продолжил мобингот врз неа.
60.	Дневник	22.02.2012г.	Тевес со извинување се враќа во Сити - /	+	После повлечената тужба за мобинг и извинувањето Тевес се враќа во Сити
61.	Нова Македонија	17.07.2009г.	Првпат во Македонија поднесена тужба за мобинг (РСС)	+	Регионалниот синдикален совет во Битола по барање на текстилна работничка во фирма со мешовит капитал во Битола, ја поднесе првата тужба за мобинг во Р.М.
62.	Нова Македонија	18.07.2009г.	ВМРО-ДПМНЕ ќе ги штити работниците од вознемирување - /	+	Предложени се измени на Законот за работни односи со кои ќе се заштитат работниците од мобингот.

63.	Нова Македонија	23.07.2009г.	Мобингувана реалност – Александар Спасеновски (колумна/пратеник)	_	(колумна) Предложените измени во законот за работни односи нема да им помогнат на работниците поради недореченоста и тесното дефинирање на мобингот. Политички поени се добиваат на овој начин, но нема конкретна корист.
64.	Нова Македонија	20.08.2009г.	Пандев ги покажа мускулите, Лацио веднаш му врати - /	_	Најава за тужба за мобинг од страна на адвокатот на Пандев, поради класичен случај на злоупотреба и малтретирање од тренерот на клубот.
65.	Нова Македонија	22.08.2009г.	Се радикализира штрајкот во битолската шеќерница – Емилија Мисирлиевска (новинар)	_	После континуиран мобинг во битолската Шеќерана, вработените штрајкуваат веќе шест месеци и ќе го продолжат штрајкот се до исполнување на нивните барања.
66.	Утрински весник	17.01.2008г.	Малтретирања на работа без санкции – Пецо Груевски (професионален синдикалец)	_	Сеуште не постојат законски рамки за појавата која што е толку раширена, а сепак многу малку се зборува за истата.
67.	Утрински весник	14.03.2008г.	Психичко малтретирање на работното место – Петранка Талеска (новинар)	+	Краток опис на генезата на појавата, нејзините карактерситики, засегнатите страни, манифестирањето и заштитата. Кај нас мобингот не е законски регулиран, но постојат иницијативи од НВО секторот за негово актуелизирање.
68.	Утрински весник	18.07.2008г.	Помалку малтретираат шефовите – а повеќе „рамните“ колеги? – (Ек.Р.)	_	Првичните резултати од спроведеното предистражување од страна на првото македонско Мобинг здружение од Куманово велат дека позастапен е хоризонталниот за разлика од вертикалниот мобинг.
69.	Утрински весник	06.04.2009г.	Логор за штрајкувачите во Шеќераната – (А.Б.)	_	Покрај постојаниот мобинг врз вработените, им се ограничува и правото на штрајк, со тоа што им се дава право да штрајкуваат само на одредено место, кое притоа е снимано со камери. И условите во кои го изведуваат штрајкот се крајно нечовечни.
70.	Утрински весник	06.05.2009г.	Во Македонија нема заштита од мобинг – (МИА)	_	ДОМ организирал трибина на тема „Законско регулирање на мобингот“ на која што е констатирано дека во Р.М. нема правна заштита од мобингот.
71.	Утрински весник	05.07.2009г.	Политичкиот терор кај нас посилен од сексуалниот – Маја Томиќ (новинар)	_	Спроведено е првото истражување за присуството на мобинг во Р.М. на кое што 40% од испитаниците се изјасниле дека биле мобирани.
72.	Утрински весник	06.07.2009г.	Партискиот клуч ги меле работниците - Маја Томиќ (новинар)	_	Најголемиот број на вработени се жалат на политички мобинг, за сметка на емоционалниот и стратешкиот.
73.	Утрински весник	16.07.2009г.	Прва тужба за мобинг од работничка во Битола – (А.Б.)	+	Регионалната канцеларија на ССМ во Битола ја поднесе првата тужба за мобинг, против газдите на текстилна фирма од Битола на жалба од нивна

					работничка која што била шест месеци мобингувана од страна на сопствениците.
74.	Утрински весник	31.07.2009г.	Се бара посебен закон за заштита на вработените од притисоци – (Ст.Б.)	+	ССМ бара да се донесе посебен закон за заштита на вработените од мобинг, а не да се дополнува законот за работни односи.
75.	Утрински весник	11.08.2009г.	За мобингот нема да се носи закон - Маја Томиќ (новинар)	_	И покрај иницијативите на ССМ сепак нема да се носи посебен закон туку само ќе се дополни ЗРО, на штета на вработените.
76.	Утрински весник	19.08.2009г.	Мобинг – малтретирање еднаш неделно или и поретко? - (Ек.Р.)	+	На амандманската расправа се отвори дискусија дали треба да има ограничување со рокови во рамките на дефинирањето на мобингот или пак да се оди на воопштена дефиниција, без временско ограничување.
77.	Утрински весник	21.08.2009г.	Шеќеранци ја блокираа фабриката за штрајкбрехерите – (А.Б.)	_	Поради неисполнување на условите вработените продолжуваат со штрајкот и се жалат на постојан мобинг од страна на раководството.
78.	Утрински весник	25.08.2009г.	И штрајкбрехерите во Шеќераната почнаа свој штрајк – (А.Б.)	_	Штрајкбрехерите се придружуваат на штрајкот. Штрајкувачите сметаат дека тоа го прават поради притисокот на раководителите врз нив за да им го побијат штрајкот.
79.	Утрински весник	31.08.2009г.	Да се заштитат жртвите на мобинг – (Макфакс)	+	Целта на проектот „Мобинг – информирај се и препознај го“ е едукација на жртвите и воопшто на вработените преку формирање на мрежа на здруженија кои ќе им помагаат.
80.	Утрински весник	11.09.2009г.	Градоначалникот Роберт Ѓоргиев како конфликтна личност – Мите Митев (советник при Општина Свети Николе)	_	Член на советот на Свети Николе отворено говори за постојаниот мобинг и конфликтно однесување од страна на градоначалникот кое што не соодветствува со неговата позиција во моментов.
81.	Утрински весник	17.09.2009г.	Вработените ставија клуч на „Градски аптеки“ – Снежана Калабакова (новинар)	_	Поради лошите услови во кои се наоѓаат „Градски аптеки“ и мобингот врз вработените тие се одлучија со штрајк да се обидат да ги остварат своите барања.
82.	Утрински весник	27.10.2009г.	Се повеќе жртви на мобинг – (Мн.Т.)	_	Вработените во прилепско се повеќе се жалат на мобинг од страна на работодавците, но најголемиот број од представките се анонимни.
83.	Утрински весник	03.11.2009г.	Не си подобен – административците жртви на политички мобинг – Маја Томиќ (новинар)	_	Административните работници постојано се под притисок на работното место. Преовладува политичкиот мобинг кај најголмеиот процент, но не се говоори јавно за тоа поради стравот дека ќе ги изгубат своите работни места.

84.	Утрински весник	22.11.2009г.	Синдикатот ќе ги брани работниците од мобинг – (МИА)	+	На работната средба во Струга беше истакнато дека ССМ ќе се залага и понатаму за донесување на посебен закон за мобнг со кој ќе се зголеми заштитата на вработените во Р.М.
85.	Утрински весник	24.11.2009г.	Политичкиот мобинг царува – (А.Б.)	_	Најголемиот број на вработени во Р.М. се жалат на мобинг врз база на политичката припадност.
86.	Утрински весник	02.12.2009г.	Градоначалникот на Делчево дели отказа - Иван Бојаџиски (новинар)	_	Поради припадност на различна политичка опција, градоначалникот на Делчево им поделил отказа на 11 вработени во општинската администрација, кои покрај тоа што ги исполнувале сите услови за работа и биле единствени обезбедувачи на егзистенција за сопствените семејства сепак се оставени без работа. Се сомневаат дека со тоа треба да им се отвори простор за вработување на „партиски војници“.
87.	Утрински весник	06.12.2009г.	За 3 месеци пријавени 2000 случаи на мобинг – (МИА)	_	Иако се пријавени над 2000 случаи сепак само за 5 од нив се води постапка, поради тоа што на вработените им е страв да не ги изгубат своите работни места или пак дека ќе бидат изложени на уште поголем притисок.
88.	Утрински весник	24.12.2009г.	Навалица по сини картони во Фондот за здравство – (Сн.К.)	_	Вработен во подрачната единици во Скопје тврди дека прекувремената работа не им е платена и дека со тоа се врши мобинг врз нив, а раководителот го негира тоа тврдејќи дека за тоа се пријавуваат млади вработени кои сакаат да се докажат на работа.
89.	Утрински весник	24.12.2009г.	Како да се обезбедат сведоци за мобинг? – (А.Б.)	+	Најголемиот проблем за да се поведе тужба за мобинг е обезбедувањето на сведоци.
90.	Утрински весник	13.01.2010г.	Законот за мобинг е стокмен, на ред се пратениците – Маја Томиќ (новинар)	+	Иако ССМ има подготвено предлог закон за мобинг, сепак не наоѓаат на поддршка за негово изгласување. Иако ДОМ им ветуваше поддршка, сепак тие се заложија за измена на ЗРО со што се нанесе ненадоместлива штета за вработените во Р.М.
91.	Утрински весник	09.02.2010г.	Прилепчани жртви на политички мобинг – Моника Талеска (новинар)	_	Трендот на вршење на мобинг поради припадноста или неприпадноста на некоја политичка партија во Прилеп се зголемува, со што се зголемува и бројот на представки, но најголемиот дел од нив се анонимни. Покрај тоа вработените се плашат и од синдикално здружување кое им е загарнатирано со закон, поради тоа што сметаа дека ќе бидат подоложени на уште поголем притисок на работното место.
92.	Утрински весник	15.02.2010г.	Мобинг интриги за добивање	_	Постојат широк спектар на начини преку кои што се врши мобинг, па

			отказ – Маја Томиќ (новинар)		поради тоа се јавува и потешкотија истиот да се докаже. Кај нас не само работодавците, туку најчесто мобинг си вршат колегите меѓу себе.
93.	Утрински весник	09.03.2010г.	За суспендираните само 30% од платата – (М.Т.)	_	Опозицијата тврди дека со овие измени на раководителите и работодавците само им се дава уште поголем простор за мобинг врз вработените.
94.	Утрински весник	10.03.2010г.	Работниците ќе останат без права - Маја Томиќ (новинар)	_	Константните измени на ЗРО се повеќе ги скратуваат правата на вработените, со што се отвораат повеќе можности за мобинг врз нив и покрај премалата заштита која ја нудат постојните закони,
95.	Утрински весник	09.04.2010г.	Само половина плата за време на дисциплинска постапка – (Ек.Р.)	_	Опозиционерите сметаат дека со промена на овој челн во време кога и не е изгласан Законот за мобинг, се отвора можност за сериозни повреди на правата на вработените и за нови можности за мобинг врз нив.
96.	Утрински весник	20.04.2010г.	Првиот синдикалец почна да тренира строгост - Маја Томиќ (новинар)	_	Дел од вработените во ССМ стравуваат дека со промената во врвот на ССМ и нивните места ќе бидат доведени во опасност и дека се отвара можноста, наместо да ги бранат другите и самите да бидам жртви на мобинг. Првиот синдикалец, Живко Митревски го негира истото, тврдејќи дека одржал средба со претседателите на гранковите синдикати чија цел била запознавање и координација за понатамошна тимска работа.
97.	Утрински весник	11.06.2010г.	Во Синдикатот пак врие - Маја Томиќ (новинар)	_	Превирањата во ССМ придонесоа и за затој во активностите предвидени во врска со донесувањето на законот за мобинг и неговата промоција,
98.	Утрински весник	15.06.2010г.	Маргинализирани работници - Маја Томиќ (новинар)	_	Наместо да се борат за правата на работниците и нивна заштита од мобингот, челниците во ССМ се борат за превласт меѓу себе и се занимаваат со партиски препукувања, со што ССМ добива партиски предзнак, наместо независноста која му е потребна.
99.	Утрински весник	07.07.2010г.	Мобингот испробан рецепт за да не се даде плата – (А.Б.)	_	Се повеќе зачестува мобингот меѓу здравствените работници, особено врз медицинските сестри, со цел да не им се даде плата, под изговор дека не ги извршиле соодветно работните обврски. Тужби не се покреваат поради стравот на вработените за својата и сигурноста на нивните семејства.
100.	Утрински весник	26.08.2010г.	Штипска професорка обвинува за мобинг – Иван Бојаџиски (новинар)	_	Професорката обвинува дека со тоа што и е понуден договор за работа на место библиотекарка после 20 годишно работно искуство како професорка се врши мобинг врз неа, а директорот смета дека со тоа тој врши само

					подобро менаџирање на гимназијата, а не ја деградира ни професорката, затоа што платата и останува иста. Случајот чека судска разрешница.
101.	Утрински весник	06.09.2010г.	Штипскиот градоначалник обвинет за непотизам - Иван Бојаџиски (новинар)	_	Поради голем број на случаи на вработување на блиски роднини на градоначалникот, опозициската СДСМ реагира и поради тоа што се врши мобинг врз нивните членови,а градоначалникот ги негира наводите.
102.	Утрински весник	05.12.2010г.	Муслиманите и вртат грб на Германија – (Дојче Веле)	_	Случаи на мобинг поради етничкото потекло и националната припадност.
103.	Утрински весник	12.12.2010г.	Чудни одлуки за инвалидски пензии – Јасмина Јовановска (новинар)	_	Снежана И. од Скопје се жали дека неправедно и е укината инвалидската пензија, а тврди и дека после постојан мобинг на работа била прогласена за технолошки вишок и покрај тоа што трпела тешки здравствени проблеми.
104.	Утрински весник	21.12.2010г.	Синдикатот ќе нуди помош за мобингот – (МИА)	+	Со отворањето на Канцеларија за заштита од мобинг се очекува подобрување на квалитетот на услугите на ССМ кои ги нуди за заштита на работниците од психолошки притисок на работното место.
105.	Утрински весник	23.12.2010г.	Работниците под пресија, мобингот удара како камшик - Маја Томиќ (новинар)	_	ССМ се повеќе настојува да се донесе засебен закон за мобинг затоа што во овие услови неможат да им понудат подобра заштита на жтрвите.
106.	Утрински весник	26.01.2011г.	Стоматолозите се побунија поради скратените плати – (J.J.)	_	Стоматолозите од скопската клиника штрајкуваат поради несоодветните работни услови кои што им се наметнуваат со што се врши постојан мобинг врз нив.
107.	Утрински весник	31.01.2011г.	По 1000 денари казни за чести посети на тоалет! - Маја Томиќ (новинар)	_	Работодавците користат нечовечни методи за мобинг на работниците, кои поминуваат неказнето, поради стравот на работиците да го процесуираат јавно случајот, а и поради тоа што нема доволно силна законска основа на која што би се повикале.
108.	Утрински весник	01.02.2011г.	И работниците ги малтретирале газдите - Маја Томиќ (новинар)	_	И покрај тоа што најголем број на случаи на мобинг се оние во кои што работодавецот е моберот, сепак во оваа вертикална спрега неретко и надредените се жртви на мобинг, па затоа Здружението на работодавци е засеганто околу донесувањето на закон за мобинг, кој што би ги заштитил сите засегнати страни.
109.	Утрински весник	04.02.2011г.	Двоен судски аршин за избрканите шеќеранци – (А.Б.)	_	Избрканите работници од Шеќераната се жалат дека покрај постојаниот мобинг кој се практикувал врз нив и различните одлуки на судот дополнително допринеле за влошување на ситуацијата.

110.	Утрински весник	20.03.2011г.	Жртви на мобинг – и инвалиди и интелектуалци – Маја Томиќ (новинар)	_	Мобингот како појава не познава граници во однос на жртвите, но најголемиот проблем е стравот јавно да проговорат за него.
111.	Утрински весник	13.04.2011г.	Пријавете мобинг ако ве тераат да ловите гласачи – Билјана Јовановска (новинар)	+	На административците кои се условувани да доставаат списоци со гласачи за да го задражат своето работно место им се сугерира да поднесат тужби за мобинг.
112.	Утрински весник	18.04.2011г.	Живот под висок напон – Валентина Тодоровска (новинар)	_	Стресот како еден од симптомите на мобингот.
113.	Утрински весник	25.04.2011г.	Внимателно со предизборната реторика – Жаклина Ѓорѓевиќ (новинар)		Комисијата за заштита од дискриминација не добила ниту една представака за заштита на лице кое е жртва на политички мобинг во овој чувствителен предизборен период.
114.	Утрински весник	02.05.2011г.	Протести, но не по секоја цена - Маја Томиќ (новинар)	_	Првиот синдикалец изјави дека имало поприоритетни прашања од донесувањето на законот за мобинг, па поради тоа сеуште не е ставен на разгледување и гласање во собранието.
115.	Утрински весник	03.05.2011г.	ССМ организира обука за антимобинг советници – (ССМ)	+	Со обуката ќе бидат опфатени 80 лица кои ќе бидат обучени во оваа област.
116.	Утрински весник	03.05.2011г.	Се стопија работничките права - Маја Томиќ (новинар)	_	Наместо да се зголемуваат правата на работникот се оди на нивно редуцирање, за што доказ е и недонесувањето на законот за мобинг.
117.	Утрински весник	08.05.2011г.	Работниците сеуште се плашат да пријаваат мобинг - Маја Томиќ (новинар)	_	Иако регистрирани се мал број на повици, сепак треба да се забележи дека се зголемува бројот на оние кои што сакаат да ги истераат случаите до крај, затоа што се плашат за нивната егзистенција ако трајно ја изгубат работата. Се јавуваат различни профили на вработени, како по образование така и по професија.
118.	Утрински весник	24.05.2011г.	Помалку за програмите, повеќе по плукањата - Билјана Јовановска (новинар)	_	Мобингот се јавува како многу чест сојузник на владеачката партија за придобивање на гласови користејќи ја незавидната положба на администрацијата.
119.	Утрински весник	29.05.2011г.	Оставка поради сексуален мобинг - /	+	Францускиот државен секретар за јавна администрација си поднесе оставка поради обвинување од две поранешни вработени за сексуален мобинг.
120.	Утрински весник	06.11.2011г.	Жената од сите аспекти на животот – (К.Ш.)	+	Една од темите за кои се говорело на Саемот на жената е и мобингот.
121.	Утрински весник	21.11.2011г.	Бугарските газди не ги почитуваат македонските судови – (А.Б.)	_	И покрај тоа што Врховниот суд пресудил дека треба да се вратат на работа, двајца работници се повторно отпуштени како технолошки вишок. Се жалат на постојан мобинг од страна на

					газдите кои немаат слух за нивните барања.
122.	Утрински весник	22.11.2011г.	Немаме фирми како „Гучи“, па да отпуштаме поради мобинг - Маја Томиќ (новинар)	_	Се додека не се донесе засебен закон за мобинг нема да има подобрување во оваа сфера, поради тоа што вработените немаат основа врз која би се жалеле и би се надевале на позитивен исход, кој подоцна нема да ги загрози нивните работни места.
123.	Вечер	24.01.2008г	Синдикално здружение за заштита од насилство - /	+	Најава за формирање на здружение за заштита од мобингот во Куманово.
124.	Вечер	23.04.2009г.	Што е тоа мобинг? - /	+	Краток опис на мобингот, дефиниција, активности, симптоми.
125.	Вечер	17.06.2009г.	На работа малтретирани 40 отсто од вработените – Светлана Блажевска (новинар)	_	Според истражувањето на ССМ 40% од вработените во различни сектори во Р.М. се подложени на мобинг.
126.	Вечер	17.07.2009г.	Поднесена првата тужба за мобинг врз работничка од Битола - (РСС)	+	На барање на текстилна работничка од Битола, поднесена е првата тужба за мобинг во Р.М.
127.	Вечер	18.07.2009г.	Стоп за психичкото малтретирање на работа - /	+	Вмро-дпмне предлага измени во Законот за работни односи со кои вработените би требало да се заштитат од мобингот.
128.	Вечер	22.08.2009г.	Вработените со жив штит ги блокираат влезовите во фабриката - /	_	Вработените во битолската Шеќерана после шест месечно штрјкување го радикализираат штрајкот со тоа што не ги пуштаат сезонските работници да влезат во фабриката, како нивна замена. Ова ќе трае се до исплонување на бараните услови и престанок со мобингот врз нив.
129.	Вечер	01.09.2009г.	Мобинг – информирај се и препознај го! - /	+	Четири невладини организации од тетово, Скопје, Гостивар и Штип работат на заеднички проект во траење од една година, за идентификување и помош на жртвите од мобинг во овие градови.
130.	Вечер	28.09.2009г.	Пандев мобинг – жртва - /	_	Се размислува за покренување на тужба со која ќе се бара раскинување на договорот, поради мобинг врз Пандев.
131.	Вечер	07.12.2009г.	КСС: За три месеци 2000 случаи на мобинг - /	_	За три месеци по измените на Законот за работни односи се пријавени 2 000 случаи на мобинг. Иако сеуште стравот е голем кај вработните, особено во приватниот сектор.
132.	Вечер	10.01.2010г.	На клиниката за гинекологија владее хаос! - /	_	НВО Хоризонт обвинува за мобинг врз вработените на Клинката за гинекологија и акушерство, ресорното министерство ги негира тврдењата.
133.	Вечер	28.04.2010г.	Жртви на мобинг 77 проценти од вработените во Македонија	_	Во отвореното психолошко советувалиште за жртвите на мобингот

			– Валентина Марјановиќ (новинар)		има постојан интерес за консултација, информирање, правна и психолошка помош и процесуирање на случаите. Авторката наведува дека е донесен Закон за мобинг во 2009, но очигледна не ја проверила информацијата. Имено, тогаш се изгласа измена на Законот за работни односи, во кој се вметнаа членови за заштита од мобингот, а не е донесен засебен закон.
134.	Вест	21.04.2009г.	Политичкиот притисок најсилен врз вработените – С. Николиќ (новинар)	_	Мобингот бил отсекогаш присутен во Р.М. но вработените сеуште не го препознаваат како таков. Во рамките на истражувањето на здружението „Мобинг“ – Куманово, најголем број од вработените се пожалиле на мобинг на политичка основа.
135.	Вест	27.05.2009г.	Избркана од балетот со бодигарди – Д.Стојановиќ (новинар)	_	Балерината Наташа Николова суспендирана од страна на директорот на МОБ Павлов. Таа се пожалила на постојан мобинг од страна на директорот, кој почнал после едно прекорување на млад балетан (внук на директорот) поради неговото каснење на вежбите од страна на балерината.
136.	Вест	29.05.2009г.	За Николова уште една шанса за поправен – (Д.С.)	_	Реакција на текстот од страна на директорите. Балерината не се придржувала кон правилата на МОБ па затоа била казнета со привремена суспензија за време на која ќе ја прима платата во целост, но доколку не се поправи, ќе се прекини нејзиниот договор за работа.
137.	Вест	15.06.2009г.	Изнудуваат секс со партиска моќ (Р.Ф.)	_	Најголем број на случаи на мобинг се забележани во образованието и здравството. А најчести жртви се жените.
138.	Вест	17.07.2009г.	Поднесена првата тужба за мобинг – (РСС)	+	Битолскиот синдикат ја поднесе првата тужба за мобинг на барање на текстилна работничка, која се пожалила дека шест месеци е под континуиран психички притисок на работното место.
139.	Вест	17.07.2009г.	Државата ќе ги штити вработените од мобинг – (Н.С.)	+	Доставен предлог од пратениците на владеачката партија за измена на Законот за работни односи со цел зголемување на заштитата на работниците од мобинг.
140.	Вест	21.08.2009г.	Вработените ги спречија сезонците да влезат во Шеќерана – (С.Та.)	_	Поради тоа што судот пресудил дека штрајкот е легитимен вработените – штрајкувачи не им дозволуваат на сезонците да ги заземат нивните места и се жалат на мобинг од страна на раководството кое несака да соработува за надминување на затекнатата состојба.
141.	Вест	06.12.2009г.	КСС: 2000 пријави за мобинг за	_	Секцијата на жени при Конфедерацијата на слободни

			три месеци – (КСС)		синдикати истакана дека 2000 лица пријавиле мобинг за време од три месеци, по измената на Законот за работни односи.
142.	Вест	22.01.2010г.	Уредникот не пцуе – В. Миленковска (новинар)	_	Водителите на „Иселенички џубокс“ се жалат на постојан вертикален мобинг од страна на уредникот и најавуваат тужба против истиот поради одстранување од емисијата и постојано малтретирање на работното место.
143.	Вест	21.05.2010г.	„Ќе стоиш и оро ќе ми играш“ – (Р.Ф.)	_	Силната конкуренција и љубомората се најчести причини за мобинг над 77% од вработените во Р.М., а најмногу во здравството и образованието. Најчесто жените се жртви и тоа на вертикален мобинг.
144.	Вест	08.07.2010г.	Медицинските сестри најчести жртви на мобинг – (С.Та.)	_	Според ССМ медицинските сестри се нејчести жртви на мобинг во Р.М. А според Министерството за труд и социјална политика, начесто жените се подложни на мобинг.
145.	Вест	17.08.2010г.	Постапката против Николов е обид да се замочи „Достоинство“ - (И.Ст.)	_	Дисциплинската комисија при полициската станица во Кочани му забележува на Николов дека со давањето на изјава за медиумите дека е жртва на мобинг од страна на предпоставениот оддал службена тајна и го нарушил угледот на МВР.
146.	Вест	27.01.2011г.	Директорите ни вршат мобинг – (А.А.)	_	Вработените во Стоматолошкот клинички центар се жалат на мобинг од директорите и штрајкуваа за земање во предвид на нивните барања.
147.	Вест	08.04.2011г.	Државата да одвои повеќе пари за здравството – (Љ.С.)	+	На одбележувањето на светскиот ден на здравството, покрај другото беше споменато дека мора да се стави крај на мобингот во овој сектор.
148.	Вест	26.04.2011г.	Се бара човечен шеф – (Р.Ф.)	_	Вработените во државниот сектор се незадоволни од нивото на морални и етички вредности во рамките на работната средина и се жалат на мобинг од предпоставените.
149.	Вест	27.04.2011г.	Заменик – директорот Гури се обиде да ме тепа – Н.Селмани (новинар)	_	Вработен во УЈП се жали на мобинг, поради тоа што по неоснованото отпуштање од работа бил вратен назад од страна на судот. Единицата за професионални стандарди при УЈП го негира случајот, како дело што не е потврдено и неможе да се докажи.
150.	Вест	20.05.2011г.	Фото на неделата: Собарка - /	+	ММФ донел правило според кое сексуален напад или мобинг ќе се казнува со итно отпуштање од работа.
151.	Вест	29.05.2011г.	Државниот секретар на Франција со оставка се брани од „сексуален мобинг“ –	+	Францускиот државен секретар за јавна администрација поднесе оставка, по тужбите на две поранешни вработени за „сексуален мобинг“.

			(Ројтерс)		
152.	Вест	03.02.2012г.	Отпуштена стручната служба на Хелсиншкиот комитет, ќе има ревизија, паднаа обвиненијата за мобинг - /	_	Вработените во стручната служба на хелсиншки откако се поѓалиле дека се врши мобинг врз нив, одкако воочиле дека има моѓна злоупотреба на средства, биле одстранети од работнотот место, без да бидат сослушани, со што се нарушиле нивните права, во чија одбрана треба да истапува и самиот комитет.

Прилог број 6 – Изјава за автентичност на научниот труд

Предмет: Изјава

Согласно одлуката на Наставничкиот совет на втор циклус студии на Факултетот за информатички и комуникациски технологии - Битола бр.02-392/21 од 06.07.2015 година, ја доставувам следнава

И З Ј А В А

Под целосна морална и материјална одговорност изјавувам дека текстот во мојот труд, на тема *Определување на клучните индикатори за дефинирање на мобингот и анализа на оправданоста за неговото законско одредување* е мој автентичен и самостоен труд и е резултат на моите сознанија направени во текот на истражувањето, како и на теоретските и практичните искуства од соодветната област и истиот, освен во деловите што се означени со фусноти, претставува исклучиво мој труд.

За секое неовластено користење на туѓ текст или труд или плагијаторство, согласен/на сум да ги сносам соодветните дисциплински, граѓански и кривични последици.

Битола, Изјавил/а,

27.04.2017 год. Биљана Нечовска 15/07