

Билјана ТОДОРОВА

МОБИНГОТ ВО ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА НАСПРОТИ РЕГУЛАТИВАТА НА ЗЕМЈИТЕ ОД ЕУ

Вовед

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

Авторката е доцентка на Факултетот за правни науки, Прв приватен Универзитет Европски Универзитет, Скопје

што влијаеше на положбата на работниците при нивното работно ангажирање.

Одговорните луѓе во деловните субјекти беа овластени да ги применат сите средства за остварување на поставената цел, стекнување на висок профит за кус рок. Во голема мерка се занемаруваше фактот дека продуктивноста на работната сила, што очигледно влијае и на профитабилноста во работењето, меѓу другото зависи и од воспоставувањето на хумана работна атмосфера и поволни меѓучовечки односи. Во реалноста, многу често менаџирањето со човечките ресурси е пропратено со навреди, критики кон работникот, преоптовареност со работни задачи, работа во неработни денови, празници и неискористен годишен одмор. За жал, со такво работно секојдневие голем број на вработени, кои немајќи друга алтернатива во услови на висока невработеност на пазарот на работна сила, не го напуштат работното место. Вработените често се жалат на непочитување на работното време од надредените кои од друга страна бараат целосна посветеност на работата, заканувајќи се со отказ доколку нивните барања не се почитуваат. Како последица на висока понуда на работна сила заканите со отказ се сè „посилни“. Работниците прифаќаат се што ќе им се нареди, немајќи при тоа никаква заштита, за разлика од земјите од Европската унија каде што сепак постои моќна синдикална организираност. Кај македонските работници расте чувството на беспомошност, што претставува почеток на сериозни психички реакции.

Психичките притисоци, понижувањата и злоставувањата, малтретирањето на работниците, кои предизвикуваат сериозните нарушувања на нивното психичко и физичкото здравје, го карактеризираат таканаречениот мобинг кој е одамна познат во работните средини во многу земји. И Република Македонија не е исклучок од светската појава на се помасовното малтретирање на вработените. Психичките малтретирања и атакот врз моралните норми на однесување стануваат видливи повеќе од кога било. Меѓутоа, се чини дека во последно време, се рушат бариерите и се повеќе се проблематизира прашањето за присуството на мобингот, се одржуваат советувања, а пред некое време е основано и Македонско мобинг здружение. Прашањето е отворено и потребно е преку соодветни норми и стандарди да се уреди оваа материја и да се изготви стратегија за сузбивање на овој социјално - психолошки феномен.

Законот за работни односи на РМ дава определени права за работникот. Но тука не се зборува за тоа дека работникот воопшто не е заштитен, туку за соодветната регулација на едно сосема друго прашање – психолошкото малтретирање на работникот, односно за мобингот.

Во трудот се дава одговор на прашањата: која е оваа појава и кои се нејзини жртви, колкава е распространетоста на мобингот во Република Македонија, какви и дали се добри сегашните законски решенија од оваа област. Идејата на трудов е да се иницираат понатамошни дејствија за подобрување на тековната легислатива во Република Македонија. При тоа, се дава преглед на состојбите во различни земји членки на Европската унија, како и нивните законски решенија.

Што е тоа мобинг и кои се жртвите?

Во литературата се среќаваат различни термини кои се однесуваат на мобингот. Терминот „mobbing“ најчесто се употребува во шведската, германската и италијанската литература, додека во земјите од англиското говорно подрачје се употребува терминот “bullying”. Во Соединетите Американски Држави најчести термини за оваа појава се “work abuse” или “employee abuse”. Исто така, постојат и неколку термини со кои се прават обиди да се преведе поимот „мобинг“ како на пример: „психолошко малтретирање“, „психолошко злоупотребување“, „психолошки тероризам“, „морално малтретирање“, „морално злоупотребување“ и сл. (Heinz, 1996).

Зборот мобинг доаѓа од англискиот глагол “to mob“ што во буквален превод значи исполнува (простор), се собира, се формира банда.¹

По својата структура мобингот е повреда на честа и угледот, и содржи клеветата, навреда и кршење на основните човекови права, како забрана на тортура и принудна работа но во Република Македонија не е посебно назначен како казниво дело.

Според дефинициите кои се среќаваат во литературата мобингот е психичко малтретирање на работното место кое подразбира давање на понижувачки обврски на работникот, озборување, постојана контрола и критика од страна на раководството и колегите, загрозување на здравјето на вработениот (не добива боледување, годишен одмор, сексуално се вознемирува...), игнорирање, исмејување, закана, скратување на зара-

¹ Како израз за одредено однесување на работното место мобингот прв пат го употребил и почнал да го истражува германскиот психолог Heinz Leymann, одредувајќи ги неговите карактеристики, последиците на здравјето, а основал и клиника за помош на жртвите. Leymann зборот мобинг го позајмил од етологијата на Konrad Lorenz кој со овој поим ги нарекувал некои животни кои се здружуваат против еден негов член, напаѓајќи го и бркајќи го од заедницата, понекогаш доведувајќи го и до смрт. Сличното однесување на луѓето во работната средина Leymann го нарекол мобинг (Davenport, 2006).

ботувачката, преместување во друга канцеларија или деловна единица, неповикување на состанок, одземање на средствата за работа (синдром на празно биро), пренатрупување со обврски (синдром на полно биро) (Heinz, 1996).

Прецизна дефиниција за мобинг е наведена во Француското законодавство каде мобингот се дефинира како психичко малтретирање кое се повторува преку акција која има за цел или последица, деградирање на работните услови на вработениот, кои можат да ги загрозат и да предизвикаат штета на човековите права и достоинство, да наштетат на физичкото или менталното здравје или да ја загрозат професионалната иднина на работникот (Logho, стр.18).

Бидејќи мобингот е широко распространета појава, најчесто проучувана на работното место и со последици кои се одразуваат на социјалното окружување, работната средина и на поединецот, проблемот се набљудува од медицинско, социолошко, правно и психолошко-психијатарско стојалиште. Цел на мобингот всушност е работникот да се присили да го напушти работното место и така економски уште повеќе да се деградира.²

Постојат разни активности кои се препознаваат како мобинг и зависат од самото лице и од позицијата што ја има на работното место. Актери во мобинг-ситуацијата се: моберот, жртвата на мобинг и посматрачите - навидум неутрални, но со своето пасивно однесување, всушност се група за поддршка. Затоа, аналитичарите разликуваат повеќе видови мобинг: хоризонтален мобинг - се одвива меѓу работниците со еднаква положба на хиерархиското скалило, односно кога еден или цела група работници заради внатрешни проблеми, завист и љубомора, избираат еден работник - жртва, врз кого сакаат да докажат дека се силни и способни; вертикален мобинг - кога се врши по хиерархија: претпоставениот малтретира еден работник или цела група, или, пак, група работници малтретира еден претпоставен; стратешки мобинг - кога се вршат структурни промени во фирмата или установата (на пр.

2 Мобингот значи и жигосување. Тоа се активности кои можат да содржат бројни однесувања кои нужно не мораат да индицираат агресија, или било какви обиди на исклучување или деградирање на некого. Меѓутоа, да се биде предмет на вакви однесувања скоро секојдневно, во текот на многу долг период, при што таквите однесувања се употребени да искажат непријателство, тоа значи дека го менуваат својот контекст и се користат да означат, односно да го жигосаат некого во групата. Всушност, ваквите однесувања, без оглед на нивните значења во нормалната секојдневна комуникација, имаат заедничка цел, да се издвои лицето и да се казни. (Сојуз на синдикатите на Македонија и Фондација „Фридрих Еберт“, стр. 55)

рационализација и прогласување технолошки вишок), претпоставените организирано мобираат одредени лица кои се непожелни, за тие сами да дадат отказ без да бараат отпремнина, отштета и сл.; и ефективен или емоционален мобинг – се отсликува преку страв, зависност и злоба на лицето што врши мобинг (базиран на лични причини) или сексуални пореметувања (Сојуз на синдикатите на Македонија и Фондација „Фридрих Еберт“, стр. 55).

За настанувањето на мобингот на работното место придонесува недоволно транспарентната атмосфера, цврстата хиерархија, недостатоците во внатрешното информирање, несоодветното однесување на раководството, недоволно разграничената надлежност и поделба на задачите, недостатоци во раководењето со вработените и потиснувањето на конфликтите. Многу значајна причина за појава на мобингот во некои работни средини е секако и многу лошата работна клима во која владее завист, злоба, непријателство и притисок. Неисполнетите амбиции на само еден вработен можат да бидат причина за мобинг, односно понижување и деградација на другите, како параван за своите „способности“.

Се смета дека најчести жртви на мобингот се: чесните вработени, кои ги воочуваат и пријавуваат неправилностите на работното место или неправилностите во исполнување на работните обврски, ново вработените, најчесто млади работници и оние пред пензија, мирни и повлечени вработени, вработени кои молчат и трпат, оние кои сакаат повеќе самостојност во работата и подобри услови за работа и вработените со ниска стручна спрема. Она што загрижува е што ваквите вработени наместо како жртви, опкружувањето ги карактеризира како неспособни или параноични личности.

Во земјите на Европската унија, мобингот е рангиран на четврто место според ризиците на работното место, а проценка е дека за кратко време тој ќе го заземе и првото место (Lehto, стр.4). Според податоците на European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions на 25,500 милиони вработени во земјите членки на Европската унија, три милиони вработени биле жртви на физичко насилство од луѓе на работното место, шест милиони биле жртви на физичко насилство надвор од работното место, три милиони вработени биле жртви на сексуално насилство, а тринаесет милиони биле жртви на мобинг (Lehto, стр.4-11). Резултатите од истражувањата укажуваат на значајни разлики во бројот на жртвите на мобинг и меѓу државите членки на Европската унија. Така, во Финска 15% од вработените биле изложени на морално малтретирање на работното место, во Велика

Британија и Холандија 14%, Шведска 12 %, Белгија 11%, Франција и Ирска 10%, Данска 8%, Германија и Луксембург 7%, во Австрија и Грција 5% и Италија и Португалија 4%. Разликите во процентната застапеност на жртвите на мобингот во одделни земји на Европската унија, покрај другото се должи и на културните разлики, разликите во прагот на толеранција на психолошкото малтретирање, но веројатно и на (не)информираноста на вработените. На пример, во Шведска секојдневното однесување на претпоставениот кој ги задава задачите на вработените со повишен тон на гласот и на авторитативен начин, се оценува како неприфатливо и често е класифицирано како мобинг. Поинаква е ситуацијата во медитеранските земји каде што опишаното однесување останува незабележано т.е. се толерира.

Според истражување на Сојузот на синдикатите на Република Македонија, од 510 анкетирани лица 41% се изјасниле како жртви на мобинг и дека поради тоа имаат здравствени проблеми, 30% изјавиле дека трпат политички притисоци, 14% одговориле дека биле под притисок поради потеклото, а 5% од анкетираниите биле сексуално и физички малтретирани на работното место (Сојуз на синдикатите на Македонија и Фондација „Фридрих Еберт“, стр. 55).

Законска заштита од мобинг

Проучувањето на мобингот е започнато пред 10-тина години. Постојат многу истражувања на овој феномен, на неговите карактеристики и појавни форми со цел што полесно да се препознае, за да може поефикасно да се работи на неговото превенирање, пред се преку подобрување на квалитетот на меѓучовечките односи.

Од друга страна, пак, економската криза, глобализацијата, големата конкуренција на пазарот, структурните промени (приватизација, припојување, реорганизација, воведување на современа технологија, пред се информатичка), несигурноста на работното место, вработувањето „на црно“, односно во доменот на нерегуларната економија и очекувањето на флексибилност од работникот, доведоа до зачестување на мобингот. Работодавачите се принудени да го анализираат секој проблем кој има негативни последици на продуктивноста и трошоците на производство. Некои истражувања направени во Република Германија покажале дека еден од важните чинители во зголемувањето на трошоците е и мобингот³. Последиците не се само од психолошка природа и не се однесуваат само на здравјето на поединци. Присуството на мобингот ја намалува продуктивноста на работникот и го урива угле-

дот на компанијата. Предизвикува и директни трошоци за фирмата од изгубени спорови за мобирање на работниците.

Моралното малтретирање веќе е законски казниво во многу европски држави. Најсоодветна законска регулатива за мобингот имаат Шведска, Норвешка, Франција и Швајцарија. „Мобер-от“ (оној кој малтретира) е кривично одговорен, а жртвата може да побара оштета за нанесена „биолошка штета“. Во рамките на Европскиот парламент расправа за мобингот се води од страна на Комитетот за вработување и социјални работи, кој ги анализира законите во одделни држави и ја нагласува потребата за едукација во европските држави и потребата од унифицирана законска регулатива која би овозможила квалитетна превенција од мобинг (Василевиќ, стр. 27).

Следствено, во Европската унија посебен закон е донесен уште во 1976 година, кој е дополнет во 2002 година. Во Соединетите Американски Држави е донесен во 1964 година, дополнет е после пет години, додека Канада донесе закон во 1984 година. Од земјите во регионот единствено во Србија е донесен Закон за превенција од насилство при работа во 2010 година (Василевиќ, стр. 59).

Кај нас, оваа материја е третирана во Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за безбедност и здравје и во Законот за работни односи, но тоа не е доволно. Со Законот за безбедност и здравје донесен во 2007 година предвидено е формирање на Национален совет за безбедност и здравје - тело кое се уште не е основано. Со измените на Законот за работни односи од 2009 година во делот за мобинг, направени поради имплементирање на директивите на Европската унија во нашето национално законодавство (Directive 89/391/ЕЕС), се забранува секаков вид психичко вознемирување на работно место. Психичкото вознемирување според измените се дефинира како дискриминација односно негативно однесување од поединец или група кое често се повторува, односно, најмалку еднаш неделно во период од шест месеци, а претставува повреда на достоинството, угледот и честа на вработените и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (Закон за дополнување на законот за работните

3 Во Германија еден работник кој бил изложен на мобинг го чини претпријатието помеѓу 25 и 75 илјади евра годишно поради отсуство од работа поради боледување, намалување на работниот učinok и поради грешка при работа. Статистичките податоци укажуваат дека 50% од работниците изложени на мобинг одат на боледување 6 недели годишно, 31% од 1,5 месеци до 3 месеци, а 11% остануваат дома на боледување повеќе од 3 месеци годишно (Sroka, 2011).

односи, чл. 1.3). Во случај на спор, како што се наведува во измените, товарот на докажувањето паѓа на поединецот или групата против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување, освен ако докажат различен третман поради исклучоците утврдени во член 8 од Законот за работни односи.⁴

Измените на Законот за работни односи во делот за мобингот се нецелосни и не ги одразуваат вистинските потреби на работниците за заштита од психичкиот притисок на работното место. Во истиот не се наведени последиците и не се предложени механизми, кои ќе овозможат транспарентно извршување на одредбите од законот. Измената и дополнувањето на само два члена во Законот за работни односи воопшто нема да придонесе за заштита на работниците од мобинг.

Тоа што може да се забележи на постоечкиот Закон за работни односи е непостоењето на адекватни одредби за овозможување мерки и механизми за откривање, одредување и превенција од психолошкото вознемирување како форма на малтретирање на работно место. Имено, Законот користи многу екстензивна дефиниција на мобинг, што ја доведува во прашање применливоста на овие одредби во посебни ситуации каде поради општиот обем на законската регулатива, тешко е да се лоцира одговорноста на извршувачот на психолошко вознемирување. Ситуација која можеме да си ја замислиме е онаа кога вработениот е предмет на притисок од сексуална природа. Во таква ситуација, дали одговорноста е во областа на дискриминацијата, мобингот или сексуалната злоупотреба? Исто така, исправно е да се насочи внимание на стратешкиот мобинг како форма на психолошко вознемирување на работното место која не е регулирана со измените на Законот за работни

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

(2) Сите мерки предвидени со ЗРО или друг закон и одредбите на ЗРО или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.“ – Закон за работните односи, Сл. Весник на Р.Македонија бр.62/05 и 106/08., член 8.

односи. Единствената форма на законска заштита што е предвидена со законот е судската заштита, но постои недостаток на одредби што прецизно би ја одредиле законската основа за прифаќање на судска постапка во случај на психолошко вознемирување. Исто така, Законот не покрива казнени одредби и не ја регулира улогата на синдикатите и стопанските комори во процесот за заштита на вработени во постапки поврзани со мобинг.

Непрецизното определување на поимот „психичко вознемирување“ го оневозможува објективното препознавање на однесувањата и дејствијата кои всушност доведуваат до дискриминација. Исто така, не се наведени ниту последиците кои треба да настанат за да се смета дека врз некое лице е вршено психичко малтретирање или дискриминација. Се поставува прашањето од кои причини една толку значајна и штетна појава се сместува во само два члена од законот.

Во европската законска регулатива се утврдени сите елементи за препознавање и документирање на мобингот, за дефинирање на нарушувањето на здравствената состојба, за губењето на работната способност и слично. Последиците објективно се утврдуваат од надлежни, стручни институции, чие мислење е основа за судски спорови.

Вистинска заштита од мобинг единствено може да се направи со посебен закон за заштита од притисоците на работното место, со кој што треба да се создаде атмосфера за превентивно делување од мобинг, информирање и едукација на вработените, да се даде до знаење дека секоја појава која се однесува на психолошко малтретирање не претставува мобинг, да се донесе етички кодекс во претпријатијата и да се утврдат видовите на мобинг. Некои европски земји имаат донесено посебни закони, други наскоро ќе го сторат истото. Република Македонија би требало да го следи истиот пат.

Резиме

Заканите, омаловажувањата и навредите во односите меѓу работник и работодавач и меѓу работници колеги не се новина, но новина е нивното нормативно уредување во одделни земји.

Психичките притисоци, понижувањата и злоставувањата, малтретирањето на работниците, кои предизвикуваат сериозните нарушувања на психичкото и физичкото здравје на работниците, го карактеризираат таканаречениот мобинг кој е одамна познат во работните средини во многу земји. И Република Македонија не е исклучок од светската појава на се помасовното малтретирање на вработените.

Неспорен е фактот дека мобингот негативно влијае како на работникот така и на работните задачи што тој ги извршува на неговото работно место, понекогаш доведувајќи ја во прашање и неговата здравствена состојба.

Biljana TODOROVA

MOBING IN LABOUR LEGISLATION OF REPUBLIC OF MACEDONIA VS. THE REGULATION OF THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

Abstract

Threats, intimidations and insults in the relationships between an employee and employer and among coworkers are not something new, but the novelty is their normative regulation in different countries.

Psychological pressure, humiliation and abuses, mistreatment of workers, causing serious disturbances on mental and physical health of workers, characterize the so-called mobbing, which has long been known in the working environment in many countries. Republic of Macedonia is no exception to the global phenomenon of massive mistreatment of employees.

Indisputable is the fact that the mobbing has adverse effect on the employee, as well as on the duties on his/her work place, sometimes questioning his/her health.

Литература

Закон за работните односи, „Сл. Весник на Р.Македонија“ бр.62/05 и 106/08.

Закон за дополнување на законот за работните односи, „Сл. Весник на Р.Македонија“ бр.114/09, од 14.09.2009 година.

Закон за работните односи, „Сл. Весник на Р.Македонија“ бр.62/05 и 106/08.

Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

Davenport, N. Ph. D., Schwartz, R. D. Pursell, G. E. „MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace“, April 2006.

Василевиќ, С. „Компаративна правна анализа на легислативата против мобинг“, Асоцијација за помош и образование на жртвите на мобинг. 2011 год., Достапно на http://www.antimobbing-net.org/mk/images/stories/documents/mobbing%20brosura_mk.pdf, (Пристапено на: 20.01.2012).

Сојуз на синдикатите на Македонија и Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија - Македонско мобинг здружение, Прирачник, „Мобинг, психички притисок на работното место“, Скопје, јуни 2009 год., Достапно на <http://www.fes.org.mk/pdf/Mobing.pdf>, (Пристапено на: 20.01.2012).

Lorho, F. „Bullying at work“, August 2001, Достапно на http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/dg4/SOCI108_EN.pdf, (Пристапено: 20.01.2012)

Heinz, L. „The Mobbing Encyclopaedia“, October 1996, Достапно на: <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>, (Пристапено: 15.12.2011).

Lehto, A.M. „Violence, bullying and harassment in the workplace“, јуни, 02.2004, Достапно на <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>, (Пристапено: 10.10.2011)

Sroka, J. „Nature and extent of mobbing in the workplace“, October 2008, Достапно на <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL0809019I.htm>, (Пристапено: 02.09.2011).