



Синдикалното движење на европско и на светско ниво, вклучувајќи го и синдикалното движење во Република Македонија, особено во последните години посебно внимание му посветува на вознемирувањето на работното место, односно, на мобингот. Неодамна, на иницијатива на Сојузот на синдикати, кај нас беше донесен Законот за мобинг, што е од исклучително значење за уредувањето на односите во работните средини. Донесувањето на законот е од историско значење, затоа што ќе придонесе за создавање здрава работна средина и релаксирани односи, вели претседателот на ССМ д-р Живко Митревски.

Како беше регулиран претходно во законска рамка проблемот на мобинг во

Република Македонија?

- Барањата на ССМ како предводник за донесување на нов посебен закон за мобинг наоѓаа основа во недоволната правна рамка и правна лимитираност на оваа појава обработена само со еден член во Законот за работни односи. Имено, во Република Македонија постоеја и претходно 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.

На пример, 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.)

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, и така натаму.

Меѓутоа, 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 можност да се решаваат случаите на мобинг. Од овие причини, ССМ покрена иницијатива за носење на Закон – лекс специјалис, која ја промовираше на Првوماјската манифестација во 2012 година, под мотото: „Да го заштитиме човековото достоинство со донесување закон за заштита од мобинг“.

Освен ангажманот на ССМ, кој е уште заслужен за донесувањето на законот за мобинг?

- ССМ 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. 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 спорите на работа кои се резултат на мобинг. Им се благодарам на сите субјекти кои придонесоа проектот со законот да биде успешно завршен. Тоа се гранските синдикати, секциите на жени, Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг при ССМ, голем број невладини организации и граѓански здруженија, посебно работните групи во Министерството за труд и социјална политика, а од пратениците би ја истакнал пратеничката Лилјана Поповска, која од почеток беше присутна во сите иницијативи.

Што покажа анкетата за мобинг која ја спроведе ССМ, колку е процентуално присутен мобингот кај нас и какво е неговото влијание врз работното место?

- 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 вкупната штета би била еднаква на 258 милиони евра. 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.

Какви санкции предвидува законот?



- Задоволни сме што постојат сериозни санкции, од пет до шест илјади евра казни за вршење мобинг и до четири илјади за одговорното лице. Работодавачите се должни во рок од три месеци да ги известат работниците за законот, додека е внесена и

категоријата надомест на штета.

Донесувањето на законот е верификација на социјалниот дијалог во Македонија. Помеѓу останатото и верификација на кампањата на ССМ од минатата година. Ова е трет стратешки закон што се носи по иницијатива на ССМ.

Во кои области е најзастапен мобингот кај нас?

- Најмногу лица-жртви на мобинг има во текстилната индустрија, здравството и администрацијата. Во однос на типот на притисоците околу 60 отсто се однесува на остварување на работниот однос, додека најзастапено е психичкото вознемирување, пред физичкото и половото вознемирување.

Кои се препознатливи знаци на мобинг визави она што значат класични повреди на работниот однос?

- 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. 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.

Во рамките на проектот „Анти мобинг мрежа- МК“, се правеше обид да се направат и разлики од она што е мобингот наспроти она што се 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 (нежно 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.



Зошто за ССМ е значајна заштитата од мобинг и која е неговата улога?

- 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, се запоставува ова право и се испушта еден битен факт, дека нормална и здрава работна средина може да ги даде посакуваните деловни резултати, вкупен економски прогрес и благосостојба во државата.

Што ги советуваат работниците кои се жртви на мобинг и дали со оглед на новиот закон евентуално ги охрабруваат да покренат иницијатива за да се заштитат и да ги остварат своите права?

- Ги охрабруваме работниците да се заштитат и да ги остваруваат своите права врз основа на овој закон. Слободно нека се обраќаат до правните застапници на ССМ, до гранските синдикати и до Канцеларијата за помош. Апелираме и до работодавачите да ги почитуваат работничките права и да придонесат во создавањето релаксирани индустриски односи. Ќе сториме се законот да не остане на хартија, туку вистински да заживее и во тој правец. ССМ ќе спроведува и дополнителна едукација на членовите за мобингот.

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 – ИТУЦ и ЕТУЦ, 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.

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 Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг има многубројни обраќања, претежно на лица на возраст од 21-41 година, од кои дури 97% од случаите

имаат последици од мобингот, а кај 48% дошло до престанок на работниот однос.



Која е улогата на синдикатот како посредник во евентуалниот конфликт?

- 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 конфликт, 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. Заради комплексноста и сериозноста на последиците од мобингот, пред сè заради нарушување на здравјето на жртвите на мобинг и влијанието врз пошироката животна и работна средина, мобингот станува општествен проблем и бара соодветно да се третира. Еден од нужните чекори е да се води социјален дијалог на сите нивоа, со цел за сочувување на работоспособноста и квалитетот на работата како замен интерес на сите социјални партнери.

Драгица Христова

Превземено од МИА 15.07.2013