

11.05.2013



Александар Ѓорѓиев: Законот е конкретен резултат на социјалниот дијалог Владата на Република Македонија на минатата седница го усвои Предлог законот за заштита од вознемирување на работното место, кој ќе служи за заштита и на работниците и на работодавачите.

- Овој Закон се носи за прв пат во нашата земја. Тој е на директно барање на синдикатите кое беше разгледувано и е прифатено и овозможено од страна на Владата. Со овој закон се истакнува јасната политичка волја на Владата за сериозно подобрување на работничките права и за достигнување на повисоки стандарди во нивната промоција. Тој е конкретен и позитивен резултат на меѓусоцијалниот дијалог“, рече владиниот портпарол, Александар Ѓорѓиев, додавајќи дека Законот има примена на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица

ангажирани со договори, а со него се врши јасно дефинирање и опис на ситуациите на психичкото и полово вознемирување.

Психичко вознемирување согласно овој Закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува и претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

- 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. Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување на вознемирување - појасни Ѓорѓиев.

Се дефинира, како што рече тој, и местото и времето на вршењето на вознемирување кои се третираат со законот. Како место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи, но може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирувањето при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, во случај кога вознемирување го врши негов колега кој патува или се движи заедно или во непосредна близина со него.

- Како време на вршење на психичко и половото вознемирување на работно место, се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршено вознемирувањето. Заради подобра заштита и промоција на правата, но и заради заштита од злоупотреби, се дефинираат и однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место.

Се дава и заштита од злоупотреба на овој Закон преку нормата дека злоупотреба на правата на заштита од 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.

- Она што е многу значајно за ова законско решение е прецизното утврдување на постапка за заштита на правата, која предвидува соодветна повеќестепена заштита, можности за мирно решавање на настанатите спорови, но и можности за правни дејства против одлучувањата во пониските фази на постапката. Пред да се поведе постапката за заштита на правата, се предвидува можност за мирно решавање на спорот, која во исто време е и услов, во случај на негативен исход, за поведување на постапката“, реке Ѓорѓиев, додавајќи дека доколку едно лице смета дека е изложено на вознемирување на работно место од друго лице, тогаш треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане. Доколку ова дејство не вроди со плод тогаш се поведува постапка.

- Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување од страна на друг вработен, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд, поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место, до работодавачот. Доколку пак лицето смета дека е изложено на вознемирување од страна на рабоводен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд, по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето - појасни Ѓорѓиев.

Рок за поднесување на барањето е шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Законот предвидува и глоби кои се предвидени заради обезбедување на полна примена на Законот, насочување на посебно внимание кон заштита и промоција на правата, и реализација на соодветна средина за вршење на работните задачи.

Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, за повеќе ситуации. Дополнително 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. Доколку работодавачот е физичко лице глобата изнесува износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност.

По донесување на законот од страна на Собранието, работодавачот ќе има обврска во рок од 30 дена да ги информира вработените за правата, обврските и одговорностите кои се предвидени со законот, и да ја изготви листата на посредници.

Овој закон е во интерес, како што потенцираше владиниот портпарол, и на работниците и на работодавачите и на целото општество, обезбедува силна промоција на работничките права и нивна заштита, но и на демократските и универзални принципи и вредности. Со него се обезбедува и средина за ефикасно, ефективно и продуктивно извршување на работните задачи и целите на организациите.

Сојузот на синдикатите на Македонија неколку години наназад води кампања и интензивно работи на донесување на посебен закон за мобинг. На први мај 2012 година е промовирана Кампањата за донесување посебен закон за мобинг, со тоа што тоа прашање е постојано иницирано на Економско – социјалниот совет.

Инаку на 21 декември 2010 година во ССМ е отворена Канцеларија за помош и едукација на жртвите од мобинг, каде за контакти, совети и застапување на потенцијалните жртви е ангажиран посебен Експертски тим. Одржани се неколку проекти, како “Антимобинг мрежа МК“, како и циклуси обуки, со тоа што во месец мај 2012 година 20 лица добија лиценци за антимобинг советници. Исто така ССМ спроведе анкета за размерите и пројавните облици на оваа појава во македонските работни средини.