

Претседателот Митревски објасни дека сите субјекти треба да придинесуваат во имплементација на законот

Денес во хотелот "Холидеј Ин" во Скопје, во организација на Здружението на правници на Република Македонија, се одржа советувањето "Мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место".

На советувањето д-р Даница Миладинова при воведниот говор посебно ја нагласи

улогата на Сојузот на синдикатите на Македонија, како иницијатор и предлагач на законот.

Миладинова, извршен директор на здружението на правници, зборуваше на тема "Заштита од мобингот во македонското законодавство".

Ленче Коцевска, претставник на Министерството за труд и социјална политика, која зборуваше на тема "Уреденоста на мобингот во Законот за заштита од вознемирување на работното место и импликациите во практиката".

Д-р Живко Митревски настапи со тема "Значењето на новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место за работниците и улогата на Синдикатот во неговото донесување".

Четврт предавач беше судијата во Апелациониот суд во Скопје д-р Зоран Михајлоски, кој зборуваше на темата "Постапката за заштита од мобинг според Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Презентации на советувањето

Д-р Живко Митревски
Д-р Ленче Коцевска
Д-р Зоран Михајловски

Во продолжение го пренесуваме излагањето на претседателот на ССМ д-р Живко Митревски.

Синдикалното движење насекаде и на европско и на светско ниво, вклучувајќи го и во Република Македонија, особено во последните години, посебно внимание му посветува на вознемирувањето на работното место на работниците, односно, на мобингот.

Секако, во оваа смисла носител на овие активности беше ССМ кој во рамките на стратегиите за остварување на здрава и безбедна работна средина како предуслов за социјален и економски продуктивен живот се фокусираше и на грижата и заштитата од мобинг.

ССМ генерално акцентот на оваа појава пред сé ја поврза и ја превенира во рамките на работната средина која последните две децении ја добива својата експанзија и како резултат покрај останатото и на спецификите на нашиот пазар на труд, невработеноста и последните години на постоењето на светската економска, финансиска и должничка криза.

Во ваква констелација на односи и услови сé поприсутно е напуштањето на човековите и работничите права на здрава и безбедна работна средина која е предуслов за посакувани деловни резултати и економски просперитет. Секако, непосредната поврзаноста на здравјето на работниците и социо- економскиот развој и повисок квалитет на живот, значи обврска и предизвик за мултидимензионален пристап на прашањето на мобингот од страна на сите повикани општествени субјекти. Основата за прагматичен пристап со нормативно опсервирање на овој феномен, ССМ го гледаше и го активираше и од аспект на потребата од хармонизирање на нашето работно законодавство со европското, од една страна, и следејќи го соопштението на Европската Комисија до Советот на ЕУ Парламентот за квалитетот и продуктивноста на работата, каде предлага стратегии на ЕУ во кои се предупредува на ескалирање на новите ризици кои се сериозна закана за повреди и несреќи при работа, посебно ризиците предизвикани од психички притисок, односно вознемирување на работното место или мобинг.

Барањата на ССМ како предводник за донесување на нов посебен закон наоѓаа основа во недоволната правна рамка и правна лимитираност на оваа појава обработена само со еден член во ЗРО.

Следна основа како предмет на интерес и потреба за донесување на нов закон од аспект на синдикатот беа и економските последици за работните места, претпријатијата и оптеството во целина како резултат на мобингот. Според истражувањата на ниво на ЕУ, дури 15% од работниците страдаат од мобинг на работното место. Одредени истражувања укажуваат исто на фрапантни факти и финансиски импликации поврзани со трошоци за лекување.

Ставот на ССМ беше да се стави законска рамка на проблемот наречен мобинг, прифатен и поддржан и од нашето членство и од пошироката јавност. На дебатите и работилниците за мобинг што ССМ ги одржа, како и на дебатите за овој проблем организирани од други субјекти, неподелено беше размислувањето дека во нашата држава заради масовноста и зачестеноста на психичкиот притисок врз вработените, кој носи не само последици по нивното здравје, туку и по нивниот работен статус, е потребно да се започне што поскоро процедура за носење на посебен закон за мобинг. Овој закон беше неопходно да се донесе и да помогне во ублажувањето на последиците и решавањето на споровите на работа кои се резултат на мобинг.

1. ПРОПИСИ

Во Република Македонија постојат правни норми кои ги забрануваат и санкционираат постапките (активностите) со кои се врши мобинг: Уставот на РМ, Законот за заштита од вознемирување на работното место, Законот за работни односи, Кривичниот законик, Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за заштита од дискриминација и колективните договори, Законот за мирно решавање на работните спорови.

1.1. Согласно Уставот на РМ, државата има обврска да ги обезбеди основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право.
Со член 10 и 11 се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување, казнување, како и присилна работа. Во член 25, на секој човек му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, достоинството и угледот. Во член 32 се прецизирани работните права и права од работен однос (секој човек има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа, материјално обезбедување за време на невработеност. Секому под еднакви услови му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на платен дневен,неделен и годишен одмор.)

1.2. Законот за работните односи во 2009 година е дополнет со членот 9-а со цел правно регулирање на мобингот во РМ. Практиката покажа дека целта не се постигна,

односно во судска постапка се наоѓаат само неколку случаи на мобинг, за кои не е донесена правосилна судска одлука.

1.3. Законот за заштита од вознемирување на работното место ги уредува: „правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичкото и половото вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место, како и другите прашања кои се однесуваат за спречувањето и заштитата од вознемирување на работното место (член 1)", односно: судската заштита, инспекцискиот надзор и прекршочните казни.
Заради суптилноста на прашањето на мобинг, односно заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, и обезбедување здрава работна средина, Сојузот на синдикатите на Македонија бараше тоа нормативно да се уреди и да се донесе посебен закон, бидејќи со само еден член во Законот за работните односи, кој само го дефинира и забранува мобингот, повеќе се усложни, отколку што се пружи можноста да се решаваат случаите на мобинг.

Од овие причини, покрена иницијатива за носење на Закон – лекс специјалис, која ја промовираше на Првомајската манифестација во 2012 година, под мотото: „Да го заштитиме човековото достоинство со донесување закон за заштита од мобинг". Исто така, предложи текст за законот кој беше ставен на дневен ред на Економско-социјалниот совет. Иницијативата беше прифатена од ЕСС и Министерството за труд и социјална политика покрена активности за утврдување на Предлог-текстот на Законот, во кои беа вклучени социјалните партнери. По иницијативата и Предлог-текстот на Законот се изјасни Владата на РМ, а по нивното прифаќање, Предлог-законот беше ставен на дневен ред на Собранието на РМ и изгласан.

2. ВЛИЈАНИЕТО НА МОБИНГОТ ВРЗ РАБОТНОТО МЕСТО

ССМ проучувајќи ја и анализирајќи јапојавата на мобингот во рамките на проектот „Анти мобинг мрежа- МК", заедно со Синдикатот на финансиските дејности на Македонија преку анкетата од 2011 година, дојде до сознание дека 53% од штетното влијание на мобингот се рефлектира на работата и работната способност.

2.1. Во овој контекст врз проучувањето во рамките на проектот како мобингот влијае на работното место и работната средина, според анкетата исто така 12% од испитаниците користеле боледување и имале нарушено здравје. Влијанието на работното место и работната средина се манифестира преку: зголемена стапка на боледување, зголемена стапка на сменски работници, зголемен стрес, зголемени трошоци за едукација за преквалификација и доквалификација, зголемени ризици за повреди, намалена продуктивност, намален квалитет на услуги, пад на довербата кон претпријатието, намалена корпоративна општествена одговорност, намален профит и плата, зголемени трошоци и слично.

2.2. Според Х. Лејман, некои од претпознатливите знаци на мобинг кои можат да се препознаат како напади врз квалитетот на работната и животната средина се: недоделување или одземање на сите работни задачи од жртвата, доделување на бесмислени работни задачи, доделување работни задачи под знаењето и квалификациите на жртвата со цел да се дискредитира, континуирано и неоправдано доделување на нови работни задачи, доделување на работни задачи со кои се напаѓаат душевниот, моралниот и верскиот интегритет на жртвата.

2.3. Како напади врз здравјето на работникот преку мобингот, најчесто се идентификуваат: присилување на работа што го оштетува здравјето, закани со физичко насилство, примена на т.н. лесна сила, телесно малтретирање, предизвикување трошоци за да и се наштети на жртвата, правење физичка штета во домот или на работното место на жртвата и сексуален напад.

2.4. Во рамките на проектот се правеше обид да се направат и разлики од она што е мобингот визави она што значат класични повреди на работниот однос. Во оваа смисла како критериуми беа наведени следните: дали постои психичко малтретирање (психо-терор, психичко вознемирување), дали постои врска меѓу несаканото однесување и психо физичкото здравје на жртвата (нужно е да се разликуваат лица кои имаат психички сензации независно од работната средина и атмосфера, хиперсензибилни лица наклонети кон депресија, лица кои лесно се навредуваат), воочување на битните елементи е нужно за да може да се реализира навреме и соодветно и за да може правилно да се окарактеризира спорното однесување, заштитата на здравјето и приватноста на работникот, обврски во врска со заштитата на здравјето, заштитата на приватноста- кои податоци смеат да се собираат, како се обработуваат, кој има право да располага со нив, мобинг како последица како непримерно манипулирање со приватни податоци, видео надзор, прекувремена работа, ноќна работа, годишни одмори.

3. ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО (СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РМ, 79/2013)

ССМ во рамките на новиот реафирмиран и реформиран стратешки пристап а во соглсност со целогодишно кампањско дејствување посветено на првомајското празнување во 2012 година ја започна кампањата за донесување на закон за мобинг. Донесувањето на овој закон како резулатат на оваа кампања е трета историска верификација и победа на заложбите на синдикатот покрај донесувањето на законот за минимална плата и законот за европски работнички совети. Донесувањето на овој закон е израз и на доброетаблираниот социјален дијалог межу социјалните партнери особено по 2010 година но и потврда на храброста и одговорноста на социјалните партнери и во вакви услови да носат закони со вакво значење. Решенијата во законот се израз на долго усогласување на работните групи, на меѓусебно докажување и аргументирање на своите позиции. Се разбира дека покрај компаративните анализи и на останати закони поврзани со оваа материја и искуство во спроведување на законот, донесени се решенија кои практиката ќе ги валоризира или ќе отвори простор и за други поиновативни решенија. Во оваа прилика би потенцирал и некои наши предлози кои не беа прифатени или беа променети во расправите на собраниските комисии за кои во ССМценевме дека ќе беа пооперативни и попрактични решенија.

ССМ во смисла да обезбеди попрецизно и подобро имплементирање на законот, предложи неколку забелешки кои одеа во прилог на наведените тези и кон поголемо споделување на одговорноста со работодавачите при составување на листата на посредници. Исто така сметам дека во последен момент е избришана една од одредбите која ќе значеше подобро и пофункционално реализирање на законот од социјалните партнери со изразување на спецификите и на најосновно ниво, односно на ниво на претпријатие каде синдикатите и работодавачите беа обврзани со колективен договор поблиску да ги утврдат спецификите и видовите на мобинг. Опстојувањето на оваа одредба ќе значеше меѓудругото и дополнителен поттик на колективното договарање.

Сојузот на синдикатите на Македонија го разгледа Предлог – Законот за заштита од вознемирување на работно место и во насока на подобрување на текстот на истиот го дава следниот :

1.Предлог на ССМ
Во член 7 став 1, точката на крајот од реченицата станува запирка и се додава текстот: ,,односно секое место на кое се обавува дејноста на работодавачот,
Образложение
Предлогот за дополнување на член 7 став1 е даден во насока на допрецизирање на поимот - местото на вршење на вознемирувањето на работното место. Сметаме дека дефинирањето на поимот – место на вршење на вознемирувањето на работното место треба да биде попрецизно и посеопфатно определен и затоа предлагаме да се додаде текстот дека е тоа секое место на кое се обавува дејноста на работодавачот .

2.Предлог на ССМ
Во член 8 ставот 3 и 4 да се бришат .
Образложение
Предлогот да се бришат став 3 и 4 од член 8 е даден затоа што се работи за непрецизни, нејасни и премногу воопштени одредби со кои се пропишани активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место.Постоењето на вака непрецизни одредби може да ги демотивира лицата изложени на психички притисок на работното место да бараат заштита кај работодавчот или пак по судски пат.

3.Предлог на ССМ
Се менуваат став 2, 3 од член 12 и се формулира нов став 2 кој гласи :
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 работното место. Листата на посредници се составува од редот на вработените врз основа на предходно добиено писмено мислење и консултација со синдикатот организиран кај работодавачот, односно со предходно добиено писмено мислење и консултација со преставникот на вработените доколку кај работодавачот не е организиран синдикат .

4.Предлог на ССМ
Се менуваат став 4 од член 12, истиот станува став 3 и гласи :
Кај работодавачот кој има помалку од 50 вработени, посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување на работното место, вршителот на вознемирувањето и работодавачот. Посредникот се избира од листата на посредници која се составува од редот на вработените и ја определува работодавачот со предходно добиено писмено мислење и консултација со синдикатот организиран кај работодавачот, односно со предходно добиено писмено мислење и консултација со преставникот на вработените доколку кај работодавачот не е организиран синдикат

Образложение
Измените на ставовите 2,3 и 4 од член 12 се дадени со цел да се обезбеди активно учество на работниците и синдикатот кај работодавачот во составување на листата на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место.
Овој закон регулира многу суптилна и осетлива проблематика, последиците по лицата врз кои се врши психичкиот притисок се штетни како за нивното здравје така и за нивната егзистенцијата.Поради тоа ССМ смета дека вработените и синдикатот треба да имаа активно учествуво во составување на листата на посредници со давање на согласност за лица во кои тие имаат доверба .
Со предлогот на ССМ за спроведување на консултација со синдикатот , како и обезбедување на писмено мислење од синдикатот, во врска со составување на листата на посредници се обезбедува и директна примена на Директивата за информирање и консултирање на вработените, во домашното законодавство.

5.Предлог на ССМ
Член 13 се менува и гласи :
Одговорност за штета
Член 13
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 работодавачот, кој има право истата да си ја надомести од вршителот на вознемирувањето на работното место .
Образложение
Предлогот за измена на член 13 е во насока на побрзо и поефикасно остварување на надомест на штета на лицето врз кое е вршен притисокот. Сметаме дека штетата треба да ја надомести работодавачот кој согласно законот треба да обезбеди здрави и безбедни услови за работа и да го заштити достоинството и личниот интегритет на вработениот од секаков вид притисок и дискриминација.Потоа работодавачот има право да ја надомести исплатената штета од дирекниот вршител на психичкото вознемирување.

4. ЗОШТО ЗА ССМ Е ЗНАЧАЈНА ЗАШТИТАТА ОД МОБИНГ И КОЈА Е НЕГОВАТА УЛОГА?

Психичкото злоставување на работните места е негативна појава и е тесно поврзана со начинот на организирањето и менаџирањето на работата, економскиот и социјалниот контекст на работата, што сето го зголемува нивото на стрес и може сериозно да доведе до влошување на менталното и физичкото здравје на работниците, како и економски загуби и за работникот и за компанијата и за општеството.

4.1. Сојузот на синдикатите на Македонија посебно се залага за остварување на основното човеково право на здрава и безбедна работна средина која на вработените ќе им овозможи социјален и економски продуктивен живот и во тие рамки ја акцентира потребата од грижа и заштита од психичкиот притисок, малтретирањата, омаловажувањата на работното место – мобинг.

Во услови на пазарно стопанисување и голема конкуренција на пазарот, светска финансиска и должничка криза, висок степен на невработеност, беспарица, сезапоставува ова право и сеиспушта еден битен факт, дека нормална и здрава работна средина може да ги даде посакуваните деловни резултати, вкупен економски прогрес и благосостојба во државата.

4.2. Со цел да ја издигне свеста кај работниците и целокупната јавност за постоењето и потребата од препознавање и заштита од мобинг, Сојузот на синдикатите на Македонија дејствува превентивно.

Води кампањи, се едуцираат работниците преку: семинари, работилници, трибини, кои во изминатиот период беа одржувани или самостојно или во партнерство со синдикатите од Република Македонија и европските и светски синдикални асоцијации и организации – ITUC и ETUC, Меѓународната организација на трудот, Министерството за труд и социјална политика – Секторот за еднакви можности, Организацијата на работодавачи на Македонија, фондации, како и со невладиниот сектор.

4.3. Во рамките на регионалниот проект „Антимобинг мрежа – МК" што го реализираше ССМ и Синдикатот на финансиските дејности на Македонија во 2011 година, со цел да се добијат показатели за состојбата со мобингот во Република Македонија, беше спроведена анкета. Беа опфатени 1.114 испитаници - членови на синдикатите, од повеќе од 30 градови во РМ.

На прашањето дали биле жртва на мобинг во последните 6 месеци, 44% од испитаниците одговориле потврдно, а дека биле сведоци на мобинг одговориле потврдно 42%. На боледување биле 12% од вработените, и тоа најмногу во текстилната индустрија – 4,9%, а штетата од боледувањата месечно изнесуваше 1.077.600 евра или на годишно ниво 12.931.200 евра.

Кога на претходните трошоци, ќе се додадат и трошоците за: рехабилитација, намалената работна способност и продуктивност, санирањето на последиците врз семејството, штетните последици врз соработниците и воопшто односите во претпријатието, и трошоците при водење на судска постапка, штетата би била најмалку 3 пати поголема или вкупна штетата би била еднаква на 258 милиони €.

Овие податоци загрижуваат и укажуваат дека мора интензивно да се ангажираат сите одговорни субјекти и да се промовира потребата од почитување на правата на работниците утврдени со македонските правни прописи, кои се темелат врз меѓународните стандарди, а кои се однесуваат на тоа секому да му се обезбедат еднакви можности да живее достоинствено од својот труд.

За таа цел, во ССМ е отворена Канцеларија за помош и едукација на жртвите на мобинг која им помага со совети и застапувања како да го решаваат нивниот проблем. Сојузот на синдикатите на Македонија, Синдикатот на финансиските дејности на Македонија и Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг, во 2012 година организираа обуки и доделија 20 лиценци за антимобинг советници, кои денес работат на превенцијата и сузбивањето на мобингот.

Во Канцеларија за помош и едукација на жртвите на мобинг има многубројните обраќања, претежно на лица на возраст од 21-41 година, од кои дури 97% имаат последици од мобингот, а кај 48% дошло до престанок на работниот однос.

4.4. Статистиката и научните и стручни лица во светот го имаат идентификувано проблемот со мобингот како нов ризик кој е во пораст, со сериозна закана да се искачи на првото место како причина за повреди и несреќи при работа.

Затоа, една од стратешките цели за безбедност и здравје при работа и во државата, и

во светот, мора да биде опсервирањето на работните ризици. Тоа значи и експертите и сите општествено одговорни субјекти мора своите активности да ги насочат кон осознавање, прогнозирање и натамошно идентификување посебно на новите и ризиците во пораст, меѓу кои токму мобингот доминира. Новите ризици се поврзани со појавата на новите технологии, новите видови работни места, работната средина, и е потребно да се овозможат и преземат навремени и ефективни интервенции и соодветни превентивни мерки за спречување на несаканите последици.

4.5. Во својата стратегија заефективна заштита од штетното влијание и сузбивање на мобингот, ублажување на последиците, избегнување на можноста од повторување на мобингот, ССМ и натаму ќе ја протежира превенцијата. Тоа значи промовирање на организациска култура, почитување на човековото достоинство;едуцирање на сите вработени за мобингот и неговите последици; обезбедување на услови за континуирана размена на информации и комуникација; отстранување на сите можни причинители на мобинг на работното место.

Во превенирањето на мобингот, особена важност има соработката и комуникациите со Синдикатот. Потребно е да се применат комуникациски вештини особено од страна на синдикалниот претставник, како и претставникот за безбедност и здравје при работа, во приодот за решавање на проблемот на жртвата на мобинг. Потребно е да се посредува во евентуалниот конфликтот, со цел вклучените страни подобро да се разберат меѓусебно, да се изврши анализа на слученото и да ги дефинираат заедничките точки кои ќе им овозможат да продолжат заедно да работат или да се оддалечат во атмосфера на заемно почитување.

Укажувањето на довербата на Синдикатот, ќе помогне многу во раната дијагноза на влијанието на мобингот врз здравјето на жртвите, со што ќе се намалат последиците на индивидуално, семејно и социјално ниво, жртвата да се рехабилитира, и секако да се применува Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Исто така, потребно е во работните средини да се воспоставува организациски комуникациски систем кој треба да овозможи процесуирање и размена на информации меѓу менаџерите и вработените на сите нивоа. Флексибилноста, толеранцијата, умешноста и вештината да се слушне мислењето на другиот, независно од неговата позиција и работните квалификации, придонесуваат комуникациите да ги претвора индивидуалните искуства во заеднички и за материјализирање на вредностите.

4.6. Заради комплексноста и сериозноста на последиците од мобингот, пред сé заради нарушување на здравјето на жртвите на мобинг и влијанието врз поширокатa животна и работна средина, мобингот станува општествен проблем и бара соодветно да се третира. Еден нужен чекор е да се води социјален дијалог на сите нивоа, со цел за сочувување на работоспособноста и квалитетот на работата како заемен интерес на сите социјални партнери.

РЕЗИМЕ

Психичкото злоставување на работното место е напад и кршење на основните човекови права загарантирани со највисоките прописи во Република Македонија кои се темелат врз меѓународните стандарди. Тоа е негативна појава на работното место која има апсолутни последици, пред се, врз физичкото и менталното здравје на работниците, семејната хармонија, продуктивноста и квалитетот на работата. Мобингот е широко распространета појава, има општествени, правни и финансиски последици врз целокупното општествено живеење. Заради непосредната поврзаност со социо-економскиот развој, системот на социјална сигурност и воопшто ефикасните услови за побезбеден и живот во благосостојба, мобингот бара мултидимензионален и сериозен пристап.

Ова е особено значајно и заради условите кои ги наметнува светската економска и должничка криза, која продуцира бројни слабости: работодавачите се свртени кон финансиските проблеми, запоставувајќи го битниот факт дека само здрава и безбедна работна средина може да ги донесе саканите деловни резултати; работниците, пак, недоволно обрнуваат внимание на условите за работа заради сооченоста и грижата за стекнување на материјални услови за егзистенција.

Сојузот на синдикатите на Македонија е еден од значајните субјекти кој со своите стратегии за дејствување и применувањето ефикасни методи, перманентно придонесува во превенирањето и елиминирањето на мобингот. ССМ е легитимен партнер во социјалниот дијалог на национално и локално ниво, активен учесник во преговарањето и потписник на колективните договори на национално, гранско и на ниво на работодавач. Како застапник на правата и интересите на своето членство, ССМ ќе продолжи интензивно со активностите кои ќе бидат во интерес на тоа како работниците

да препознаваат кога се мобирани, како превентивно да дејствуваат заедно со својот синдикат во полесното справување со оваа појава и да се ублажат или избегнат последиците по нивното здравје, достоинство и природниот тек на животот.
Заради својата комплексност и сложеност, опасноста од прогресирање, појавата, популарно наречена мобинг, претставува предизвик, одговорност и натамошна приоритетна заложба за сите релевантни субјекти во државата, што е во интерес на вкупниот економски и општествен напредок.