



ИНСТИТУЦИОНАЛЕН ОДГОВОР И ОРГАНИЗАЦИСКИ ПОЛИТИКИ ВО ОДНОС НА НАСИЛСТВО НА РАБОТНО МЕСТО

ПСИХИЧКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ



Издавач:

Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на Р.М-ЕСЕ

Ул. Максим Горки бр.20-1-4, Скопје

Тел: 02 3 298295; 3298 296

Факс: 02 3 211453

www.esem.org.mk

За издавачот:

Јасминка Фришчиќ

Автор:

Марија Гелевска

Студијата е финансиски поддржана од :



СОДРЖИНА:

Вовед	4
Сумарен извештај	5
Методолошка поставеност на истражувањето	20
Прв дел: Постапување на институциите и другите актери во однос на насилството на работното место	24
<i>I. Институционален одговор на надлежните институции во однос на постапувањето во случаи на насилство на работното место – психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување</i>	
<i>Вовед</i>	24
<i>I.1. Министерство за труд и социјална политика, Сектор за труд</i>	25
<i>I.2. Државен инспекторат за труд</i>	26
<i>I.3. Комисија за спречување и заштита од дискриминација</i>	28
<i>I.4. Народен правобранител</i>	30
<i>I.5. Канцеларија на Меѓународната организација на труд</i>	32
<i>II. Улогата на Синдикатот во остварување и заштита на работничките права во случаи на насилство на работното место</i>	33
<i>II.1. Сојуз на синдикати на Македонија (ССМ)</i>	33
<i>II.2. Унија на независни автономни синдикати на Македонија (УНАСМ)</i>	35
<i>II.3. Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС)</i>	37
<i>III. Местото и улогата на граѓанските организации во насока на превенирање и сузбивање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место</i>	38
<i>III.1. Здружение на граѓани, Мобинг програма</i>	38
<i>III.2. Македонско здружение за заштита при работа (МЗЗПР)</i>	41
<i>IV. Местото и улогата на здруженијата на работодавачи во насока на превенирање и сузбивање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место</i>	42
<i>IV.1. Бизнес конфедерација на Македонија (БКМ)</i>	42
<i>IV.2. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)</i>	44
Втор дел: Организациски политики во однос на насилството на работното место (психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место)	45
I. Организациски политики на органи на државната управа и јавните институции	45
II. Организациски политики на приватните компании	52

ВОВЕД

Истражувањето „Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работното место“ претставува продлабочување на првите истражувачки сознанија за појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место втемелени во истражувањето со наслов „Насилство врз жени на работно место“¹. Имајќи ги предвид податоците од споменатото теренско истражување за застапеноста² на психичкото и сексуалното вознемирување, сметаме дека е исклучително важно да се преземат истражувачки активности во однос на утврдување на институционалната поставеност, формалниот мандат и надлежностите на сите релевантни институции во однос на превенирање и заштита на работниците во случаи на психичко и сексуално вознемирување на работно место, но и уште поважно, нивното фактичко постапување и координација со цел ефикасна заштита на жртвите на вознемирување.

Сознанијата и резултатите од спроведеното истражување ќе го овозможат пополнувањето на досегашниот вакуум и отсуство на јасна политика и пракса на анализа на овие појави, како и отсуство на анализа на постапувањето на одделните институции, кои, според законските прописи, имаат мандат да постапуваат во случаи на психичко и сексуално вознемирување. Имено, иако постои генерално утврден законски мандат на постапување на овие институции, сепак не е јасна и прецизна постапката, потоа механизмите за заштита, како и надлежностите на секој формален актер од системот за заштита. Оттука произлегува и неможноста на работникот – жртва на насилство на работното место да обезбеди соодветна и ефикасна заштита.

Проширениот истражувачки фокус се однесува и на утврдување на постапувањето на неформалните и другите актери во превенирање и елиминирање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, како што се здруженијата на граѓани, здруженијата на работодавачи, Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација и синдикатите. Воедно, истражувањето за свој предметен фокус го има и утврдувањето на постоење на организациски политики и пракса во однос на пријавување и постапување во случаи на вознемирување на работното место, што претставуваат клучен фактор во насока на развивање на свеста за почитување на принципот на еднаквост, недискриминација, како и опстојување на работната средина без ризик од насилство на работното место, како во јавниот така и во приватниот сектор.

Добиените сознанија и препораки од спроведеното истражување ќе придонесат во насока на дефинирање на идните мерки и активности за градење на институционални капацитети, воведување на механизми за заштита, како и развивање на позитивна организациска култура во однос на прашањата за вознемирување на работното место.

¹ Теренското истражување беше реализирано над примерок од 809 испитанички на возраст од 15 до 64 години. Истражувањето имаше за цел добивање на соодветни и во доволен обем истражувачки податоци за појавите на психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување со кои се соочува вработената жена во јавниот и во приватниот сектор, Здружение ЕСЕ, 2010.

² 57% од испитаничките изјавија дека претрпеле некој од видовите на психичко вознемирување, а пак 17% дека претрпеле некој од видовите на сексуално вознемирување.

СУМАРЕН ИЗВЕШТАЈ

Сумарниот извештај ги содржи заклучоците во однос на поделните ставови, сознанија и постапувања на секоја од надлежните институции и другите актери (синдикати, здруженија на граѓани, здруженија на работодавачи) во однос на следните аспекти: превенција, институционална соработка и постапување, политика и законска регулираност и застапеност на појавата на вознемирување на работното место. Воедно, сумарниот извештај содржи ставови, сознанија и постапувања на органи на државната управа, јавни институции и приватни компании во однос на организациската политика и култура во превенирањето и третманот на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Соодветно на изведените заклучоци, овој дел ги содржи и генералните препораки во однос на преземање на акции и мерки за унапредување на состојбите на полето на вознемирување на работното место.



ПОСТАПУВАЊЕ НА ИНСТИТУЦИИТЕ И ДРУГИТЕ АКТЕРИ ВО ОДНОС НА НАСИЛСТВОТО НА РАБОТНОТО МЕСТО

I. Институционален одговор на надлежните институции во однос на постапувањето во случаи на насилство на работното место – психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување (Министерство за труд и социјална политика, Државен инспекторат за труд, Комисија за спречување и заштита од дискриминација, Народен правобранител и Канцеларија на Меѓународната организација на труд)

ПРЕВЕНЦИЈА

Досегашните преземени активности во насока на запознавање на работниците и работодавачите со законската регулатива за дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место се во мошне незначителен обем, односно вакви активности досега не се реализирани од страна на Секторот за труд при МТСП. Имено, Секторот и покрај широко дадените овластувања за преземање на акции во оваа насока, единствено укажал на потребата од нивно преземање со вклучување на синдикатите, работниците и работодавачите.

Дополнително и покрај утврдениот мандат на Секторот сепак не постои востановен систем за следење и анализирање на состојбите на ова поле, па оттука тој не располага со податоци во однос на формално покренати постапки за случаи на психичко и сексуално вознемирување.

Наспроти вака констатираните недостатоци во делот на превенција, за поздравување се идните чекори на МТСП за реализирање на обуки на тема дискриминација и насилство на работното место како и обуки за подигање на свеста за еднаквост и недискриминација организирани од страна на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација со опфат на 600 државни службеници.

Во оваа насока позитивни се и идните определби за работа на ова поле (дискриминација, психичко вознемирување и стрес на работното место) од страна на Канцеларијата на Меѓународната организација на трудот во соработка со работодавачите, синдикатите и Владата.

ИНСТИТУЦИОНАЛНА СОРАБОТКА И ПОСТАПУВАЊЕ

Институционалната соработка на МТСП со синдикатите, работодавачите и Државниот инспекторат за труд, како и други органи и институции во насока на следење и анализирање на состојбите и координирано справување со проблемот на насилство на работното место изостанува. Државниот инспекторат за труд, како орган во состав на МТСП, не ја препознава и не ја афирмира во целост својата примарна улога, а тоа е заштита на правата од областа на работните односи и безбедноста и заштитата при работа. Тој единствено упатува на користење на судска постапка за заштита наместо исцрпување на веќе постојните институционални механизми за заштита меѓу кои и инспекцискиот надзор во негов мандат.

Воспоставениот механизам за пријавување на повреди на работничките права (т.н. кол-цетар) во рамки на Државниот инспекторат за труд е нефункционален. Досега тој нема регистрирано ниту една пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување. Сето ова укажува на непостоење на систем за пријавување и следење на овие појави ниту од страна на Државниот инспекторат за труд.

Механизмот за поднесување на претставки до Комисијата за заштита од дискриминација недоволно се користи од страна на граѓаните во остварувањето на заштита од дискриминација при вработување и на работното место, односно досега се поднесени само четири претставки за психичко вознемирување. Идентични се и состојбите при користење на механизмот на поднесување на претставки од граѓани до Народниот правобранител. Па така во 2010 година од вкупниот број поднесени претставки во категоријата недискриминација и соодветна и правична застапеност, само 4 се однесуваат на дискриминација при вработување или на работно место, а пак во 2011 година тој број изнесува 2 претставки. Народниот правобранител не располага со специфични податоци за бројот на поднесени претставки поради психичко и сексуално вознемирување на работното место.

ПОЛИТИКА И ЗАКОНСКА РЕГУЛИРАНОСТ

На ниво на МТСП не постои развиена политика за прашањето на насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување). Идните определби и политики на Меѓународната организација на труд, како дел од глобалните политики на ова поле, зависат единствено од потребите и приоритетите на Владата, односно Министерството за труд и социјална политика, кое досега не изградило таква стратешка определба.

Постојат идентични ставови на Секторот за труд при МТСП и на Државниот инспекторат за труд во однос на непостоење на потреба од законско доуредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување, туку единствено донесување на подзаконски акти. Наспроти ваквите ставови, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и Народниот правобранител сметаат дека постои неизбежна потреба од законско доуредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување и тоа во однос на сеопфатно пропишување на постапката за пријавување и заштита, скратување на роковите на постапката, но и промена во одредбите за докажување во судската постапка.



II. УЛОГАТА НА СИНДИКАТОТ ВО ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА ВО СЛУЧАИ НА НАСИЛСТВО НА РАБОТНОТО МЕСТО (Сојуз на синдикати на Македонија –ССМ, Унија на независни автономни синдикати на Македонија –УНАСМ и Конфедерација на слободни синдикати на Македонија – КСС)

ПРЕВЕНЦИЈА

Според синдикатите постои недоволна информираност на работниците во однос на законската регулатива, препознавање на појавите на насилство на работното место, како и информираност во однос на механизмите за заштита од нив. Идентична е и состојбата во однос на информираноста на работодавачите. Особено постои недостаток на информираност кај работодавачите во однос на појавата на сексуално вознемирување на работното место. Оттука и потребата од проширување на веќе постојните едукативни активности како со работниците така и со асоцијациите на работодавачи во однос на темите за дискриминација и за психичко и сексуално вознемирување.

Сознанијата од спроведените интервјуа укажуваат на мошне незавидна состојба во однос на општата положба на синдикатите во нашата држава. Работниците не ја препознаваат вистинската улогата на синдикатот во остварување на заштита на своите работнички права. Причините поради кои работниците не го гледаат синдикатот како свој репрезент во заштита на нивните права единствено се бараат кај работниците, но не и кај синдикатите. Ваквата констатација се однесува на сите три синдикати. Посебно е сериозна состојбата во однос на прекршување на работничките права, па и постоење на насилство на работното место кај работниците од приватниот сектор каде што воопшто не постојат синдикати. Во оваа насока се позитивни активностите што ги преземаат дел од синдикатите во насока на одржување на континуирани семинари со цел да им се укаже на вработените за вистинската улога на синдикатот.

ЗАСТАПЕНОСТ НА НАСИЛСТВОТО НА РАБОТНОТО МЕСТО

Линиите за помош и поддршка на жртвите на насилство на работното место укажуваат на висок степен на пријавени случаи на психичко и сексуално вознемирување. На линијата за мобинг во Канцеларијата за помош и едукација на жртви евидентирани се 45 случаи на психичко вознемирување за период од две години, односно 40%. Останатите 60% се јавиле за прекршување на работнички права или пак се случува тие да немаат доволно докази дека дејствата на вознемирување се случиле. Податоците укажуваат дека жртвите на насилство на работното место подолго време трпат и молчат за својот проблем при што тие се соочуваат со нарушувања на нивното ментално и физичко здравје.

ИНСТИТУЦИОНАЛНА СОРАБОТКА

Синдикатите досега не побарале Државниот инспекторат за труд да спроведе инспекциски надзор по утврдени индиции за постоење на насилство на работното место, туку ги упатуваат работниците индивидуално да го пријават мобингот до оваа надлежна институција. Ова укажува на непостоење на заедничка стратегија за координирање, детектирање и адресирање на случаите на вознемирување на работното место помеѓу синдикатот и Државниот инспекторат за труд.

ЗАКОНСКА РЕГУЛИРАНОСТ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Идентични се ставовите на сите три синдикати во однос на потребата од законско доуредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување. Имено, Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) и Унијата на независни синдикати на Македонија (УНАСМ) сметаат дека законската регулатива е непрецизна и недоволна, а пак во рамки на Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) е формиран посебен тим кој работи на подготовка на посебен предлог закон за психичко вознемирување (мобинг). Според ставовите на претставникот на ССМ, посебниот предлог закон за психичко вознемирување (мобинг), освен прецизното регулирање на појавите треба да ги опфати и мерките што работодавачот треба да ги воведи за да го спречи мобингот, потоа мерките за заштита на жртвите од мобинг, постапката за судска заштита, идентификување на сторителот на мобинг, образование и оспособување на вработените за препознавање на мобингот, улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје, како и санкциите за непочитување на законските одредби, но и за казнување на сторителот на психичко вознемирување.

Претставниците на синдикатот воедно укажаа на потребата од преземање на мерки и активности за унапредување на состојбите на ова поле меѓу кои се: информираност и едукација на сите релевантни фактори (Државен инспекторат за труд, работодавачи, работници), јакнење на нивните капацитети за соодветно постапување, соработка помеѓу синдикатите и институциите, посебно во однос на имплементација на законот, но и отворање на советувалишта за жртвите на мобинг и сексуално вознемирување на работното место. Во однос на поставеното прашање, кои мерки треба да се преземат на ниво на секоја организација во насока на превенирање и заштита на работниците од насилство на работното место, претставниците на синдикатите посочија дека во секоја компанија е потребно да има сектор за човечки ресурси што би претставувал врска помеѓу работникот и работодавачот, потоа е потребно да има и внатрешни правилници за постапување во случаи на вознемирување, кодекс на однесување на работното место како и воспоставување на континуиран систем на обуки за вработените и тоа посебно за нововработените.



II. МЕСТОТО И УЛОГАТА НА ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВО НАСОКА НА ПРЕВЕНИРАЊЕ И СУЗБИВАЊЕ НА ПОЈАВИТЕ НА ПСИХИЧКО И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО (Здружение на граѓани, Мобинг програма и Македонско здружение за заштита при работа)

ПРЕВЕНЦИЈА

Сознанијата на Здружението на граѓани – Мобинг програма укажуваат на непостоење на интерес за одржување на обуки за насилство на работното место од страна на надлежните државни институции. Исклучок претставува Министерството за одбрана коешто покажало интерес за одржување на обуки. Во рамки на оваа обука беа опфатени аспектите за начините на комуникација за справување со сторителот, справување со стравот, но и институционалните механизми за заштита на вработените.

Дополнително, сознанијата укажуваат и на недоволна информираност кај работниците како во однос на законската регулатива така и во однос на механизмите за заштита од насилство на работното место. Имено, тие за своите права и постапки за заштита се информираат дури кога веќе психичкото вознемирување ескалирало и кога тие се соочуваат со казни, намалување на плата или промена на работното место. Загрижува и констатацијата на здружението дека работниците недоволно ги разбираат и препознаваат појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, за што одговорноста ја лоцираат во синдикатите.

Што се однесува до информираноста на работодавачите, претставникот од Здружението на граѓани, Мобинг програма посочи дека единствено државните институции, во чии рамки функционираат сектори за човечки ресурси и сектори за правни работи, се информирани за овие прашања и имаат капацитети да ги следат и да ги имплементираат законските регулативи. Ова не е случај со оние институции/организации во чии рамки не постојат вакви организациски единици ниту со приватните помали компании.

Насилството на работното место не се разгледува како директна последица на непостоење на здрава и безбедна работна средина. Имено, ставовите на Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР) зборуваат дека обуките за безбедност и здравје при работа не опфатиле ниту пак е потребно да ги опфатат темите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Нејасен е ваквиот став на МЗЗПР за некомпатибилност на прашањето на насилство на работното место со прашањата за безбедност и заштита при работа, посебно ако се има предвид фактот дека здружението иницирало процес на отворање на постдипломски студии на полето на безбедност и заштита при работа.

ЗАСТАПЕНОСТ НА НАСИЛСТВО НА РАБОТНОТО МЕСТО

Како резултат на досегашното четиригодишно давање на директна помош и поддршка на жртвите на психичко вознемирување, Здружението на граѓани – Мобинг програма располага со сознанија во однос на проблемите со кои се соочуваат жртвите меѓу кои и: непостоење на основно ниво на комуникација во работната организација, несоодветна информираност во однос на самиот проблем на вознемирување, непостоење на механизми во самите институции каде да се пријави, постоење на дискриминација врз основа на пол и национална припадност, барање за извршување на работни задачи

надвор од работното време и работните простории, праќање на пораки со сексуална природа и др. Податоците од досегашното работење на Здружението на граѓани – Мобинг програма укажуваат на мошне висок степен на пријавување на случаи на психичко вознемирување. Имено, во периодот од февруари 2008 до септември 2012 год. здружението регистрирало вкупно 476 лица што се обратиле за помош во врска со психичко вознемирување на работното место. Поголем дел од жртвите што се обратиле се жени.

ИНСТИТУЦИОНАЛНО ПОСТАПУВАЊЕ

Ставовите на здружението на граѓани, Мобинг програма укажуваат на мошне слаба и незначителна улога на синдикатите во обезбедување на заштита на работничките права, посебно кога станува збор за психичко вознемирување на работното место. Ваквите состојби здружението на граѓани – Мобинг програма ги лоцира пред сè во самите синдикати. Дополнително, здружението посочи дека при постоење на психичко вознемирување на работното место, работниците најчесто бараат мирен начин за решавање на проблемот со цел да не направат поголеми проблеми во својата организација. Еден од начините што бил користен заради мирно решавање на психичкото вознемирување е барањето за вклучување на трето надворешно лице што е стручно и што во улога на непристрасен и објективен медијатор би можело да го реши проблемот.

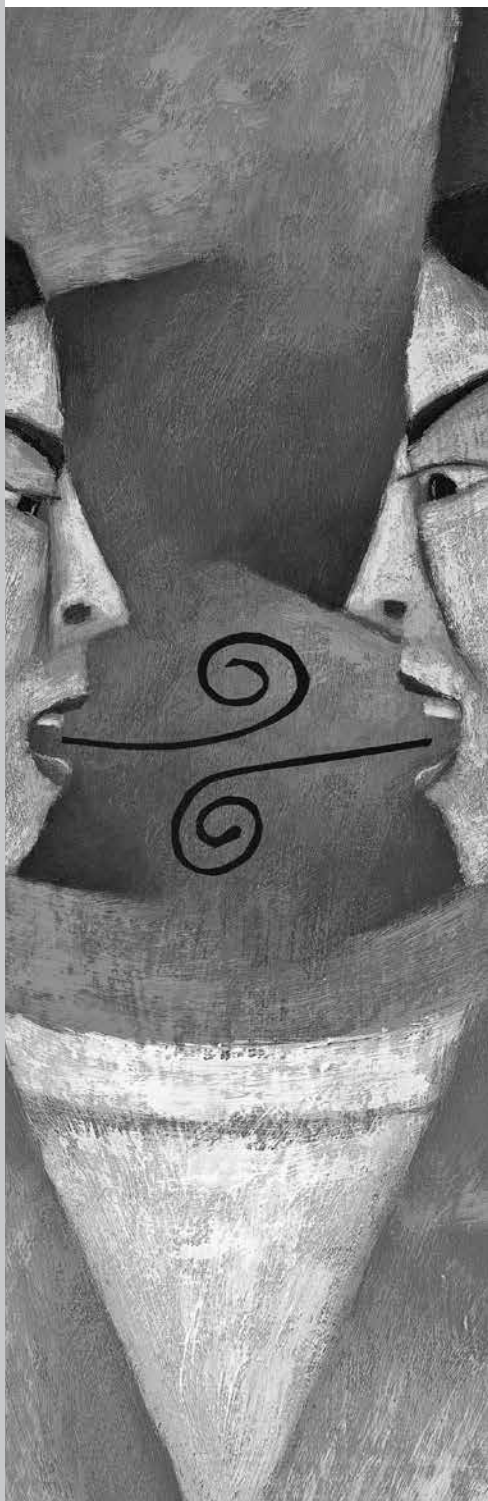
Согласно со изнесените ставови на Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР), Државниот инспекторат за труд нема посебни надлежности во однос на детектирање и понатамошно проследување на случаите на насилство на работното место ниту пак постои потреба од нивно прецизирање. Ваквите констатации на МЗЗПР укажуваат на непознавање на улогата на Државниот инспекторат за труд во севкупниот формален систем за превенирање и заштита од насилство на работното место.

ЗАКОНСКА РЕГУЛИРАНОСТ И ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Не постои интерес и заложба од страна на државата за справување со насилство на работното место. По поднесениот предлог документ (стратегија и акциски план) за справување со психичко вознемирување (2005–2015) од страна на Здружението на граѓани, Мобинг програма до надлежното Министерство за труд и социјална политика во 2011 год, Министерството не презело никакви последователни дејства.

За претставникот на Здружението на граѓани, Мобинг програма, законската регулатива во однос на психичкото и сексуално вознемирување на работното место е несоодветна, со голем број недоречености и постои потреба од нејзино доуредување. Ваквата несоодветност и непрецизност на законските одредби доведува до тоа постојната законска регулатива воопшто и да не се применува. Согласно со ставовите на здружението при донесувањето на солидна законска рамка за регулирање на појавата на психичко вознемирување, потребна е поголема партиципативност на синдикатите, како и на организациите што имаат експертиза и работат на ова поле. Еден од суштествените предлози на здружението е едуцираност и информираност на институциите, како и подготовка на анализи заради утврдување на застапеноста на појавите и негативните последици како по работникот така и по ефективноста и продуктивноста на организацијата. Позитивен е и ставот на здружението во однос на воведувањето на внатрешни организациски правилници или кодекси на однесување што би придонеле кон превенирање на овие проблеми и воопшто би овозможиле соодветна заштита на работниците.

III. МЕСТОТО И УЛОГАТА НА ЗДРУЖЕНИЈАТА НА РАБОТОДАВАЧИ ВО НАСОКА НА ПРЕВЕНИРАЊЕ И СУЗБИВАЊЕ НА ПОЈАВИТЕ НА ПСИХИЧКО И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО (Бизнис конфедерација на Македонија и Организација на работодавачи на Македонија)



ПРЕВЕНЦИЈА

Здруженијата на работодавачи (БКМ и ОРМ) досега не организирале обуки или работилници наменети за работодавачи коишто исклучиво го опфаќаат прашањето за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Здруженијата на работодавачи изнесоа различен став во однос на информираноста на работодавачите. Имено, наспроти позитивниот став на Организацијата на работодавачи, Бизнис конфедерацијата на Македонија посочи дека работодавачите не се во доволна мера информирани за прашањата на вознемирување на работното место, а причините што придонесуваат за ваквата неинформираност се непостоење на правна служба во рамки на компаниите, односно нивно нефункционирање, но и тоа дека работодавачите не ги сметаат за актуелни и немаат интерес за прашањата на вознемирување на работното место. Дека темите на психичко и сексуално вознемирување не се актуелни за работодавачите, посочи и Организацијата на работодавачи на Македонија. Позитивни се ставовите и на двете здруженијата во однос на подобрување на информираноста на работодавачите, па така Бизнис конфедерацијата на Македонија предложи воведување на законска обврска за посетување на обуки за вознемирување на работното место од страна на работодавачите и работниците, а пак Организацијата на работодавачи на Македонија предложи интегрирање на прашањата за дискриминација и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување) во рамките на обуките за заштита при работа,

ЗАКОНСКА РЕГУЛИРАНOST И ПРЕДЛОЗИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Според здруженијата на работодавачи постои потреба од дополнително уредување на законската регулатива за вознемирување на работното место, имајќи предвид дека Законот за работни односи во делот во кој ги регулира овие појави е нејасен и нефункционален. Претставниците на здруженијата посочија повеќе предлози за унапредување на состојбите на полето на вознемирување на работното место меѓу кои и потребата за донесување на нов Закон за психичко вознемирување посебно во делот на препознавање на појавите, докажување на сторените дејства на вознемирување, утврдување на јасни механизми за заштита, но и предвидување на мерки за поддршка и реинтеграција на жртвите на вознемирување на работното место.

ОРГАНИЗАЦИСКИ ПОЛИТИКИ ВО ОДНОС НА НАСИЛСТВОТО НА РАБОТНОТО МЕСТО (ПСИХИЧКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО)

I. Организациски политики на органи на државната управа и јавните институции

A) ОРГАНИ НА ДРЖАВНА УПРАВА

ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ (ОРГАН НА ДРЖАВНА УПРАВА)

Загрижува отсуството на позитивна пракса во Министерството за труд и социјална политика во однос на користење на механизмот за заштита на правата на работниците во случај на нивно необезбедување или прекршување, т.е. механизмот за поднесување на писмени барања или претставки од страна на работник до работодавачот. Ова дотолку повеќе со оглед на фактот за регулираноста на ваквиот механизам во Законот за работни односи. И покрај отсуството на позитивна пракса во користење на ваквиот механизам, МТСП посочи дека првиот чекор што работникот треба да го преземе во ваков случај е токму поднесување на претставка, поплака, известување или укажување за состојбите првенствено до претпоставениот. Министерството за внатрешни работи посочи дека ваквиот механизам се користи, но само за одредени работнички права како што е, на пример, барањето за остварување на вонредни работни часови, а пак Министерството за одбрана изјави дека вакви писмени барања или претставки вработените поднесуваат мошне ретко.

Во сите три министерства не постои систем за следење на дејствата на психичко и сексуално вознемирување преку механизмот на дисциплински постапки. Досега во ниту едно од министерствата не била покрената дисциплинска постапка за навредливо или насилничко однесување. Сето ова укажува на постоење на несоодветна организациска култура и висок праг на толеранција на дејствата на насилничко и навредливо однесување на работното место.

Не постојат организациски политики за превенирање и правилно адресирање на појавите на насилство на работното место на ниво на органи на државна управа. Ниту едно од министерствата нема развиено интерни/организациски постапки за пријавување и процесуирање на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Соодветно на ваквиот недостаток во министерствата, досега не е поднесена ниту една пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место. Позитивен исчекор во насока на воведување на интересен механизам во заштита на работничките права е востановен преку вработено лице Омбудсман во Министерството за одбрана. За жал овој механизам не се препознава од вработените како механизам каде што би се пријавувале дејствата на психичко и сексуално вознемирување.

Покрај солидната синдикална организираност на вработените во министерствата, вработените скоро воопшто не го користат синдикатот во обезбедување на заштита на работничките права во случаи на дискриминација или пак насилство на работното место. Ниту едно од министерствата, вклучувајќи го и Министерството за труд и социјална политика, нема сознанија во однос на постоење на ваква позитивна пракса. Овие состојби укажуваат на недоволна доверба на работниците во синдикатот и синдикалните претставници.

ПРЕВЕНЦИЈА

Системски заложби во насока на соодветна едуцираност и оспособување на вработените и раководните лица од органите на државната управа за да можат да го препознаат мобингот и сексуалното вознемирување на работното место не постојат. Ова особено се однесува на Министерството за труд и социјална политика, кое има примарен мандат на дејствување на ова поле. Одредено поместување во оваа насока претставува подготовката на првата обука за психичко вознемирување (мобинг), но таа не е задолжителна и не претставува обврска ниту за работниците ниту за работодавачите. Министерството за внатрешни работи, исто така, досега не реализирало обуки на овие теми. Од друга страна, позитивен пример претставува Министерството за одбрана, кое досега реализирало две обуки за психичко вознемирување (мобинг) за вработените и за раководниот кадар.

ПРЕДЛОЗИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Министерствата дадоа повеќе конкретни предлози во насока на унапредување на состојбите и тоа, МВР укажа на потреба од попрецизно регулирање на постапката за заштита на работниците, формирање на посебно тело или орган со утврден мандат што би ги прифаќал и би ги решавал барањата за насилство на работното место. Министерството за труд и социјална политика укажа и на потребата од предвидување на посебни мерки за психолошка помош и поддршка на жртвите, но и соодветна едукација за лицата што работат во единиците за човечки ресурси. Министерството за одбрана ја истакна важноста од постоење на институционална соработка со сите актери што имаат директен или индиректен мандат да постапуваат, соработка со здруженијата на граѓани на полето на насилство на работното место, но и казнување на сторителите на ваков вид на насилство.

Б) ЈАВНИ ИНСТИТУЦИИ

ПРЕВЕНЦИЈА

Сознанијата од реализираните интервјуа со сите јавни институции укажуваат на сензитивност и разбирање на предметот на истражување, односно појавите на психичко и сексуално насилство на работното место, како и на фактот дека тие законски се регулирани. За разлика од информираноста за регулираноста на појавите, јавните институции немаат сознанија во врска со институционалните механизми за заштита што им стојат на располагање на работниците во случај на прекршување на работничките права, вклучувајќи го и психичкото и сексуалното вознемирување на работното место, како што се: Државниот инспекторат за труд, Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација, синдикатите или пак судската заштита. Имено, институциите ги посочија само оние постојни можности што вработените вообичаено ги користат за заштита на работничките права воопшто. За разлика од вработените во УКИМ Земјоделски институт и ЈЗУ Поликлиника „Железара“, вработените во Заводот за ментално здравје и Заводот за социјална дејност се доволно информирани за законската регулатива за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Заводот за социјална дејност презел активности во насока на градење на капацитетите на своите вработените, при што реализираните обуки во еден дел ги опфатиле прашањата за дискриминација и вознемирување на работното место. И покрај дадената изјава на претставникот од Заводот за ментално здравје дека тој досега не реализирал обуки за своите вработени во однос на прашањето за вознемирување на работното место, сепак тој посочи дека вработените од заводот се информирани благодарение на промовираниот интерен Кодекс на однесување, што делумно го опфаќа и прашањето за вознемирување на работното место.

ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ (ЈАВНИ ИНСТИТУЦИИ)

Сознанијата од сите јавни установи укажуваат на недоволна примена на механизмот за заштита предвиден во законот за работни односи, односно можноста за поднесување на писмено барање до работодавачот во случај на прекршување на работничките права, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место.

Податоците од реализираните интервјуа со претставниците од јавните институции укажаа на идентични состојби во однос на поведување на дисциплински постапки поради навредливо или насилничко однесување на јавен службеник. Поведувањето, односно неповедувањето на вакви дисциплински постапки по овој основ, достапен во Законот за јавни службеници, укажа на непостоење на јасна организациска политика во однос на нетолерирање на дејствата што ги загрозуваат безбедноста и здравјето при работа, односно дејствата на навредливо или насилничко однесување на работното место.

Не постојат развиени внатрешни организациски постапки на ниво на јавни институции за пријавување и процесирање на случаи на психичко и сексуално вознемирување на работното место, па соодветно на тоа во јавните институции досега не е регистрирана ниту една пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Неискористеноста на ниту еден од горенаведените механизми за заштита на работниците сметаме дека укажува на непостоење на позитивна организациска политика и култура во однос на прашањата за психичко и сексуално вознемирување на работното место во јавните институции.

Вработените во јавните институции, коишто се синдикално организирани, досега не се обратиле до синдикатот, односно синдикалниот претставник за прекршување на нивните работнички права во однос на дискриминација, нееднаков третман и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување) што укажува на непостоење на доверба кај работниците во својот синдикат. За пасивната улога на синдикатите зборува фактот дека синдикалните претставници досега не се обратиле до раководителот или директорот на институцијата заради прекршување на работничките права, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место.

ПРЕДЛОЗИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

Јавните институции, со исклучок на Заводот за ментално здравје, укажаа на потребата од законско доуредување на овие прашања со оглед на фактот дека законските одредби се премногу општи, односно нејасни и непрецизни. Дел од институциите дадоа и конкретни насоки во однос на законското доуредување на појавите на вознемирување на работното место, меѓу кои постапката за заштита на работникот, јасно прецизирање на механизмите за заштита, како и докажувањето на дејствата на вознемирување на работното место. Јавните институции посочија и други предлози во насока на унапредување на состојбите меѓу кои: формирање на независни тела што би работеле исклучиво на процесирање на случаите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, јакнење на капацитетите на правните служби за постапување во случаи на вознемирување на работното место, како и преземање на обуки, едукативни активности и активности за подигање на свеста на работниците, работодавачите и синдикатите. Воедно, позитивен е и ставот на сите јавни институции во однос на потребата од воведување на внатрешни процедури за превенирање и процесирање на случаите на вознемирување на работното место.

II. ОРГАНИЗАЦИСКИ ПОЛИТИКИ НА ПРИВАТНИТЕ КОМПАНИИ

ПРЕВЕНЦИЈА

Поголем дел од приватните компании се информирани и имаат познавања во однос на конститутивните елементи на вознемирување на работното место како и тоа дека појавите на психичко и сексуално вознемирување се регулирани во Законот за работни односи. Скоро е идентична и состојбата во однос на запознаеноста со механизмите за заштита во случај на прекршување на работничките права, вклучувајќи го психичкото и сексуалното вознемирување на работното место. Имено, половина од компаниите ги посочија вообичаените механизми за заштита на работничките права воопшто и тоа поднесување на пријава или поднесок до самиот работодавач, директорот на компанијата или до менаџерскиот тим, поднесување на пријава до правната служба или службата за човечки ресурси. Четири од компаниите, освен овие механизми, ги посочија можностите за заштита во судска постапка и исто толку компании го посочија синдикатот како еден од механизмите за заштита на работникот. Ниту една компанија не посочи други механизми за заштита на работниците како што се, на пример, можноста за поднесување на претставка до Комисија за спречување и заштита од дискриминација или пак до Народниот правобранител. Ниту една од компаниите не го посочи Државниот инспекторат за труд иако тој претставува важен механизам за давање заштита на работничките права.

Ниту една од интервјуираните компании не презела активности за информирање на работниците насочени исклучиво кон појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Идентична е и состојбата во однос на преземање на активности за информирањето на менаџерскиот тим во однос на наведените појави. Појавите на вознемирување на работното место не биле обработувани ниту како дел од обуките за безбедност и здравје при работа, ниту како дел од обуките за Законот за работни односи.

Горенаведените состојби укажуваат на фактот дека компаниите немаат интерес за реализирање на посебни обуки за психичко и сексуално вознемирување на работното место, односно обуките се реализираат единствено доколку постои законска обврска за работодавачот или ако тоа го наложил Државниот инспекторат за труд.

ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ (ПРИВАТНА КОМПАНИЈА)

Кај половината од интервјуираните компании скоро и да не се користи предвидениот законски механизам, односно поднесување на писмено барање до работодавачот во случај на прекршување на работничките права. Конкретно, малите компаниите што имаат до 30 вработени, ваквиот механизам го сметаат за непотребен и практикуваат неформално решавање на проблемите, односно по пат на усни разговори.

Поднесените писмени барања кај другите компаниите не се однесуваат на појавите на вознемирување на работното место. Компаниите немаат информации и став во однос на тоа на кој начин работниците се информираат за оваа законска можност.

Не постои искористеност на, условно кажано, „последниот механизам“ за заштита на работникот на ниво на работодавач, односно давање отказ на работникот поради насилничко однесување на работодавачот, необезбедување на еднаков третман или непреземање на дејства во случај на полово вознемирување.

Ниту една од компаниите нема развиено внатрешна организациска постапка за пријавување, процесирање и заштита во случај на вознемирување на работното место. Иако три од компаниите вработуваат просечно по 800 работници, сепак овие компании немаат развиено организациска политика што би овозможила соодветно постапување во случај на вознемирување на работното место, но и воопшто превенирање на овие појави во иднина. Како резултат на немањето на организациска политика во однос на прашањата што се предмет на интерес, во ниту една компанија не е поднесена пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Синдикалната организираност кај вработените во приватните компаниите е на мошне незадоволително ниво, односно само две од компаниите изјавија дека нивните вработени членуваат во синдикат, од кои првата е средна компанија до 60 вработени, а втората е голема компанија со преку 500 вработени. Сето ова имплицира на непостоење на пракса на поголема проактивна улога на работниците и синдикатите во остварување на заштитата на работничките права. Загрижува и сознанието дека единствено двете организации во кои работниците членуваат во синдикат укажаа на суштинската улога на синдикатот во заштитата на работничките права, што не е случај и со другите компании во кои работниците не членуваат во синдикат.

ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА И ПРЕДЛОЗИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ

И покрај изнесениот став кај половина од компаниите за потребата од законско доуредување на појавите за вознемирување на работното место, тие не располагаат со доволно информации и не можат да проценат во која насока е потребно доуредување на појавите.

Ниту една од компаниите не дала одговор на прашањето дали Законот за работни односи јасно ги има дефинирано механизмите за заштита на работникот во случај на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место, што имплицира на основно непознавање и некористење на постојните механизми за заштита предвидени во Законот за работни односи во рамки на компаниите.

За разлика од немањето јасни ставови и предлози во однос на законската регулатива и механизмите за заштита, компаниите изнесоа поголем број предлози во насока на превенирање на појавите на вознемирување на работното место меѓу кои: подигање на свеста преку медиумски кампањи; интерни активности на кои ќе се дискутира за овие прашања, информираност на работниците и работодавачите на највисоко ниво преку работилници, средби, обуки, зголемување и ефектуирање на казните за сторителите и проактивна улога на здруженијата на граѓани во делот на превенција. Дел од предлозите на компаниите се однесуваат на преземање на мерки што подразбираат унапредување на институционалното постапување и системот на заштита меѓу кои: афирмирање на институциите и нивниот мандат на постапување при обезбедување на заштита на жртвите на психичко и сексуално вознемирување, институционално зајакнување и унапредување, проактивност на институциите во сузбивање на овие појави; посебна едукација на трудовите инспектори, организиран систем на стручни служби и психолози, како и воведување на интерни процедури за превенирање и заштита на работниците од овие појави.

ПРЕПОРАКИ ОД СПРОВЕДЕНАТА АНАЛИЗА

Министерство за труд и социјална политика (МТСП) и други надлежни институции што имаат мандат да постапуваат при вознемирување на работното место

- Постои потреба од донесување на јасна национална политика во однос на превенирање и справување со појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место.
- Потребно е донесување на нов закон, односно доуредување на постојниот Закон за работни односи во делот на вознемирување на работното место. Во оваа насока е потребна и поголема партиципативност на сите релевантни актери: синдикати, здруженија на работодавачи, здруженија на граѓани, професионални здруженија, како и меѓународни организации.
- Потребно е проширување на дефинирањето на терминот „заштита на здравјето и безбедноста на работникот“ во соодветни закони, конкретно во Законот за безбедност и здравје при работа, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место како ризик по здравјето и безбедноста на работникот.
- Постои потреба од воведување на прекршочни и казни одредби за непочитување, односно непостапување соодветно на законските прописи што ја регулираат оваа материја.
- Постои потреба од преземање на активности од страна на Министерството за труд и социјална политика, односно Секторот за труд и Државниот инспекторат за труд, со цел воспоставување на систем за континуирано следење на состојбите во однос на вознемирување на работното место.
- Државата треба да преземе мерки во насока на сеопфатно истражување на застапеноста на појавите на вознемирување, формите на манифестирање, факторите на ризик, како и последиците по здравјето и професионалниот ангажман на работникот и последиците по ефективноста и продуктивноста на организацијата.
- Државата треба да воспостави систем за следење и анализирање на постапувањето на надлежните институции во однос на психичкото и сексуалното вознемирување на работното место.
- Државата треба да преземе мерки и активности за промовирање на формалниот систем за заштита, односно надлежните институции што имаат мандат да постапуваат, но и промовирање на мандатот на другите актери што работат на превенирање и заштита на жртвите на вознемирување на работното место.
- Постои потреба од пропишување на јасна надлежност на Државниот инспекторат за труд во однос на констатирање на повреди на работничките права како резултат на сторено вознемирување при вршење на улогата на инспекциски надзор од областа на работните односи и заштитата при работа.
- Вклучување на вознемирувањето на работното место како дел од обуките за заштита на правата од областа на работните односи и обуките за безбедност и здравје при работа што ги организира Државниот инспекторат за труд.
- Постои потреба од преземање на превентивни активности за сеопфатно информирање на работниците, работодавачите и синдикатите во однос на законската регулатива за дискриминација и вознемирување на работното место, препознавање на дејствата на вознемирување, како и механизмите за заштита на работникот.
- Државата да преземе медиумски кампањи за подигање на свеста на граѓаните со цел пријавување на дејствата на психичко и сексуално вознемирување до надлежните институции.
- Постои потреба од законско предвидување на мерки за психолошка помош и поддршка на жртвите на вознемирување на работното место.
- Државата треба да воспостави организиран систем на стручни служби заради помагање на жртвите што претрпеле психичко и/или сексуално вознемирување на работното место.

Синдикати и работодавачи (органи на државна управа, јавни институции и приватни компании)

- Проактивен однос на социјалните партнери (Влада, синдикат, здруженија на работодавачи) во преземање на заеднички координирани акции со цел афирмирање на постапувањето на надлежните институции.
- Постои потреба од спроведување на континуирана едукација на синдикатите, здруженијата на работодавачи, Државниот инспекторат за труд во однос на дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место.
- Да се преземат мерки и да се обезбедат ресурси за јакнење на улогата и капацитетите на синдикатите.
- Синдикатот треба да преземе мерки и активности во насока на промовирање на својата улога, односно обезбедување на заштита на работниците, како и поттикнување на синдикалната организираност, посебно во рамки на приватниот сектор.
- Потребно е предвидување на надлежностите на синдикатот во Законот за работни односи и во колективните договори за задолжително посредување на синдикалниот претставник во постапките за вознемирување на работното место.
- Постои потреба од воведување на внатрешни прописи и постапки кај работодавачите (органи на државна управа, јавните институции и приватните компании) за превенирање, пријавување и заштита на работниците од насилство на работното место.
- Да се воспостави систем на следење на дејствата на вознемирување на работното место преку механизмот на дисциплински постапки во органите на државната управа и јавните институции.
- Органите на државната управа, јавните институции и приватните компании треба да ги информираат своите вработени во однос на појавите на вознемирување на работното место, како и механизмите за заштита што им стојат на располагање во институцијата/организациската во случај на прекршување на работничките права воопшто, вклучувајќи го и психичкото вознемирување на работното место.
- Постои потреба од сеопфатна информираност на раководните лица и менаџерите од компаниите во однос на појавите на вознемирување на работното место, но уште повеќе во однос на сериозноста на последиците по здравјето и професионалниот ангажман на работникот и последиците по ефективностата и продуктивноста на организацијата.
- Да се преземат конкретни мерки и активности со цел поттикнување на синдикалната организираност во приватните компании.
- Постои потреба од јакнење на капацитетите на службите за човечки ресурси, односно правните служби со цел соодветно процесирање на предметите на вознемирување на работното место или пак формирање на посебно тело или орган што ќе работи исклучиво на овие прашања.
- Преземање на мерки и активности за поттикнување и интензивирање на соработката помеѓу Здруженијата на работодавачи и синдикатите во однос на прашањето на вознемирување на работното место.

МЕТОДОЛОШКА ПОСТАВЕНОСТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Предмет и цели на истражувањето



Предметната определеност на оваа анализа, т.е. утврдувањето на степенот на институционалниот одговор на надлежните институции кон насилството на работното место, но, исто така, и утврдувањето на степенот на развиеност на организациските капацитети и постапки за превенирање и заштита на жртвите на насилство на работното место, подразбира да бидат земени предвид повеќе извори на сознанија и неколку методолошки постапки. Насилството на работното место за потребите на истражувањето се ограничи на две појави што беа во фокусот на ова истражување: психичкото вознемирување (мобинг) и сексуалното вознемирување. Појдовна основа при реализирање на наведеното истражување е постоењето на законска основа во работното законодавство што ги регулира наведените појави, т.е. психичкото и сексуалното вознемирување на работното место. Истражувањето со наслов „Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работното место“ претставува суштествено дополнување на првото истражување „Насилство врз жени на работното место“³. Всушност, целта на ова истражување е да се утврди постоењето на институционални механизми за превенирање, процесуирање и правилно адресирање на случаите на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место. Покрај надлежните институции, ова истражување има за цел да ги утврди и организациските политики на организациите/институциите од јавниот и од приватниот сектор во однос на постапување по случаите на дискриминација и насилство на работното место. Заради добивање на посеопфатни сознанија за овие напоменати аспекти, истражувањето ќе ги опфати и ставовите, сознанијата и искуството на синдикалните организации, организациите на работодавачи, здруженијата на граѓани што работат на ова поле, како и телата за унапредување на еднаквоста на граѓаните. Структурната определеност на извештајот произлегува од предметот и целите на истражувањето, па во оваа смисла извештајот е поделен на две предметни целини и тоа: Прв дел: Постапување на институциите и другите актери во однос на насилството на работното место (психичко вознемирување и сексуално вознемирување). Втор дел: Организациски политики во однос на насилството на работното место (психичко вознемирување и сексуално вознемирување).

³

Теренското истражување беше реализирано на примерок од 809 испитанички на возраст од 15 до 64 години. Истражувањето имаше за цел добивање на соодветни и во доволен обем истражувачки податоци за појавите на психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување со кои се соочува вработената жена во јавниот и во приватниот сектор, Здружение ЕСЕ, 2010.

Методолошки постапки

Истражувањето ги опфати следните методолошки постапки:

- прибирање и анализирање на достапните извештаи, статистичка евиденција, програми за работа и друг пишан материјал;
- реализирање на интервјуа со претставници од релевантни институции/организации.

Првата методолошка постапка од реализирањето на истражувањето „Институционален одговор и организациски политики во однос на насилството на работното место“, односно прибирање и анализирање на достапните извештаи и пишаниот материјал се реализираше во периодот на подготвителната фаза како и континуирано во фазата на имплементација на наведеното истражување. Сознанијата, односно секундарните извори на информации добиени од оваа методолошка постапка се користеа во поткрепа на ставовите и сознанијата добиени од реализираните интервјуа со релевантните претставници на надлежните институции и организации од јавниот и од приватниот сектор.

Втората методолошка постапка се одвиваше преку реализирање на интервјуа со вкупно 33 анкетирани лица. Интервјуата ги спроведоа двајца соработници коишто беа посебно обучени за природата на појавите што беа предмет на истражувањето и за нивниот утврден предмет и цел. Спроведените интервјуа беа снимени во вид на дигитални аудиозаписи. Подоцна соработниците направија нивна транскрипција во пишан документ.

За потребите на втората методолошка постапка како инструменти се користеа подготвени прашалници. Имено, поради специфичната надлежност и улога на секоја вклучена институција и организација, беа подготвени и развиени 10 прашалници за следните институции/организации:

- синдикални организации (1);
- здруженија на граѓани (1);
- организации на работодавачи (1);
- Министерство за труд и социјална политика, Сектор за труд (1);
- Државен инспекторат за труд (1);
- Народен правобранител (1);
- Комисија за спречување и заштита од дискриминација (1);
- Министерство за внатрешни работи по однос на пријавени случаи на граѓани (1);
- органи на државна управа и јавни институции (1);
- приватни компании (1).

Предметната определеност на истражувањето, т.е. утврдувањето на степенот на институционалниот одговор на надлежните институции кон насилството на работното место, но, исто така, и утврдувањето на степенот на развиеност на организациските капацитети и постапки за превенирање и заштита на жртвите на насилство на работното место, подразбира и различна подготовка и техничко организирање на втората методолошка постапка.

Имено, заради навремено обезбедување на соодветни лица од надлежните институции/организации што имаат допир и работат на полето што беше предмет на истражувањето, беа поднесени официјални барања за назначување на овие лица. Со исклучок на Министерството за образование, сите опфатени институции/организации назначија лица, односно назначија претставници со коишто се реализираа планираните интервјуа. Институцијата Народен правобранител нè упати потребните информации да ги извлечеме од нивните годишни извештаи наместо да се реализираат со интервју. Министерството за внатрешни работи назначи претставник, кој ги изнесе ставовите на Министерството во однос на нивното внатрешно организациско постапување во случаи на психичко и сексуално вознемирување, но не назначи претставник што би се осврнал на постапката за пријавување и процесуирање на ваквите случаи од страна на граѓанин. Како причина за неназначување на ваков претставник, Министерството го посочи фактот дека до нив досега не пристигнале пријави од граѓани за случаи на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Имено, интервјуата беа реализирани со претставници од следните институции/организации што имаат мандат, односно преземаат акции во насока на превенирање и сузбивање на појавите на насилство на работното место:

Институции/организации:

1. Министерство за труд и социјална политика, Сектор за труд;
2. Државен инспекторат за труд;
3. Комисија за спречување и заштита од дискриминација;
4. Народен правобранител (сознанијата се црпи од годишните извештаи на институцијата);
5. Канцеларија на Меѓународната организација на труд (МОТ);
6. Сојуз на синдикати на Македонија (ССМ);
7. Унија на независни синдикати на Македонија (УНАСМ);
8. Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС);
9. Бизнис конфедерација на Македонија;
10. Организација на работодавачи на Македонија;
11. Здружение на граѓани, Мобинг програма;
12. Македонско здружение за заштита при работа (МЗЗПР)

Органи на државна управа и јавни институции во однос на внатрешни постапки за превенирање, пријавување и процесуирање на случаи на насилство на работното место:

13. Министерство за одбрана;
14. Министерство за внатрешни работи;
15. Министерство за труд и социјална политика;
16. Завод за ментално здравје, Скопје;
17. ЈЗУ - Поликлиника „Железара“, Скопје;
18. Ј.У. Завод за социјална дејност, Скопје;
19. УКИМ Земјоделски институт, Скопје.

Реализирањето на интервјуата со организациите од приватниот сектор, односно со приватните компании подразбираше покривање и опфат на мали (до 30 вработени) средни (до 60 вработени) и поголеми (над 150 вработени) компании во неколку градови низ државата. Имено, беа опфатени 14 компании од следните градови: Прилеп, Битола, Кавадарци, Велес, Штип, Струмица, Охрид и Скопје. Интервјуата беа спроведени во различни индустрии и гранки: пекарско кондиторска индустрија, прехранбена индустрија, производство на електрични материјали, апарати за домаќинство и осветлување, текстилна индустрија, трговија со облека, туризам и угостителство, преработка на месо и млечни производи, туристички агенции, производство на сефови и заштитна опрема, преработка на овошје и зеленчук, хемиско металска индустрија. Се користеше еден структуриран прашалник, а прашањата беа поставени во насока на утврдување на информираноста на менаџерите/ раководителите во однос на законското уредување на појавите, внатрешните механизми за пријавување и процесуирање на случаите како и предлозите за унапредување на состојбите. Интервјуата беа реализирани со одговорните лица од следните компании:

Компании /претпријатија од приватен сектор:

1. ДОНИА, Прилеп;
2. ВИТАМИНКА, Прилеп;
3. ЛЕОВ КОМПАНИ, Прилеп;
4. МАМИТА, Битола;
5. ЕЛЕКТРОТЕХНИКОН, Битола;
6. ДЕ НИРО, Битола;
7. ХАТРА ТИЛА Фешн, Прилеп;
8. ФЕНИ ИНДУСТРИ, Кавадарци;
9. ЖИТО ВАРДАР, Велес;
10. НАНА ФЕШН, Штип;
11. АТЛАНТИС, Струмица;
12. БИРОСЕФ, Струмица;
13. ДЕНТИНА ДОЕЛ, Струмица;
14. ИЗИДА ДОЕЛ, Охрид.



ПРВ ДЕЛ

ПОСТАПУВАЊЕ НА ИНСТИТУЦИИТЕ И ДРУГИТЕ АКТЕРИ ВО ОДНОС НА НАСИЛСТВОТО НА РАБОТНОТО МЕСТО

I. Институционален одговор на надлежните институции во однос на постапувањето во случаи на насилство на работното место – психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување

ВОВЕД

Една од основните цели на ова истражување е утврдување на постоењето на институционалните механизми за превенирање, процесуирање и правилно адресирање на случаите на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место. Овој дел од анализата има за цел да го пополни досегашниот вакуум и отсуство на јасна политика и пракса на собирање податоци и анализа на овие појави, како и отсуство на анализа на постапувањето на одделните институции, кои, според законските прописи, имаат мандат да постапуваат во случаи на психичко и сексуално вознемирување. Имено, првичните сознанија добиени од спроведеното теренско истражување „Насилство врз жени на работното место“, реализирано од страна на Здружението ЕСЕ што претходеше на ова второ по ред истражување, укажуваат на непрецизен и јасен мандат и постапки на надлежните институции при постапување во случаи на психичко и сексуално вознемирување. Истражувачките податоци и препораките што ќе произлезат од ова истражување ќе придонесат за дефинирање на идните мерки и активности за градење на капацитетите и за воспоставување на механизми и постапки за унапредување на состојбите на ова поле.

Овој дел од извештајот се однесува на сознанијата добиени како резултат на реализираните интервјуа со претставници на државните институции што имаат мандат да постапуваат во случаи на психичко и сексуално вознемирување и тоа: Министерство за труд и социјална политика, Сектор за труд, Државен инспекторат за труд и Комисија за спречување и заштита од дискриминација. Планираното интервју со претставникот на Канцеларијата на Народниот правобранител не беше реализирано со оглед на упатувањето што го добивме, податоците од нивното постапување да ги преземеме од годишните извештаи објавени на веб страницата на Канцеларијата на Народниот правобранител. Во овој дел е анализирано и интервјуто со претставникот на Канцеларијата на Меѓународната организација на труд како субјект што активно може да придонесе во насока на унапредување на состојбите на ова поле.

Со оглед на специфичниот мандат и независноста во постапувањето на секоја од надлежните институции, ставовите и сознанијата ќе бидат презентирани и елаборирани поединечно за секоја од горенаведените надлежни институции.

1. Министерство за труд и социјална политика (МТСП), Сектор за труд

Министерството за труд и социјална политика според законски утврдената надлежност⁴ претставува клучно министерство во чиј ресор е развивањето и имплементирањето на политики што се однесуваат на работните односи, вработувањето и вработеноста, како и во однос на заштитата на работниците при работа. Секторот за труд⁵, како организациска единица на МТСП, е задолжен на оперативно ниво да ги спроведува своите задачи во областа на работните односи, вработувањето и вработеноста преку преземање на активности меѓу кои се: следење и анализирање на состојбите во овие области; подготвување и следење на законите од областа на трудот, правата од работниот однос, колективното договарање, социјалниот дијалог; нивно усогласување со европските стандарди и стандардите на Меѓународната организација на трудот; развивање и имплементација на политиките и мерките во областа на трудот и вработувањето, како и развивање на институционалната соработка на прашањата во негов домен.

Сознанија од реализираното интервју

Соодветно на сознанијата на претставникот од Секторот за труд при МТСП, Законот за работни односи соодветно ги регулира појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Имено, според изјавите на претставникот на Секторот, иако законот не ги опфаќа сите специфичности во однос на овие појави, сепак тој е насочен кон појаснување на појавите и постои законска заштита по основ на дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување на работното место.

Секторот за труд при МТСП ја истакна важноста на Трудовиот инспекторат како надзорен орган во однос на имплементацијата на Законот за работни односи. Соодветно на ваквиот став, Трудовиот инспекторат се смета за механизам што е јасно утврден во законот, односно секој работник може, доколку постои случај на психичко и сексуално вознемирување на работното место, да пријави и да се интервенира. Воедно, Секторот за труд при идентификувањето на институциите што се надлежни да постапуваат во случаи на насилство на работното место, односно што се предвидени механизми за заштита, го посочи единствено Државниот инспекторат за труд.

Досегашните преземени активности во насока на запознавање на работниците и работодавачите со законската регулатива за дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место се во мошне незначителен обем, односно вакви активности досега не се реализирани. Секторот за труд и покрај широко дадените овластувања за преземање на акции во оваа насока, единствено укажал на потребата од нивно преземање со вклучување на синдикатите, работниците и работодавачите. Претставникот од Секторот за труд ја подвлече важноста на синдикатите на полето на запознавање на работниците со законската регулатива и механизмите за заштита при насилство на работното место.

⁴ Член 13 и член 24 – Надлежности на Министерство за труд и социјална политика (МТСП), Закон за организација и работа на органите на државната управа, Сл. весник на РМ, бр. 58/2000; 44/2002; 82/2008; 167/2010 и 51/2011.

⁵ Водич за граѓаните, Фондација Институт отворено општество, 2009.

Беа испитани ставовите и сознанијата на претставникот на Секторот за труд во однос на тоа колку се информирани работодавачите. Наспроти ставот дека работниците и синдикатите во основа се информирани за законската регулатива и за механизмите за заштита, работодавачите се сметаат за помалку информирани. Во прилог зборува изјавата на интервјуираниот претставник на Секторот: „Со работодавачите треба повеќе да се работи, да се информираат, да се едуцираат во однос на двете појави за да можат да се спречат и да се превенираат навремено“.

Секторот за труд не располага со прецизни информации во однос на тоа дали и колку се покренати формални постапки пред надлежните институции за заштита во случаи на психичко и сексуално вознемирување, односно дадените одговори укажуваат на тоа дека досега не постојат регистрирани случаи. Во поткрепа на отсуството на систем за следење и анализирање на состојбите на ова поле зборува следната изјава на интервјуираниот претставник од Секторот за труд: „Сознанијата и информациите што ги добиваме при изработка на извештаите, како и врз основа на информациите што ги побаравме од Државниот инспекторат за труд и Синдикатот утврдивме дека такви случаи не постојат, односно нема никакви поплаки и такви појави“.

Беа испитани мислењето и ставовите во однос на потребата од законско доуредување на појавите, при што беше посочено дека нема потреба од обременување на законскиот текст туку преку донесување на подзаконски акти треба да се доуреди начинот на пријавување на сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место. Според изјавата и препораките на претставникот на Секторот за труд, потребно е да се преземат мерки за едукација на работниците и работодавачите: „Кај работодавачите од аспект на заштита, почитување на законските прописи, а за вработените препознавање и реално прикажување на состојбата, бидејќи постои злоупотреба и од двете страни и најчесто се кажува за таквите појави откако работникот ќе биде избркан од работа. Постои потреба од едукација за препознавање на појавите, односно како да се утврди фактичката состојба дали работникот е жртва на мобинг и сексуално вознемирување“. Воедно, во однос на прашањето дали воведувањето на внатрешните прописи во организациите од јавен и од приватен сектор ќе придонесат во насока на превенирање и заштита од насилство на работното место, ставот на претставникот на Секторот за труд зборува за потребата од нивно донесување и усвојување.

2. Државен инспекторат за труд

Државниот инспекторат за труд⁶ претставува орган во состав на Министерството за труд и социјална политика. Во рамки на Државниот инспекторат за труд функционираат четири сектори: Сектор за инспекциски надзор во областа на работните односи, Сектор за инспекциски надзор од областа на безбедноста и здравјето при работа, Сектор за нормативна дејност за безбедност и здравје при работа и Сектор за координација. Во Секторот за инспекциски надзор во областа на работните односи се вршат инспекциски надзори и инспекциски работи од областа на работното законодавство. Исто така, Секторот е задолжен за вршење на инспекциски надзор кај работодавачите за начинот на примена на законите и другите прописи од областа на работното законодавство, колективните договори и договорите за работа.

⁶ Веб страница на dit.gov.mk, преземено на 19. 12. 2012 г.

Во другите надлежности на Секторот за работни односи при Државниот инспекторат за труд спаѓаат: следење на примената на одредбите од законот за штрајк, подготовка и донесување на управни акти во постапката при вршење на надзор, подготовка на прекршочни и кривични пријави. Секторот за инспекциски надзор од областа на безбедноста и заштитата при работа во Државниот инспекторат за труд е задолжен за извршување на работи од областа на заштита при работа, особено за вршење на надзор кај работодавачите за исполнети ХТПП услови, изготвување и поднесување барања за поведување на прекршочна и кривична пријава.

Сознанија од реализираното интервју

Законската рамка и воопшто регулирањето на овие наведени појави во Законот за работни односи, Државниот инспекторат за труд ги смета за доволни. Според добиените податоци, Инспекторатот изјави дека постои воопштено објаснување на појавите и дека единствено во доказна постапка може да се утврдува дали таквото негативно дејство се случило или не. Трдувата инспекција смета дека една од позитивностите во овој закон е тоа што товарот за докажување за постоење на мобинг и сексуално вознемирување на работното место паѓа на работодавачот, имајќи предвид дека работникот е послабата страна во овој случај.

Единствени активности што досега ги презел Државниот инспекторат за труд а се во насока на запознавање на работниците и работодавачите со законската регулатива за заштита од психичко и сексуално вознемирување на работното место се информативните брошури во 2010 година што биле доставени до сите работодавачи. Освен подготвените брошури, во рамки на Државниот инспекторат за труд постои и т.н. „центар за информации“ (кол-центар) каде што работниците можат да се јават и да пријават секаков вид на дискриминација и повреда на работничките права. Соодветно на преземените активности, Трдуовиот инспекторат смета дека работниците се доволно информирани како за законската регулатива, така и за механизмите за заштита.

Според сознанијата на Трдуовиот инспекторат на ова поле единствени институции што имаат мандат да постапуваат и што можат да обезбедат заштита се судовите и силните синдикални организации. Трдуовиот инспекторат не ја посочил можноста за иницирање на инспекциски надзор од негова страна како еден од достапните механизми за заштита во случаи на психичко и сексуално вознемирување.

Државниот инспекторат за труд посочи дека тој секогаш е на располагање доколку е потребна дополнителна информираност за овие прашања и дека тие ги упатуваат работниците да остварат заштита во судска постапка. На овој начин Трдуовиот инспекторат не само што не ја афирмира својата улога и значење во вршењето на инспекцискиот надзор и детектирање на проблемите со кои се соочуваат работниците, туку единствено ја промовира и ја препорачува судската заштита која, всушност, треба да претставува последен чекор во барањето на заштита во случај кога сите други институционални механизми и постапки се исцрпени, односно заштита не била обезбедена од страна на надлежните институции на ова ниво.

Во однос на информираноста за законската регулатива и механизмите за заштита во случаи на насилство на работното место, оценката на Државниот инспекторат за труд е дека работодавачите се помалку информирани одошто работниците, па оттука е и предлогот на Инспекторатот за преземање активности во однос на запознавање, едукација и обуки наменети за работодавачите.

Важен аспект што беше анализиран преку спроведеното интервју е институционалната соработка помеѓу Државниот инспекторат за труд и синдикатите на полето на детектирање на проблемите со насилство на работното место и обезбедување на соодветна заштита.

Имено, синдикатот досега има поднесено барање до Државниот инспекторат за труд за вршење на инспекциски надзор во однос на постоење на насилство на работното место. Според Трудовиот инспекторат, општата дефинираност на насилството на работното место, односно на психичкото вознемирување оневозможува тој да постапува и да преземе инспекциски надзор во вакви случаи. Имено, доколку психичкото вознемирување е поврзано со други прекршувања на работничките права, како што се намалување на плата, неплатени придонеси и слично, трудовиот инспекторат согласно законот може да преземе инспекциски надзор. И покрај вака детектираната непрецизност во законското уредување на овие појави, односно нивната преопшта уреденост, сепак Трудовиот инспекторат смета дека нема потреба од измени и дополнувања на Законот за работни односи во тој дел. Воведувањето на внатрешни постапки и процедури во самите компании/работни организации за Инспекторатот претставуваат позитивен чекор што би придонел кон превенирање и заштита на работниците од насилство на работното место.

Државниот инспекторат за труд, идентично како и Секторот за труд при МТСП, не располага со информации во однос на тоа дали и колку се иницирани формални постапки пред надлежните институции за заштита во случаи на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

3. Комисија за спречување и заштита од дискриминација

Со донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација⁷ се воспоставија законски основи за регулирање на институционалната поставеност, составот и надлежностите на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Еден од основните предуслови за соодветно функционирање е нејзиното воспоставување како самостоен и независен орган во системот на механизми за заштита и еднаквост во остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на Р Македонија. Законот за спречување и заштита од дискриминација како *lex generalis* ги дефинира пошироко основите за дискриминација, облиците на дискриминација (директна/индиректна), вознемирувањето, сексуалното вознемирување и дискриминацијата на лица со ментална и телесна попреченост. Посебен дел од законот ја регулира општата надлежност⁸ на Комисијата, вклучувајќи ја и надлежноста да постапува во индивидуални случаи на дискриминација кога граѓанинот смета дека е дискриминиран, односно е оневозможен, ограничен или исклучен во остварувањето на своите права. Постапката за спречување и заштита од дискриминација формално започнува со поднесување на претставка на граѓанин до Комисијата за заштита од дискриминација. Оттука, предмет на истражување во оваа насока се и постапките што биле иницирани од страна на Комисијата врз основа на поднесени претставки за дискриминација сторена на работното место, односно за сторено психичко и сексуално вознемирување.

Сознанија од реализираното интервју

Добиените податоци од реализираното интервју со претставникот на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, укажуваат на ниска застапеност на поднесени претставки за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Имено, од вкупниот број поднесени претставки до Комисијата (130 претставки), само 4 се однесуваат на психичко вознемирување на работното место.

⁷Сл. весник на РМ, бр. 50/2010.

⁸Член 24, Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на РМ, бр. 50/2010.

Не постои поднесена претставка до Комисијата за сексуално вознемирување.

Од четирите поднесени претставки, Комисијата во две од претставките не утврдила дискриминаторски основ и во еден од овие случаи утврдила потреба странката да се упати да ја оствари заштитата од психичко вознемирување (мобинг) во судска постапка. Сите четири поднесени претставки за психичко вознемирување се поднесени од страна на лица од женски пол.

Се истражуваа и последователните дејства на Комисијата по утврденото постоење на дискриминација, односно дали Комисијата дала препорака до одредени надлежни субјекти/државни органи во насока на отстранување на повредите од сторената дискриминација. Органот, односно лицето на кому што препораката му е упатена е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата во рок од 30 дена од денот на нејзиниот прием и, исто така, е должно да ја извести Комисијата⁹. Во првиот утврден случај на дискриминација Комисијата упатила препорака до државен орган – Фондот за пензиско и инвалидско осигурување за престанување на психичкото вознемирување и враќања на работничката на истото работно место, односно надлежниот орган постапил по препораката. Во вториот случај на утврдена дискриминација, Комисијата дала препорака, но по неа сè уште не е постапено. Воедно Комисијата во оваа насока остварила соработка со здружение на граѓани и по препорака на Комисијата ќе се поднесе тужба по основ на вознемирување.

Врз основа на сознанијата од досегашната работа на Комисијата беше посочено дека жртвите на психичко и сексуално вознемирување се соочуваат со низа проблеми меѓу кои нивната недоволна информираност и неправеење разлика за каков вид на вознемирување станува збор. Оттука е и причината поради која жртвите се обраќаат и до Комисијата и до институцијата Народен правобранител. Според изјавите на претставникот на Комисијата, тие претставуваат еден вид на филтер со цел правилно насочување на странките, посебно во делот на подготовка, доколку се решат да покренат судска постапка и тоа во однос на утврдување дали станува збор за вознемирување, за каков вид и кои докази е потребно да се обезбедат.

Ставовите на Комисијата, спротивно на ставовите на Секторот за труд и Државниот инспекторат за труд, укажуваат на потребата од законско доуредување на појавите на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место независно дали станува збор за регулирање во рамки на постојниот Закон за работни односи или во рамки на посебен закон. Дадените препораки на Комисијата се во насока на сеопфатно пропишување на постапката за пријавување и заштита, скратување на роковите на постапката, но и промена во одредбите за докажување со оглед на фактот дека постојат потешкотии во доказната постапка.

Препораките на Комисијата се упатени и во однос на унапредување на институционалното постапување во случаи на насилство на работното место: „Во самите институции треба да има механизми, тоа веќе го има во развиените европски земји, цел тим, сектор, менаџери што работат на таа проблематика каде што жртвите треба да се обратат, да се слушнат двете страни и да се реши сето тоа институционално.

⁹Член 28, Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на РМ, бр. 50/2010.

Мислам дека кај нас воопшто нема такви механизми, ниту пак внатрешни тела што би работеле внатре во институциите. Сметам дека би требало да се промени систематизацијата и дека би требало да постои некоја комисија внатре во институцијата што би работела на овие појави, комисија што ќе утврдува дали постои вознемирување, дискриминација итн. Со ваквото институционално решавање и вработените би се чувствувале посигурни“.

Во однос на ставот за улогата на Државниот инспекторат за труд, Комисијата смета дека прецизирањето на надлежностите на трудовите инспектори во подзаконските акти во однос на појавите што се предмет на истражување не би придонеле кон унапредување на состојбите. Имено, со оглед на тоа што психичкото и сексуалното вознемирување претставуваат процес и треба да се утврдат, трудовите инспектори не би можеле на лице место при вршење на надзор да ја утврдат фактичката состојба, односно да утврдат дали постои психичко или сексуално вознемирување.

Во период од година и половина, колку што и постои Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, се преземени низа обуки, реализирана е соработка со повеќе здруженија на граѓани, државни институции, комисији за еднакви можности, Народниот правобранител и синдикатите. Воедно, во рамки на проектната активност, Комисијата е во процес на реализација на обуки за подигање на свеста за еднаквост и недискриминација при што ќе бидат опфатени 600 државни службеници. Дополнително, освен горенаведените предлози, Комисијата смета дека е потребно да се преземат сериозни и континуирани активности во насока на подигање на свеста на сите граѓани. Ова дотолку повеќе со оглед на тоа што процесот на едукација не е еднократен процес, туку, напротив, динамичен процес за којшто е потребно многу работа и доволно време за да се постигнат посакуваните резултати.

4. Народен правобранител

Институцијата Народен правобранител е една од институционалните механизми која има посебни овластувања во обезбедување на заштитата на слободите и правата на граѓаните, вклучувајќи ги и правата од работен однос. Имајќи ги предвид целите на истражувањето, предмет на анализа беа годишните извештаи¹⁰ на Народниот правобранител за 2010 и 2011 година и тоа во делот на поднесени претставки за дискриминација и претставки што се однесуваат на повреди на правата во областа на работните односи. Годишниот извештај за 2009 година не беше разгледуван поради тоа што Законот за спречување и заштита од дискриминација беше донесен во 2010 година.

Следејќи ја состојбата со остварувањето и заштитата на правата од работен однос, Народниот правобранител даде генерална оценка дека повредите на уставните и законските права на граѓаните во сферата на работните односи најчесто се должат на самоволното, бирократското и непрофесионалното однесување на работодавачите што се манифестира преку непостапување по барањата, недонесувањето акти, нееднаквиот третман на вработените или донесувањето акти засновани на необјективно утврдена фактичка состојба и погрешно применет материјален закон и други однесувања и постапувања што, како последица, ги повредуваат правата и слободите на вработените.

Искористеноста на овој механизам за заштита, т.е. поднесувањето претставка до Народниот правобранител, сметаме дека е најцелесходно да се анализира преку поднесување на претставки за сторена дискриминација и претставки за сторени повреди во областа на работните односи. Претставките за дискриминација, според категоризацијата што ја води институцијата Народен

¹⁰Народен правобранител, Годишен извештај за 2010 и 2011 год

правобранител, се дел од категоријата недискриминација и соодветна правична застапеност. Претставките за дискриминација што се однесуваат на вработување и работни односи се дел од оваа категорија. Па така, според податоците од 2010 година, поднесените претставки за дискриминација во наведената општа категорија сочинуваат само 0,40% (16 претставки) од вкупниот број поднесени претставки. Од нив, пак, 25% се однесуваат на дискриминација при вработување или на работно место, 56,25% се однесуваат на дискриминација поради етничка припадност и останатите 18,75% влегуваат во категоријата на други.

Од друга страна, пак, претставките за сторени повреди во областа на работните односи се далеку повеќе во однос на претходно напоменатите (дискриминација при вработување). Па така, од вкупно поднесените претставки до Народниот правобранител во 2010 година, 9,03% (365 претставки) се однесуваат на претставки на граѓани за сторени повреди на правата во доменот на работните односи. Најмногубројни биле претставките што се однесуваат на постапките за вработување и распоредување, постапките за изрекување на престанок на договорот за вработување, постапките за одземање на плата, а во помал број биле поднесени претставки што се однесуваат на непочитување на принципот на еднаков пристап од страна на работодавачите, односно ставање на работник во неповолна или нееднаква положба во однос на другите од страна на работодавачот. Од вкупниот број поднесени претставки во доменот на работни односи, само 4,11% се однесуваат на дискриминација по основ на работен однос. По овие претставки бил упатен допис со кој се укажува на почитување на одредбите од Законот за работни односи, односно на забраната за директна и индиректна дискриминација, вознемирување и психичко вознемирување. Загрижува податокот според кој работодавачите до кои бил доставен ваков допис ги негирале индициите за дискриминација.

Според податоците од годишниот извештај на Народниот правобранител за 2011 година, бројот на претставки за дискриминација е зголемен од 16 (0,40 %) на 42 (0,99%) претставки. Од овие 42 претставки, 4,76% се однесуваат на дискриминација при вработување или на работно место, односно 2 претставки. И покрај забележаниот пораст на бројот на претставки од граѓаните што бараат заштита од дискриминација (од 16 во 2010 на 42 претставки во 2011 год.), бројот на претставки што се однесуваат на дискриминација при вработување или на работно место бележи намалување. Имено од 4 претставки во 2010, во 2011 се поднесени само 2 претставки. Ова делумно е поради неразбирањето и препознавањето на формите во кои дискриминацијата се јавува како и начините за заштита. Од друга страна, пак, според сознанијата на Народниот правобранител, делумно причините за малиот број поднесени претставки за дискриминација се должат на тенденцијата на граѓаните дури и кога постои дискриминација таа да не се категоризира во оваа група, туку според областа во која се случила дискриминацијата. Податоците од предметниот извештај исто така покажуваат пораст на бројот на претставки во делот на работни односи, односно бројот од 365 претставки во 2010 година се зголемил на 412 претставки во 2011 година. За разлика од извештајот за 2010 година каде што постои податок за тоа колку од вкупните претставки за повреда на права во делот на работни односи отпаѓаат на дискриминација по основ на работен однос, во извештајот од 2011 таквиот податок е исклучен. Имајќи ги предвид сознанијата на Народниот правобранител и тенденцијата на граѓаните случаите на дискриминација при вработување и на работно место да ги категоризираат во овој дел, т.е. во претставките за повреди на права од работен однос, нејасна е одлуката на институцијата за исклучување, односно неводење на претставките и во категоријата недискриминација и соодветна и правична застапениост. Иако наративниот дел од извештајот содржи одредени податоци за неколкуте претставки од граѓани што барале заштита на правата од работен однос поради психичко вознемирување, за нив не постои нумеричка статистика ниту во делот на категоријата

недискриминација и соодветна и правична застапениост, ниту во категоријата повреда на права во делот на работни односи. Независно од непостоењето на специфични податоци за појавите на насилство на работното место, ставовите на Народниот правобранител од годишниот извештај за 2011 година укажуваат на потребата од законско доуредување на оваа материја.

5. Канцеларија на Меѓународната организација на труд

Меѓународната организација на труд е специјализирана агенција на Обединетите нации посветена на промовирање на социјалната правда и меѓународно признатите човекови и работнички права. Нејзината трипартитна структура обезбедува уникатна платформа за промовирање на пристојна работа за сите жени и мажи. Основни цели на МОТ се промовирање на правата од работен однос, поттикнување на пристојни можности за вработување, подобрување на социјалната заштита и зајакнување на социјалниот дијалог на прашањата поврзани со работните односи и работничките права. Канцеларијата на МОТ е со седиште во Министерството за труд и социјална политика.

Сознанија од реализираното интервју

Канцеларијата на МОТ во 2011 година, соодветно на предвидените цели на програмата на МОТ за пристојна работа, организираше неколку работилници на следниве теми: дискриминација при вработување и работен однос и дискриминација при заработувачка, односно еднакво плаќање за еднаква работа помеѓу мажите и жените. Работилниците поврзани со дискриминација биле наменети за владините претставници, а пак другите биле наменети за работодавачите и работниците. Досега Канцеларијата на МОТ не реализирала обуки што се однесуваат специфично на темите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Темите на психичко и сексуално вознемирување не биле индиректно опфатени во обуките за безбедност и заштита при работа организирани со работодавачите, синдикатите и владините претставници, односно претставниците на Државниот инспекторат за труд. Според изјавата на претставникот на Канцеларијата на МОТ, во изминатиот период обуките за безбедност и заштита при работа се организирале со посебен осврт кон градежниот сектор, односно секторот во кој се случиле најголем број смртни случаи и незгоди. Воедно биле организирани и обуки за обучувачи наменети за трудовите инспектори во однос на инспекцискиот надзор и непријавената работа. Претставникот на Канцеларијата посочи дека во рамките на консултативниот процес при утврдување на четиригодишната програма за пристојна работа, постоела можност да се дадат предлози и тоа во однос на горенаведените аспекти (дискриминација при вработување и на работно место и еднакво плаќање за еднаква работа). Прашањата на психичко и сексуално вознемирување и воопшто родовите прашања се опфатени со оваа програма.

Иако канцеларијата на МОТ досега учествувала во консултативен процес на менување на законската регулатива во делот на работни односи и заштита при работа, сепак претставникот на Канцеларијата на МОТ посочи дека конкретни сугестии и предлози за надоградување и дополнување на законската регулатива може да даде само Комитетот на експерти при МОТ за примена на стандарди и препораки, кој подготвува официјални извештаи за повеќе прашања и проблематики и дава оценки на состојбите. Во однос на понатамошните определби за работа на полето на насилство на работното место, претставникот на Канцеларијата на МОТ посочи дека ќе се реализираат одредени активности во однос на дискриминацијата, стресот на работното место и психичкото вознемирување како дел од севкупните акции што се преземаат и на глобално ниво. Воедно беше истакнато дека реализацијата на вакви активности во нашата држава во најголема мера ќе зависат од потребите и приоритетите на Владата, синдикатите и работодавачите.

II. Улогата на Синдикатот во остварување и заштита на работничките права во случаи на насилство на работното место

Заради осознавање на искуствата од работењето на синдикатите, посебно на полето на превенција и заштита на работниците при насилство на работното место, беа реализирани интервјуа со претставници од: Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), Унијата на независни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС). Интервјуто со претставникот од Синдикатот на финансиски дејности при ССМ е инкорпорирано во делот на Сојузот на синдикати на Македонија. Интервјуата, првенствено, имаа за цел да ги утврдат релациите помеѓу синдикатите и нивното членство (работниците) во смисла на подигање на свеста и едукација за прашањата на психичко и сексуално вознемирување на работното место, но и развивање на клима на доверба на работниците во своите синдикални претставници во случаи кога тие би се обратиле за помош и поддршка на насилство на работното место. Вториот аспект што беше испитуван е всушност улогата на синдикатите во остварување на заштитата на работничките права, конкретно при насилство на работното место, преземање конкретни мерки за унапредување на состојбите во однос на појавите на психичко и сексуално вознемирување во нашата земја.

II. 1. Сојуз на синдикати на Македонија (ССМ)

Програмски определби за заштита од дискриминација и насилство на работното место Сојузот на синдикати на Македонија во својата усвоена програма за дејствување и работа за период 2010–2015 год.¹¹ ги има втемелено основните заложби за сузбивање на психичкото вознемирување (мобинг) на работното место и има подготвено посебен предлог закон за мобинг. Принципот на еднаквост и недискриминација¹² претставува водечка премиса во дејствувањето на Секцијата на жени при ССМ. Оттука, една од примарните цели на Секцијата на жени при ССМ е учество и преземање на активности во однос на мобингот и донесување на кодекс на однесување во претпријатијата. Посебно активен синдикат во реализирање на наведените програмски определби на ССМ е гранковиот синдикат на финансиски дејности. Уште од неговото формирање во 2005 год., тој презема активности во однос на елиминирање на проблемот со психичко вознемирување (мобинг).

Сознанија од реализираното интервју

Сојузот на синдикати на Македонија реализирал повеќе активности во насока на унапредување на состојбите на полето на насилство на работното место меѓу кои: учество на Меѓународната конференција посветена на мобингот во 2007 год., воспоставување на првите контакти со Здружението за помош на жртви од мобинг од Хрватска, вклучување во Регионалниот балкански проект за спречување на мобинг (2009–2011) и формирање на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг во 2010 год. како дел од Националниот проект на Синдикатот на финансиски дејности – ССМ, „Антимобинг мрежа – МК“. Во 2012 год. синдикатот, во соработка со синдикатот за здравство, реализирал две обуки на тема психичко вознемирување (мобинг).

¹¹Глава VII. Безбедност и здравје при работа – „Во рамките на овие активности, ССМ посебно ќе се ангажира за сузбивање на психичкиот притисок при работа – мобингот, како ризик за несреќи при работа и заболувања, а во исто време ќе предложи до Владата на РМ и посебен текст на Закон за мобинг. Преземено од www.ssm.org.mk на 20.12.2012 г.

¹²Насоките на дејствување на Секцијата на жени се: афирмирање на жената во општеството, борба против половата дискриминација, рамноправно учество на жените во општествените, политичките и економските процеси и влијанието врз сите други состојби што се однесуваат на положбата на жените. Преземено од www.ssm.org.mk на 20.12.2012 г.

Тој има реализирано и обуки за советници за мобинг што се предвидени во предлог законот за мобинг. Искуствата од досегашното работење на синдикатот во однос на постапување по пријавени случаи на психичко и сексуално вознемирување се анализираа преку работењето на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг што функционира во рамки на Сојузот на синдикати на Македонија. Имено, во Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг може да се јави секој вработен без оглед дали е член на синдикат или не. Основната цел на оваа Канцеларија е да ги обезбеди потребните информации за лицата коишто се јавуваат, како и понатамошно упатување заради остварување на своите права во соодветни постапки. Искуството од досегашното работење на Канцеларијата укажува на недоволна информираност на работниците во однос на законската регулатива и воопшто што се подразбира под појавите на психичко и сексуално вознемирување. И покрај вака констатираната неинформираност, сепак бројот на јавувања на линијата е значителен. Имено, од јавувањата на линијата за мобинг во Канцеларијата за помош и едукација на жртви на мобинг се евидентирани 45 случаи на психичко вознемирување за период од две години, односно 40%. Останатите 60% се јавиле заради прекршување на работничките права или пак се случува тие да немаат доволно докази дека дејствата на вознемирување се случиле. Податоците укажуваат дека жртвите на насилство на работното место подолго време трпат и молчат за својот проблем при што се соочуваат со нарушување на нивното ментално и физичко здравје. Во прилог на сериозноста на појавата на психичко вознемирување (мобинг), од аспект на нејзиниот обем и последици, зборува и изјавата на преставникот на синдикатот: „Мобингот постоел отсекогаш откога постојат работничките права, но многу малку работници го препознаваат. Жртвите на мобинг се чувствуваат беспомошни, оставени сами на себе, во шок и со чувство на безизлезност“. Состојбите се уште позагрижувачки имајќи го предвид фактот дека лицата коишто се јавуваат не знаат воопшто дали се членови на синдикатот и дека за членовите на синдикатот е обезбедена бесплатна правна помош. Сето ова укажува на сериозна потреба од разгледување на суштинската улога и мандатот на синдикатот во обезбедување на заштита на работничките права. За потребата од враќање на довербата во синдикатите укажуваат и податоците за нискиот степен на формална реакција¹³, односно пријавување на случаите на психичко и сексуално вознемирување до синдикатите.

Според ставовите на синдикатот, идентична е и состојбата во однос на информираноста на работодавачите, односно тие се недоволно информирани и за законската регулатива и за механизмите за заштита на работниците во случаи на психичко вознемирување. Особено постои недостаток на информираност кај работодавачите во однос на појавата на сексуално вознемирување на работното место. Оттука се и предлозите на овој синдикат, секоја институција да има правилник со точно пропишани правила и обврски за едукација на вработените и работодавачите за мобинг и сексуално вознемирување.

Соработката со Државниот инспекторат за труд се разгледуваше од аспект на тоа дали синдикатот врз основа на основани сознанија за постоење на мобинг побарал од Инспекторатот да се изврши конкретен инспекциски надзор. Ова дотолку повеќе со оглед на фактот дека институционалната соработка и координација помеѓу овие две институции е од примарна важност во заедничко детектирање и адресирање на појавите на вознемирување на работното место. Наместо координираност во постапувањето, добиените одговори укажуваат на тоа дека синдикатот досега го нема тоа направено, односно тој ги упатува работниците индивидуално да го пријават мобингот до Трудовиот инспекторат.

Заради идентификување на потребните чекори што треба да се преземат во насока на унапредување на состојбите на полето на насилство на работното место, претставникот на синдикатот беше запрашан и за овој суштински сегмент.

¹³Степенот на формална реакција на жртвите е испитуван во рамки на истражувањето: „Насилство врз жени на работното место, Здружение ЕСЕ, 2010.

Еден од предлозите, што првенствено беше напоменат, е, секако, донесување на посебно законско решение за психичко вознемирување. За оваа цел во рамки на ССМ е формиран посебен тим којшто презема активности во однос на подготовка на предлог закон за работни односи и тоа посебно во делот на дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување на работното место. Предлог измените се засноваат на спроведената анкета во повеќе синдикати во РМ и над 1000 испитаници, посебно во секторот на текстилната индустрија и градежништвото. Според добиените податоци, 40% од испитаниците изјавиле дека биле жртви на психичко вознемирување (мобинг). Воедно предлозите се однесуваат и на: формирање посебно тело што ќе ги следи постапките за мобинг, санкции за непочитување на законските одредби, активности за подигање на свеста на граѓаните, едукација и обуки за препознавање на формите, но и на механизмите за заштита. Заради унапредување на институционалното постапување, синдикатот укажа на потребата од меѓуинституционална соработка помеѓу Владата, синдикатот и организациите на работодавачи. Позитивни се и ставовите во однос на потребата од воведување на внатрешни организациски постапки и процедури за пријавување, процесуирање и заштита на работникот.

II.2. Унија на независни автономни синдикати (УНАСМ)

Програмски определби за заштита од дискриминација и насилство на работното место

Во рамки на Унијата на независни автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) од 2000 год. функционира Организацијата на жени¹⁴ којашто ги обработува темите поврзани со проблемите со кои се соочува жената на работното место и при вработувањето. Во рамки на оваа организација веќе четврта година работи СОС-линијата за насилство на работното место. Организацијата на жени при УНАСМ бележи значителна иницијативност и активност во последните 3 години, посебно на полето на едукација на младите и женската популација во однос на промовирање на синдикалните вредности, препознавање на улогата на синдикатот, работата на црно, психичко и сексуално вознемирување. Целната група на којашто ѝ е наменет ваквиот тип активности се невработени лица, здруженија на граѓани, жени, млади, како и надлежни институции. Одреден дел од програмата на Организацијата на жени при УНАСМ е насочен кон спроведување на анкетни истражувања заради утврдување на состојбите на ова поле, учество на меѓународни конференции, како и развивање на меѓународна соработка со други здруженија што работат на ова поле.

Сознанија од реализираните интервјуа

Од досегашната работа на терен, сознанијата на Организацијата на жени укажуваат на недоволна информираност на работниците, особено се недоволно информирани оние во приватниот сектор каде што не постои синдикат, како и непознавање на дејствата на вознемирување на работното место – „Од дискусиите со работниците имаме сознанија дека секој работник барем еднаш бил жртва на мобинг, а пак за сексуалното вознемирување сè уште, за жал, многу малку се зборува. Работниците се јавуваат и за одредени прекршувања на работничките права и непочитување на колективниот договор, сметајќи дека станува збор за мобинг“. Според сознанијата од работењето на СОС-линија за насилство на работно место при УНАСМ, пријавите секогаш се анонимни и сè уште постои страв и неспремност да се оди до крај. Интервјуираниот претставник посочи дека е покрената само една тужба за мобинг пред неколку години и сè уште нема никаква правна разрешеница.

¹⁴Статут на Организацијата на жени при Унијата на независни автономни синдикати на Македонија, 2000; Програма за работа на ОЖ при УНАСМ, 2012.

Според изјавите на претставникот на Организацијата на жени при УНАСМ, најчестите проблеми со кои се соочуваат жртвите на сексуално вознемирување се: прекувремената работа, добивањето на непристојни понуди, закажување на состаноци надвор од работното место и надвор од работното време, а пак жртвите на психичко вознемирување се соочуваат со разни притисоци на работното место, преместување на работникот на друго работно место, што не е во согласност со нивната специјалност, тенденциозно игнорирање, неразговарање со работниците итн. Јавувањата на СОС-линијата укажуваат на тоа дека сторителот на мобинг никогаш не ги презема дејствата на мобингот сам, туку има цел тим соработници.

Не постојат сознанија и информации од страна на Организацијата на жени при УНАСМ во однос на тоа колку работодавачите се информирани за законската регулатива и за механизмите за заштита од насилство на работното место, но следната изјава зборува дека синдикатот презема активности на ова поле: „Имаме заеднички активности со секторот за бизнис и ние се обидуваме да влијаеме на доследно почитување на одредбите од Законот за работни односи во овој дел. Искуството покажува дека сè повеќе институции се заинтересирани за посета на семинарите што ги организираме“.

Искуствата од досегашната работа на Унијата на независни синдикати укажуваат на мошне незавидна состојба во однос на општата положба на синдикатите во нашата држава, како и незначителната улога на синдикатот посебно кога се работи за работници од приватниот сектор: „Сметам дека не постојат услови за формирање на синдикат во приватниот сектор каде што работниците се соочуваат со непочитување на работничките права, повреди на достоинството и интегритетот на работникот“. Оттука, напорите на УНАСМ се движат во насока на одржување на континуирани семинари со цел да им се укаже на вработените за вистинската улога на синдикатот.

Меѓусебната соработка и координираност во постапувањето на синдикатот и Државниот инспекторат за труд (ДИТ) беа анализирани од аспект на тоа дали синдикатот досега побарал ДИТ да изврши инспекциски надзор по утврдени индиции за постоење на насилство на работното место. Во оваа смисла, претставникот на синдикатот укажа на непостоење на ваква пракса, напоменувајќи дека принципите на доверливост и анонимност на СОС-линијата за насилство на работното место при УНАСМ оневозможуваат пријавување на индивидуални случаи на насилство на работното место во Државниот инспекторат за труд. Во вакви случаи на лицата што се јавиле на СОС-линијата им се препорачува самите да го пријават насилството во Државниот инспекторат за труд. За ставовите во однос на соработката помеѓу синдикатот и Државниот инспекторат за труд зборува следната изјава: „Сметам дека тој систем на соработка синдикат – Државен инспекторат за труд не е развиен и треба да се доразвие во иднина. Сметам дека ни самите инспектори не ја препознаваат потребата од развивање на овој систем на соработка“.

Во насока на идентификување на препораките за унапредување на состојбите на ова поле, УНАСМ, освен донесувањето на нов закон за психичко вознемирување (мобинг), ги посочи и следните предлози: да се работи на подигање на свеста како да се препознаат двете појави; развивање на институционална соработка помеѓу сите надлежни институции; како и отворање на советувалишта за жртвите на мобинг и сексуално вознемирување на работното место. Од изјавите, исто така, произлезе и потребата од неизбежната соработка помеѓу синдикатите и институциите, посебно во однос на имплементација на законот, едукација на институциите во однос на нивното постапување, како и посебна едукација на Државниот инспекторат за труд.

II.3. Конфедерација на слободни синдикати

Програмски определби за заштита од дискриминација и насилство на работното место

Во програмската декларација на Конфедерацијата на слободни синдикати е содржана определбата на синдикатот за обезбедување на заштита на работникот од дискриминација, вознемирување и малтретирање на работното место¹⁵.

Програмската определба на КСС во делот на заштита на работникот од дискриминација и вознемирување на работното место се реализира преку одржување на обуки, едукација на своето членство, едукација на членовите на другите синдикати, како и други вработени на теми што се однесуваат на дискриминација, со посебен акцент на мобингот и на сексуалното вознемирување. Целна група што најчесто присуствува на овие обуки се младата и женска популација.

Сознанија од реализираното интервју

Сознанијата на Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) зборуваат за недоволна информираност на работниците, препознавање на појавите на вознемирување, поистоветување на повредите на работничките права со мобингот. Од механизмите што им стојат на располагање, единствено ја препознаваат улогата на судот иако мнозинството е свесно дека судската постапка за докажување на мобинг е исклучително тешка и без судска разрешница. Ставовите на КСС укажуваат и на недоволната информираност на работодавачите во однос на појавите што се предмет на анализа.

Во врска со прашањето за улогата на синдикатот, односно за тоа дали работниците ја препознаваат неговата примарна улога, ставовите на интервјуираниот синдикален претставник укажуваат на неповолна состојба на ова поле: „Работниците не ја препознаваат доволно улогата на синдикатот, односно не го разбираат синдикатот како нивен репрезент. Работниците недоволно се обраќаат и во случаи на прекршување на работничките права, а тие малкумина што се јавуваат се анонимни“. Причините поради кои работниците не го гледаат синдикатот како свој репрезент во заштита на нивните права единствено се бараат во работниците, но не и кај синдикатите.

Работниците во мошне незначителен дел се обраќаат во КСС за помош и заштита од вознемирување на работното место барајќи единствено совет или пак правна информација, но не се осудуваат да покренат судска постапка: „Бројот на тие коишто се обраќаат е многу мал во споредба со тоа колку многу постои мобинг на работното место“.

Ставовите за соработка на синдикатите со Државниот инспекторат за труд укажуваат на недоволна соработка помеѓу овие две институции: „Слаба е соработката помеѓу овие две институции, а и самите работници, посебно жртвите на мобинг, немаат доверба во Државниот инспекторат за труд. Од друга страна, пак, инспекторите се во многу мал број и не можат да стигнат да ги завршат сите работи околу нарушување на другите работнички права, а што останува пак за мобингот. Исто така инспекторите ниту се доволно информирани ниту се едуцирани. Кај Трудовата инспекција не функционира принципот на анонимност“.

¹⁵Програмска декларација, точка 8: „КСС ќе бара во заштитата на работата стриктно да се применуваат законските прописи во оваа област при што ќе соработува со соодветните инспекциски служби. Треба да се сопре натамошниот тренд на раст на професионалните заболувања, повреди на работа, боледувања итн. Тие се израз на негрижата на државата и на работодавачите за заштита на здравјето. Во рамките на достоинството на трудот, ќе дејствуваме работникот да биде заштитен од дискриминација, вознемирување и малтретирање на работното место и ќе се организира не само правна заштита туку и психолошко-социјална помош.

Законската регулатива во однос на појавите што се предмет на анализа (психичко и сексуално вознемирување), КСС ја смета за непрецизна и недоволна, што е впрочем и став на останатите синдикални претставници. Освен донесувањето на нов закон за мобинг, претставникот на синдикатот изнел и други предлози за унапредување на состојбите на ова поле меѓу кои: информираност на сите релевантни фактори (судови, инспекција, работодавачи, работници), јакнење на нивните капацитети за соодветно постапување, поголема кампања за запознавање на граѓаните со законските одредби, итн. Претставникот изнел и конкретни предлози што треба да се преземат на ниво на секоја организација, а во насока на превенирање и заштита на работниците од насилство на работното место. Имено, во секоја компанија е потребно да постои сектор за човечки ресурси што би претставувал врска помеѓу работникот и работодавачот, внатрешни правилници за постапување во случаи на вознемирување, кодекс на однесување на работното место како и воспоставување на континуиран систем на обуки за вработените и тоа посебно за нововработените.

III. Местото и улогата на граѓанските организации во насока на превенирање и сузбивање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место

Овој дел од анализата ќе ги опфати наодите од спроведените интервјуа со двете здруженија на граѓани и тоа Здружението на граѓани – Мобинг програма и Македонското здружение за заштита при работа, од кои првото здружение е формирано и работи исклучиво на проблематиката на психичко вознемирување (мобинг) и второто здружение, кое своите активности примарно ги насочува на полето на безбедност и заштита при работа. При изборот на здруженијата на граѓани се водеше сметка да се идентификува, од една страна, здружение што има повеќегодишно искуство и работа на полето на вознемирување на работното место, но и здружение што ги покрива аспектите на безбедност и здравје при работа, од друга страна. Ова последното е особено важно заради испитување на можните перспективи за вклучување на прашањата на насилство на работното место како дел од прашањата за безбедност и здравје при работа. Од сознанијата и ставовите на двете здруженија на граѓани ќе бидат изведени единствени сумарни заклучоци.

1. Здружение на граѓани, Мобинг програма

Здружението на граѓани – Мобинг програма е здружение на граѓани што досега презело сеопфатни активности во насока на сензибилизирање на јавноста во однос на проблемот на психичко вознемирување (мобинг), организирање на јавни трибини во соработка со Институтот за медицина на трудот во РМ, како и реализирање и промовирање на првичните сознанија и истражувачки резултати во однос на појавата на психичко вознемирување. Во овој тип активности учествуваат и претставници од Министерството за труд и социјална политика, Министерството за здравство и Државниот инспекторат за труд. Посебен дел од работењето на ова здружение е насочено кон давање на директна помош и поддршка на жртвите на психичко вознемирување преку функционирање на инфо СОС линија за пријавување на случаите на мобинг, потоа Психолошко советувајште, како и давање на правна помош и застапување.

Сознанија од спроведеното интервју

Претставникот на здружението посочи дека не постои особен интерес за одржување на обуки за насилство на работното место од страна на надлежните државни институции. Исклучок претставува Министерството за одбрана коешто покажало интерес за одржување обуки од страна на здружението. На обуките што досега ги реализирало ова здружение биле опфатени следните теми:

препознавање на дејствата на мобинг, комуникациски вештини за справување со мобинг, законска регулатива, последици од психичко вознемирување (мобинг), помош и поддршка на жртвите, како и институционални механизми за остварувањето на заштита на жртвите. Сексуалното вознемирување само делумно било инкорпорирано во овие обуки преку дефинирање и препознавање на елементите, односно видовите на сексуално вознемирување.

Активностите на здружението се насочени кон повеќе целни групи и тоа: жртви на психичко вознемирување, вработени во јавен и приватен сектор, работни организации/компани, локална администрација и сектори за човечки ресурси во општините. Здружението укажало и на одредени потешкотии во обезбедувањето на присуство на претставници од институциите, односно на дел од нив претпоставените им забраниле да присуствуваат на обуките за психичко вознемирување (мобинг). Ставовите на здружението се идентични во однос на непостоење на информираност кај работодавачите и кај работниците како во однос на законската регулатива така и во однос на механизмите за заштита од насилство на работното место. Претставникот на здружението посочи дека работниците се информираат дури кога веќе постои проблем, посебно кога тие ќе почнат да бидат казнувани, најпрвин со намалување на платата или прераспределба на друго работно место: „Кога веќе постои проблем со мобинг, тогаш почнуваат да бараат информации за тоа кои се нивните права и што е потребно да преземат, дали да поднесат жалба или приговор, кои се законските рокови за нивно поднесување итн. Жртвите на психичко вознемирување во оваа постапка најчесто бараат лица што ќе им помогнат и што ќе застанат на нивна страна“. На ова се надополнува и ставот на претставникот на здружението дека работниците недоволно ги разбираат и препознаваат појавите на мобинг и сексуално вознемирување, па соодветно на тоа е потребно повеќе едукација и информирање. Во врска со информираноста на работодавачите, претставникот од здружението посочи дека единствено државните институции, во чии рамки функционираат сектори за човечки ресурси и сектори за правни работи, се информирани за овие прашања и имаат капацитети да ги следат и да ги имплементираат законските регулативи. Кај приватните компании, во врска со информираноста за законската регулатива и за механизмите за заштита од насилство на работното место, претставникот на здружението посочи дека постои различен став, зависно од тоа дали станува збор за помали или за поголеми компании. Имено, помалите приватни компании не се информирани за законската регулатива и за механизмите за заштита и немаат можност во континуитет да ја следат. За разлика од нив, според сознанијата на претставникот на здружението, поголемите приватни компании имаат интерес да бидат информирани, но не поради превенирање и заштита од насилство на работното место, туку, пред сè, заради заштита на своите економски интереси и сопствена репутација.

Сознанијата добиени од здружението укажуваат и на злоупотреба, односно изнесување на лажни и инсценирани дејства на психичко вознемирување (мобинг) од лица што заради подобро позиционирање или унапредување на работното место се прикажуваат себеси како жртви на мобинг. Беа испитувани и ставовите на здружението во однос на тоа дали работниците ја препознаваат примарната улога на синдикатот, односно остварување и заштита на работничките права. Дека улогата на синдикатот полека слабее, зборува и следната изјава на претставникот на здружението: „Работниците воопшто не ја препознаваат улогата на синдикатот и сметам дека за тоа не се виновни работниците, напротив, виновен е синдикатот, и воопшто промените и релациите што се случуваат во синдикатот. Промените на синдикалните лидери во голема мера влеваат сомнеж кај работниците и на тој начин се намалува кредибилитетот на синдикатите“.

Посебен дел од реализираното интервју беше насочен кон утврдување на потешкотиите и проблемите со кои се соочуваат жртвите на насилство на работното место. Здружението располага со вакви

сознанија како резултат на досегашното четиригодишно давање директна помош и поддршка на оваа категорија на лица. Нивното искуство бележи повеќе проблеми со кои се соочуваат жртвите и тоа: непостоење на основно ниво на комуникација во работната организација, несоодветна информираност во однос на самиот проблем, непостоење на механизам во самите институции каде што би можеле да го пријават проблемот, постоење на дискриминација врз основа на пол и на национална припадност, барање за извршување на работни задачи надвор од работното време и работните простории, праќање на пораки со сексуална природа и др. Дополнително, здружението посочи дека и при постоење на психичко вознемирување на работното место, работниците барале мирен начин за решавање на проблемот со цел да не направат поголеми проблеми во својата организација. Еден од начините што бил користен заради мирно решавање на психичкото вознемирување е барањето за вклучување на трето надворешно лице што е стручно и што во улога на непристрасен и објективен медијатор би можело да го реши проблемот.

Податоците од досегашното работење на Здружението на граѓани – Мобинг програма укажуваат на мошне висок степен на пријавување на случаи на психичко вознемирување. Имено, во период од февруари 2008 до септември 2012 год. здружението регистрирало вкупно 476 лица што се обратиле за помош во врска со психичко вознемирување на работното место. Поголем дел од жртвите што се обратиле се жени.

За претставникот на здружението, законската регулатива во однос на вознемирување на работното место е несоодветна и со голем број недоречености и постои потреба од нејзино доуредување. Ваквата несоодветност и непрецизност на законските одредби доведува до тоа постојната законска регулатива воопшто и да не се применува.

Дел од напорите на здружението во насока на градење на стратешки пристап во однос на превенирање и елиминирање на појавата на психичко вознемирување претставува и подготовката на предлог стратегијата и акцискиот план за борба против психичко вознемирување (мобинг) за период од 2005 до 2015 год. Согласно со изјавата на претставникот на здружението, подготвената предлог стратегија се базира на утврдени состојби на полето на психичко вознемирување и на резултати од спроведените три истражувања во однос на застапеноста на овој проблем. Врз основа на утврдените состојби, предлог стратегијата содржи стратешки насоки, предлог мерки, краткорочни и долгорочни, за превенирање и сузбивање на проблемот на психичко вознемирување, како и релевантни актери и нивни ресурси и капацитети во однос на реализирање на утврдените приоритетни активности. Надлежните институции, чиј мандат на дејствување е утврден со оваа предлог стратегија, се: Министерството за труд и социјална политика, Министерството за здравство, Државниот инспекторат за труд, синдикати, здруженија на граѓани, Комисии за родова еднаквост, Академија за обука на судии и јавни обвинители и др. Освен институционалниот мандат, предлог стратегијата е фокусирана и на преземање на системски превентивни активности, како и на формирање на центар за истражување и следење на состојбите во однос на појавата на психичко вознемирување.

Имајќи го предвид горенаведеното, загрижува сознанието за немање интерес од страна на државата, односно Министерството за труд и социјална политика за вклучување, односно поддржување на иницијативата за подготовка на предлог стратегија и акциски план за психичко вознемирување. Ова дотолку повеќе со оглед на фактот дека МТСП ниту одговорило на барањето за учество, односно поддршка на овој процес во 2008 година при неговото иницирање, ниту пак презело некакви дејства по доставувањето на овој документ во 2011 година. Воедно загрижува и изјавата на претставникот

на здружението за немањето на интерес ниту од страна на Сојузот на синдикати на Македонија во однос на нивно вклучување во овој процес. Како резултат на ваквите состојби, една од суштинските определби на здружението е повторно актуализирање на предлог стратегијата и акцискиот план за психичко вознемирување, како и презентирање на содржините на овие документи преку јавни трибини и форуми пред надлежните институции, други релевантни актери и здруженијата на граѓани. Основна цел на овие активности е целосно вклучување на сите релевантни страни и транспарентност во подготовката на наведените стратешки документи.

Дополнителни предлози на здружението се и поголема едукација и информираност на институциите, како и подготовка на сопствени анализи заради осознавање на застапеноста на појавите и негативните последици од овие дејства како по работникот така и по ефективностата и продуктивноста на организацијата. Позитивен е и ставот на здружението во однос на воведувањето на внатрешни организациски правилници или кодекси на однесување што би придонеле за превенирање на овие проблеми и воопшто би овозможиле соодветна заштита на работниците. Според изјавите на претставникот на здружението, исто така, неопходно е да се обезбеди и нивно доследно применување во пракса.

2. Македонско здружение за заштита при работа (МЗЗПР)

Македонското здружение за заштита при работа, како дел од својот примарен мандат, презема активности што се насочени кон подигање на свеста и едукација на вработените и работодавачите од областа на безбедност и заштита при работа. Воедно, на иницијатива на здружението се отворени постдипломски студии и основни студии за заштита при работа. Паралелно со напоменатите активности, здружението презема активности и на ниво на компании за реализирање на програми за подобрување на условите за безбедност и здравје при работа. МЗЗПР остварува регионална и меѓународна соработка со други организации што работат на ова поле заради следење и примена на регионалните и меѓународните искуства и стандарди на полето на безбедност и заштита при работа. Целната група за која се наменети обуките за заштита при работа се, пред сè, членовите на здружението, професионални лица и компании што имаат лиценца за вршење дејност за безбедност при работа, како и компании со лиценца за вршење дејност за здравје при работа.

Сознанија од спроведеното интервју

Според изјавата на претставникот на МЗЗПР, обуките за безбедност и здравје при работа не опфатиле ниту пак е потребно да ги опфатат темите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Вака дадената изјава претставникот ја образложи со неможноста да се спојат овие теми, односно дека овие теми се неспојливи со нивниот примарен мандат, а тоа е безбедноста при работа. И покрај изнесените ставови за некомпатибилност на прашањето за безбедност и здравје при работа со психичкото и сексуално вознемирување на работното место, сепак МЗЗПР изнесе став дека појавите на психичко и сексуално вознемирување директно влијаат на здравјето и безбедноста на работникот, што доведува до можни повреди и несреќи на работното место, но исто така влијаат и на ефективностата, продуктивноста и профитабилноста во секоја работна организација.

Сето ова укажува на непостоење на поширока перспектива и неразгледување на прашањата за психичко и сексуално вознемирување на работното место како дел од прашањата за безбедност и здравје при работа. Наспроти ваквите ставови, оваа перспектива е дел од европските и меѓународните политики на полето на превенирање и сузбивање на состојбите на работното место што можат штетно да влијаат на здравјето на работниците, меѓу кои и психичкото вознемирување (мобингот). Овие

политики, насилството на работното место го разгледуваат како директна последица на непостоење на здрава и безбедна работна средина.

Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР) соработката со Државниот инспекторат за труд ја смета за задоволителна. Таа се остварува континуирано со целосно вклучување на Државниот инспекторат за труд во обуките што ги организира здружението и тоа во однос на различни аспекти од безбедноста и заштитата при работа (обврски на работодавачот согласно со Законот за безбедност и здравје при работа¹⁶ и тоа подготовка на проценка на ризик и изјава за безбедност, правилник за вибрации, правилник за бучава, и др.). Предмет на заеднички интерес и соработка со Државниот инспекторат за труд досега не биле прашањата за прекршување на работничките права во однос на дискриминација и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување). Ваквите ставови се поткрепуваат и со изјавата на претставникот на здружението дека не е потребно да се уредат прецизни надлежности на трудовите инспектори во однос на детектирање и понатамошно проследување на случаите на насилство на работното место: „Би било премногу да очекуваме од инспекторот дека тој би можел да ја реши ситуацијата, тој би можел единствено да ја проследи до суд“.

IV. Местото и улогата на здруженијата на работодавачи во насока на превенирање и сузбивање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место

Формирањето на здруженија на работодавачи е регулирано во Законот за работни односи¹⁷ со цел претставување, унапредување и заштита на нивните економски и социјални интереси. Здруженијата на работодавачи имаат обврска да се регистрираат во посебниот регистар на здруженија на работодавачи што го води Министерството за труд и социјална политика. Имајќи го предвид фактот дека тие претставуваат релевантен фактор во реализирањето на социјален дијалог со Владата и синдикатите, сметавме дека од суштинско значење е да се утврдат ставовите и видувањата на работодавачите организирани преку овие здруженија во однос на прашањата за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Ова дотолку повеќе поради нивното суштинско влијание како рамноправен партнер на другите социјални партнери, т.е. Владата и синдикатите при креирање на економските и социјалните политики во нашата држава.

1. Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ)

Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ) е регистрирана како здружение на работодавачи во регистарот за здруженија на работодавачи во Министерството за труд и социјална политика во 2005 година. Во оваа конфедерација се вклучени 14 асоцијации и 295 компании.

¹⁶Закон за работни односи, член 184, став 3 и 4, Сл. весник на РМ, бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010, 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012 и 39/2012.

¹⁷Став (3) Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение.

Став (4) Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

Сознанија од реализираното интервју

Бизнис конфедерацијата на Македонија досега нема реализирано обуки на тема дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место. Секако, овие теми се опфатени во обуките што ова здружение ги има реализирано за своите членови, но и како дел од пошироките обуки во однос на безбедност и здравје при работа. Обуките за безбедност и здравје при работа Конфедерацијата ги реализира во соработка со Министерството за труд и социјална политика, синдикатите и со Организацијата на работодавачи на Македонија. Досега здружението како партнер учествувало на обуки на кои биле опфатени темите како што се психичко вознемирување (мобинг), дискриминација и сексуално вознемирување, посебно со организации што се занимаваат со правата на жените.

Целната група за којашто се наменети обуките што ги спроведува здружението се вработените во секторите за човечки ресурси, правните служби во компаниите, синдикатите и Државниот инспекторат за труд. Исто така, Бизнис конфедерацијата на Македонија е вклучена во обуки што се однесуваат на вклучување на жртвите на насилство на пазарот на трудот на која присуствувале и менаџери од приватниот сектор.

Во секојдневната комуникација, Конфедерацијата на своите членки им ја потенцира важноста во компаниите да се почитува и да се применува принципот на еднаквост и недискриминација за сите вработени. И покрај вака наведената пракса на информираност и комуникација, приватните компании, освен обуките на кои присуствувале, не покажуваат интерес за одржување на работилница или обука на тема дискриминација или пак насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување). Оттука е и ставот на здружението дека со донесување на новиот Закон за психичко вознемирување (мобинг) треба да постои и законска обврска за посетување на обуки како од страна на вработените така и од страна на работодавачите.

Во однос на тоа дали работодавачите се информирани за прашањата што се предмет на ова истражување, податоците добиени од реализираното интервју со претставникот на Бизнис конфедерација на Македонија укажуваат на низок степен на информираност. Дел од причините на кои се должи ваквата неинформираност е и немање на правна служба во рамки на компаниите, односно нивно нефункционирање. Ставот за информираноста, односно неинформираноста е идентичен и во однос на самите работници, односно и тие се многу малку информирани за овие прашања.

Се испитуваа сознанијата и ставовите на здружението во однос на соодветноста на законското уредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување во Законот за работни односи. Имено, изнесените одговори во овој дел укажуваат на ставот дека Законот за работни односи во делот во кој се регулирани овие појави е нејасен и нефункционален – „Законите треба да бидат јасни и затоа е потребно законско дополнување. Ова се однесува и на механизмите за заштита предвидени во законот. Сметам дека работниците не знаат каде да се обратат и како да постапат доколку се жртви на насилство на работното место. Исто така, тие се плашат да кажат за проблемот и да прашаат за негово решавање. Мислам дека доколку е подобро објаснето, ќе има подобри реакции и работниците ќе бидат посигурни“.

Соодветно на горенаведените сознанија и ставови, Бизнис конфедерацијата укажа на неколку препораки за унапредување на состојбите на ова поле, меѓу кои се: едукација, подигање на свеста, почитување и имплементирање на законските регулативи, воведување на интерни акти, правилници и кодекси на однесување во рамки на компанијата. Во оваа насока здружението има подготвено Кодекс за етичко однесување во деловната заедница при што се организираат и настани за општествена одговорност и етичко управување во компаниите. Воедно, суштинска препорака посочена од здружението е и подготовка и донесување на нов Закон за психичко вознемирување (мобинг).

2. Организација на работодавачи на РМ (ОРМ)

Организацијата на работодавачи на Македонија¹⁸ е запишана во регистарот на здруженија на работодавачи во Министерството за труд и социјална политика во 2005 година. ОРМ е составена од над 15 сектори во кои се вработени скоро 70 000 вработени во 1012 претпријатија од приватниот сектор во Република Македонија. Вклученоста на ОРМ се однесува на теми од интерес за работодавачите поврзани со образованието, инфраструктурата, безбедноста и здравјето при работа, општествената одговорност, трудовата и социјалната легислатива, оданочувањето, инвестирањето, казнената политика и кредитирањето.

Сознанија од реализираното интервју

Организацијата на работодавачи на Македонија досега нема реализирано обуки за приватни компании на тема дискриминација и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување). Во соработка со канцеларијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и Македонското здружение за безбедност и здравје при работа, здружението реализирало обуки за обучувачи – работодавачи при што овие обуки за безбедност и здравје при работа во мал дел ги опфатиле прашањата за дискриминација и насилство на работното место. Делумно овие прашања биле предмет на разработка и во обуките за мирно решавање на спорови. Работодавачите – членови на Организацијата на работодавачи на Македонија досега не покажале интерес за обука или за работилница на некоја од темите поврзани со дискриминација и насилство на работното место, сметајќи ги за недоволно актуелни.

Организацијата на работодавачи, во соработка со канцеларијата на МОТ, учествувала во подготовка на измени и дополнувања на законската регулатива од областа на работните односи и заштита при работа. Соодветно на примарниот мандат на ова здружение, измените и дополнувањата претежно се однесуваат на делот на плати и придонеси, а не на регулирање на дискриминацијата, психичкото и сексуалното вознемирување на работното место.

Соодветно на ставовите на ОРМ, работодавачите се информирани и имаат сознанија во однос на законската регулатива за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Претставникот на ОРМ укажа и на потребата за нивна вклученост во донесувањето на новиот закон за психичко вознемирување на барање на синдикатите.

Претставникот на Организацијата на работодавачи на Македонија ја потенцираше важноста од донесување на нов Закон за психичко вознемирување, а соодветно на тоа и негова понатамошна имплементација: „Психичкото вознемирување (мобинг) е комплексна тема во однос на постапката за докажување и тука ќе треба многу да се работи за да се пропише соодветно. Соодветното уредување на овие прашања секако е важно и за работодавачите. Секој работодавач сака здрави услови за работа, помалку боледувања, отсуство од работа“. Аспектите на кои посебно треба да се посвети внимание при унапредување на законската рамка се начинот на препознавање на појавите на вознемирување на работното место, но и нивно докажување.

Позитивен е ставот на ОРМ даден преку препораките за интегрирање на прашањата за дискриминација и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување) во рамки на обуките за заштита при работа.

¹⁸Веб страница на ОРМ, www.orm.org.mk. пристапено на 10.12.2013.

ВТОР ДЕЛ

ОРГАНИЗАЦИСКИ ПОЛИТИКИ ВО ОДНОС НА НАСИЛСТВОТО НА РАБОТНОТО МЕСТО (ПСИХИЧКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ)

Посебен дел од истражувањето „Институционален одговор и организациски политики во однос на насилство на работното место“ се однесува на утврдување на внатрешните востановени политики за постапување по случаи на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место и тоа на ниво на приватни компании и на ниво на органи на државната управа. Ова дотолку повеќе, имајќи ги предвид првичните сознанија дека немањето организациски политики за еднакви можности, недискриминација и насилство на работното место е фактор на ризик што придонесува кон зголемување на психичкото и сексуалното вознемирување. Имено, податоците од истражувањето „Насилство врз жени на работното место“ укажаа на фактот дека најзастапениот облик на психичко вознемирување, односно компромитирање на личната репутација најмногу е застапен во организации што немаат развиено прописи и постапка и не преземаат ништо во однос на третманот на појавата на психичко вознемирување, како и тоа дека во ваквите организации постои поголема застапеност и на сексуалното вознемирување.

1. Организациски политики на органи на државната управа и јавните институции

Имајќи ги предвид горенаведените првични сознанија, се истражуваа ставовите и политиките на неколку органи на државната управа (министерства) како и јавните институции (државни органи и тела што вршат работи од јавен интерес). Имено, за потребите на истражувањето се реализираа интервјуа со одговорни лица од службите за правни работи и за човечки ресурси во рамки на следните министерства: Министерство за труд и социјална политика, Министерство за одбрана и Министерство за внатрешни работи и во јавните институции: Републички завод за социјална заштита, Завод за ментално здравје, Поликлиника „Железара“ и Земјоделски институт.

А) Сознанија од спроведените интервјуа со претставници на органите на државната управа

Спроведените интервјуа со претставниците од трите министерства: Министерство за труд и социјална политика (МТСП), Министерство за внатрешни работи (МВР) и Министерство за одбрана (МО) укажуваат на задоволителни познавања на интервјуираните претставници во однос на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место во смисла на нивната дефинираност, облиците на нивно манифестирање и законската регулираност. Во врска со прашањето кои се механизмите за заштита што им стојат на располагање на работниците во случај на психичко и сексуално вознемирување на работното место, интервјуираните лица посочија различни аспекти од можностите за заштита што им се достапни на работниците. Имено, Министерството за труд и социјална политика, кое примарно има мандат да ги развива и да ги имплементира политиките во делот на работното законодавство и заштита на работниците на работното место, посочи дека првиот чекор што работникот треба да го преземе во ваков случај е поднесување на претставка, поплака, известување или укажување за состојбите првенствено до претпоставениот, па потоа до Секторот за човечки ресурси при Министерството и понатаму до сите можни највисоки нивоа коишто би требало да бидат известени. Министерството за внатрешни работи укажа на непостоење на постојни механизми за заштита регулирани во Законот за работни односи, а пак Министерството за одбрана го посочи својот внатрешно востановен систем за пријавување на случаи на прекршување на работнички права, т.е. пријавување до т.н. Омбудсман во Секторот за инспекција при ова Министерство.

Имено, станува збор за лице коешто е вработено како Омбудсман и сите вработени имаат право писмено да се обратат до него или усно да го изнесат својот проблем. Овој механизам секако би требало да ги опфати и случаите на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Посебен дел од споменатото истражување имаше за цел да утврди постоење на политика и пракса кај наведените министерства на системски заложби и активности во насока на соодветна едуцираност и оспособување на вработените за да можат да го препознаат мобингот и сексуалното вознемирување на работното место. Постојат различности во ставовите на сите три министерства во однос на тоа дали нивните вработени се запознати, односно не се запознати со законските одредби за дискриминација, психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување. За разлика од Министерството за труд и социјална политика, кое смета дека вработените не се доволно запознати, Министерството за одбрана смета дека вработените имаат познавања, што впрочем се должи на јавното актуализирање на оваа проблематика и делумно на вниманието што Министерството го посветува за информирање на своите вработени за сите измени и актуелности во позитивното законодавство. Од друга страна, пак, Министерството за внатрешни работи смета дека не постојат сознанија за степенот на информираност на вработените. Сепак, постои уверување дека постои доволна информираност со оглед на тоа што Министерството презело повеќе активности во таа насока, како што се, на пр., достапен и развиен портал на кој може да се прочитаат сите закони и подзаконски акти; достапност на колективните договори, како и на законот за внатрешни работи, за полиција, за државни службеници; постоење на служба за заеднички работи каде што вработените можат да се запознаат со процедурите за правна помош и да се советуваат со цел да остварат некое право и постоење на мошне активен синдикат кој работи на едукација и заштита на правата на вработените. Сите министерства изнеле позитивен став во однос на информираноста на претпоставените раководни лица во министерството за прашањата што се предмет на ова истражување. Министерството за труд и социјална политика, коешто би требало да предничи во насока на реализирање на обуки на теми како што се дискриминација и насилство на работното место, досега нема реализирано ниту една ваква обука за своите вработени и за раководните лица. Одредено поместување во оваа насока претставува подготовката на првата обука за психичко вознемирување (мобинг), но таа не е задолжителна и не претставува обврска ниту за работниците ниту за работодавачите. Скоро идентична е и состојбата со Министерството за внатрешни работи кое досега не организирано обуки за психичко и сексуално вознемирување за вработените и претпоставените. Исклучок претставува Министерството за одбрана коешто реализирано две обуки за психичко вознемирување (мобинг) во 2012 година за своите вработени и за раководните лица. Тие посочија дека постои заинтересираност за овие обуки и соодветно на тоа се предвидени дополнителни обуки во планот на Министерството за 2013 година. Министерствата преку дадените изјави на своите претставници секако ја потврдија својата заложба и определба за почитување на принципот на еднаков третман и недискриминација на вработените по кој било основ при што Министерството за внатрешни работи посочи дека начелото на еднаков третман и дискриминација се имплементира преку почитување на законските одредби за овие прашања и тоа при вработување, односно конкурирање за одредено работно место, постоење на објективни критериуми за унапредување на работното место или објективни критериуми за оценување на работните постигнувања и др.

Посебен дел од ова истражување имаше за цел да утврди дали на ниво на министерство постои пракса на поднесување на претставки за прекршување на работнички права. Ова дотолку повеќе со оглед на фактот дека станува збор за органи на државна управа кои доследно треба да ги почитуваат одредбите од Законот за работни односи, меѓу кои и постојниот механизам за заштита, односно можноста работникот да поднесе писмено барање до раководното лице во случај на повреда на работничките права.

Министерството за внатрешни работи посочи дека ваквиот механизам многу често се користи во нивната институција и тоа најповеќе во однос на барањата за остварување на вонредни часови за реализирана дополнителна работа. Вработените за оваа можност се информираат преку правната служба од која добиваат информации за соодветните закони и прописи, како и за начинот како да го остварат своето право. За тие аспекти се информирани и од страна на раководителот, кој ги упатува каде да се обратат и на кој начин да ја водат соодветната постапка. Вработените можат за истите прашања да се упатат и до синдикатот. За разлика од Министерството за внатрешни работи, Министерството за труд изјави дека вработените не поднесуваат претставки, односно писмени барања до раководните лица во случај на прекршување на нивните работнички права, а пак Министерството за одбрана изјави дека вакви претставки или пак писмени барања вработените поднесуваат мошне ретко. Од друга страна, пак, Министерството за одбрана посочи дека вработените за овие законски можности се информираат со самото потпишување на договорите за работа при што се вклучува и „ментор“, кој е задолжен да го информира новиот вработен со сите потребни законски прописи, но и ресорни организациски политики и процедури. Добиените сознанија за ваквиот механизам се поткрепија со информациите во однос на искористеноста на механизмот достапен во Законот за државни и јавни службеници, т.е. поведување на дисциплинска постапка. Сознанијата за поведување на дисциплинска постапка за сторен дисциплински престап како резултат на навредливо или насилничко однесување претставуваат дополнителен индикатор преку кој се анализираат организациските карактеристики и култура во однос на толерирање на дејствата на дискриминација и вознемирување на работното место. Добиените податоци укажуваат на мошне незадоволителен степен на искористеност на дисциплинските постапки за сторен дисциплински престап по овој основ.

Имено, Министерството за одбрана изјави дека досега не била поведена дисциплинска постапка која се однесува на сторен дисциплински престап во однос на член 68, став 17¹⁹, односно како резултат на навредливо или насилничко однесување. Министерството за внатрешни работи посочи дека дисциплински постапки по основ на навредливо или насилничко однесување многу ретко се поднесуваат, односно дека најчести се дисциплинските постапки што се водат за повреда на некое работничко право, а пак Министерството за труд и социјална политика посочи дека досега била поднесена само една иницијатива во 2010 година за поведување на дисциплинска постапка против државен службеник во однос на насилничко однесување. Во однос на оваа иницијатива не била утврдена одговорност за сторен дисциплински престап. Идентични се искуствата на министерствата во однос на утврдувањето дали постојат случаи кога работник дал отказ од работа врз основа на член 100 од ЗРО, ст. 6, 7, и 8²⁰. Имено, се испитуваше дали постои случај кога работник поради сторено вознемирување на работното место, а не можејќи да води формална постапка од кои било причини, одлучил да даде отказ по една од горенаведените основи. Сите три министерства одговорија негативно, односно дека не постои таков случај.



¹⁹Закон за државни службеници, Сл.весник на РМ, бр. 114/2009.

²⁰(6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

(7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

(8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување, Закон за работни односи, Сл. весник на РМ, бр. 16/2010.

Организациското постапување се анализираше и преку утврдување на тоа дали министерствата имаат развиено внатрешни постапки регулирани преку правилници, упатства или други интерни акти за пријавување и понатамошно процесуирање на насилство на работното место. Од добиените податоците може да се забележи дека ниту едно од министерствата нема развиено интерни постапки за пријавување и процесуирање на психичко и сексуално вознемирување на работното место иако дел од нив укажаа на неизбежната потребата од нивно ургентно донесување. На сето ова се надополнува и фактот дека во ниту едно од трите министерства досега не е поднесена ниту една пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место. Непостоење на организациска политика на ниво на министерство за превенирање, пријавување и процесуирање на случаи на насилство на работното место е посебно загрижувачка кај Министерството за труд и социјална политика коешто треба да претставува промотор на политиките за безбедност и здравје на работниците на работното место.

Синдикалното организирање и остварувањето на заштитата на работничките права преку синдикатот како легитимен репрезент на работниците беа составен дел од ова истражување. Па така, на поставеното прашање во однос на тоа дали вработените што членуваат во синдикат досега се обратиле до нивниот синдикален претставник за прекршување на нивните права во однос на дискриминација или пак насилство на работното место, добивме идентична информација од страна на трите министерства, односно тие немаат такви сознанија. Министерството за одбрана посочи еден случај кога вработените се обратиле до синдикатот, но не во однос на прашањата што се предмет на анализа, туку во однос на остварување на правото на пензија. Истото министерство изјави дека постои секојдневна соработка и континуирана размена на мислења и ставови со синдикатот во однос на општи работи поврзани со заемното работење, планирање на активности и др.

Интервјуата имаа за цел добивање и на конкретни предлози од интервјуираните лица, па во таа насока секое од трите министерства предложи одредени мерки што би требало да се преземат во насока на унапредување на состојбите на ова поле. Во делот на унапредување на законската рамка и институционалното постапување, министерствата укажаа на потребата од попрецизно регулирање на постапката за заштита на работниците, донесување на дополнителни акти за јасно и прецизно дефинирање на механизмите за заштита, формирање на посебно тело или орган со утврден мандат што би ги прифаќал барањата за насилство на работното место и кој ќе гарантира исход од таквата постапка. Претставникот од Министерство за внатрешни работи посочи дека би требало таквата постапка да биде итна и со кратки рокови со цел таквиот орган брзо да ја реши оваа постапка. Министерството за труд и социјална политика укажа и на потребата од ставање на посебен акцент на психолошката состојба во која се наоѓаат жртвите на насилство на работното место, при што е потребно да се предвидат посебни мерки за психолошка помош и поддршка, но и соодветна едукација за лицата што работат во единиците за човечки ресурси. Министерството за одбрана, освен горенаведените предлози, дополнително ја истакна важноста од постоење на институционална соработка со сите актери кои имаат директен или индиректен мандат да постапуваат, соработка со здруженијата на граѓани на полето на насилство на работното место, но и казнување на сторителите на ваков вид на насилство. Поголема информираност, подигање на свеста и едукација на раководниот кадар и на вработените во однос на психичкото и сексуално вознемирување, воведувањето на внатрешни постапки за превенирање и заштита на работниците, се предлози за кои позитивно се изјаснија претставниците од сите три министерства.

Б) Сознанија од спроведените интервјуа со претставниците на јавни институции

Постоењето на внатрешни организациски политики за превенирање и за справување со психичкото и сексуалното вознемирување на работното место се испитуваше и преку реализирање на интервјуа во четири јавни институции што вршат работи од јавен интерес од областа на социјалната заштита, образованието и здравството. Имено, се реализираа три интервјуа со раководни лица од следните јавни институции: Ј.У. Завод за социјални дејности, Завод за ментално здравје и Јавна здравствена установа – Поликлиника „Железара“ и едно интервју со раководителот на правната служба од УКИМ Земјоделски институт.

Сознанијата од реализираните интервјуа во сите јавни институции укажуваат на разбирање на предметот на истражување, односно појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место како и на фактот дека тие законски се регулирани. Јавните институции не располагаат со сознанија во однос на институционалните механизми за заштита што им стојат на располагање на работниците во случај на прекршување на работничките права, вклучувајќи го и психичкото и сексуалното вознемирување на работното место, како што се: Државниот инспекторат за труд, Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација, синдикатите или, пак, судската заштита. Имено, институциите ги посочија само оние можности што се користат во нивните институции за заштита на работничките права воопшто, како на пример: поднесување на писмена изјава до управен одбор, поднесување на пријава или друг поднесок до институтската управа или научен совет, поднесување претставка до раководител, механизми за следење, надзор и оценување на вработените, како и редовни средби и континуирана соработка со раководителите, директорите и вработените.

Посебен аспект што беше анализиран е постоењето на политика и пракса на јавните институциите во насока на едуцираност и информирање на работниците за да можат да го препознаат психичкото и сексуалното вознемирување на работното место. За разлика од УКИМ Земјоделски институт и ЈЗУ Поликлиника „Железара“, од Заводот за ментално здравје и од Заводот за социјална дејност истакнаа дека вработените во овие јавни установи се доволно информирани за законската регулатива за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Имено, претставникот на Заводот за социјална дејност, според неговите изјави, истакна дека презел активности во насока на градење на капацитетите на своите вработени, при што реализираните обуки во еден дел ги опфатиле и прашањата за дискриминација и вознемирување на работното место. Претставникот од Заводот за ментално здравје истакна дека тој досега не реализирал обуки за своите вработени во однос на прашањето за вознемирување на работното место, но, сепак, посочи дека вработените од заводот се информирани преку промовираниот интерен Кодекс на однесување, кој делумно го опфаќа и прашањето за вознемирување на работното место.

Во однос на степенот на информираност на претпоставените раководни лица во јавните институции, интервјуираните претставници изнесоа различни ставови. Имено, претставникот од Заводот за ментално здравје нема сознанија за степенот на информираност, а пак претставниците на ЈЗУ Поликлиника „Железара“ и Заводот за социјална дејност, сметаат дека овие лица се во доволна мера информирани за појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Во однос на овој аспект негативен е ставот на претставникот од УКИМ Земјоделски институт, кој посочи дека раководниот кадар не е информиран, но исто така и воопшто нема интерес за темите поврзани со вознемирување на работното место.

Дел од истражувањето беше насочено и кон утврдување на фактите дали во рамки на јавните установи се користат законски предвидените механизми за заштита во случај на прекршување на работничките



права и тоа: можноста да се поднесе писмено барање до работодавачот²¹, како и поведување на дисциплински постапки за навредливо или насилничко однесување на работното место²². Искористеноста на овие механизми се анализираше од причина што тие можат индиректно да укажат на постоење на повреди на работничките права, вклучувајќи го и психичкото и сексуалното вознемирување на работното место. Имено, што се однесува до фактот колку често вработените поднесуваат писмено барање до работодавачот, сознанијата од сите јавни установи укажуваат на недоволна примена на овој механизам за заштита во случај на прекршување на работничките права. Три од јавните установи изјавија дека работниците воопшто не поднесуваат писмени барања или претставки до некој од своите претпоставени раководители или директори, а пак од јавната установа УКИМ Земјоделски институт изјавија дека тоа се случува мошне ретко. Оваа состојба е уште позагрижувачка, имајќи го предвид фактот дека интервјуираните претставници посочија дека работниците се информирани и запознати со оваа законска можност. Воедно беше посочено дека информирањето се одвива преку интерни состаноци во установата, преку раководителите, синдикатите или преку правната служба во институциите каде што вработените можат да побараат информација кога сметаат дека нивните права се прекршени.

Воедно, идентична е и состојбата во однос на користењето на механизмот поведување на дисциплински постапки како резултат на сторено навредливо или насилничко однесување соодветно на Законот за јавни службеници. Имено, во ниту една од јавните институции не била покрената дисциплинска постапка по овој основ.

Добиените сознанија од искористеноста на двата индиректни механизми за заштита, писмено барање и дисциплинска постапка, се дополнија со добиените податоци во однос на тоа дали јавните институции имаат развиено внатрешни организациски постапки за случаи на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Сознанијата од сите јавни институциите укажуваат на непостоење на интерни внатрешни процедури за пријавување и процесирање на случаи на вознемирување, па соодветно на тоа не е регистрирана ниту една пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место. Неискористеноста на ниту еден од горенаведените механизми за заштита на работниците укажува на непостоење на организациска политика и култура во јавните институции за третирање на прашањата на психичко и сексуално вознемирување на работното место како појави што можат да се детектираат навремено и соодветно на тоа да се превенираат. Вака утврдените состојби не овозможуваат градење на доверба помеѓу самите работниците и помеѓу работниците и претпоставените дека случаите на вознемирување на работното место ќе бидат соодветно процесирани а жртвите ќе ја добијат потребната поддршка и заштита.

²¹Член 181: „Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работен однос или крши кое било од неговите права на работен однос, има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска“, Закон за работни односи, Сл. весник на РМ, бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; и 39/2012.

²²V. Одговорност на јавни службеници – Дисциплинска одговорност, Закон за јавни службеници, Сл. весник на РМ, бр. 52/2010; 36/2011; 6/2012 и 24/2012.

Прашањето за синдикално организирање беше посебно анализирано од аспект на тоа дека работникот, односно работниците здружени во синдикална организација би можеле поефикасно да ги остварат своите работнички права меѓу кои и правото на здрави и безбедни услови за работа, односно непостоење на насилство на работното место. За оваа цел интервјуираните претставници беа запрашани дали вработените во овие институции членуваат во синдикати, при што од добиените податоци може да се констатира дека во одредени јавни институции дел од работниците се синдикално организирани, односно членуваат во синдикати. И покрај фактот за синдикална организираност на дел од вработените, сепак тие досега не се обратиле до синдикатот, односно синдикалниот претставник за прекршување на нивните работнички права во однос на дискриминација, нееднаков третман и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување). Последователно на вака детектираните состојби, загрижува податокот дека ниту, пак, синдикалните претставници се обратиле до раководителот или до директорот на институцијата заради прекршување на работничките права, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место. За пасивната улога на синдикатите зборуваат и изјавите на претставниците на Заводот за ментално здравје и Заводот за социјални дејности: „Синдикатот е комплетно дефокусиран за разлика од суштинската улога и влијание што го имаат синдикатите од другите европски земји“. „Вака поставени синдикатите се пасивни во однос на соработка и отворена комуникација.

Интервјуата имаа за цел да ги утврдат ставовите на јавните институции во однос на законското уредување на појавите и механизмите за заштита, но и давање на препораки во насока на унапредување на состојбите за вознемирување на работното место. Па така, од Заводот за ментално здравје изјавија дека Законот за работни односи на соодветен начин го регулира психичкото вознемирување на работното место и механизмите за заштита на работниците и дека не постои потреба од суштествено менување на законските одредби. Со исклучок на заводот, од другите јавни институции укажаа на потребата од законско доуредување на овие прашања со оглед на фактот дека законските одредби се премногу општи, односно нејасни и непрецизни. Од УКИМ Земјоделски институт ни дадоа и конкретни насоки во врска со законското доуредување на појавите за вознемирување на работното место, меѓу кои и постапката за заштита на работникот, јасно прецизирање на механизмите за заштита, како и докажувањето на дејствата на вознемирување на работното место.

Претставниците на јавните институции беа запрашани за нивно мислење во однос на потребата од преземање на други мерки, освен законодавните. Заради унапредување на состојбите на ова поле, тие ги наведоа следните предлози: формирање на независни тела што би работеле исклучиво на процесирање на случаите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, јакнење на капацитетите на правните служби за постапување во случаи на вознемирување на работното место, како и преземање на обуки, едукативни активности и активности за подигање на свеста на работниците, работодавачите и синдикатите.

Позитивен е ставот и на сите јавни институции во однос на потребата од воведување на внатрешни процедури за превенирање и процесирање на случаите на вознемирување на работното место.

II. Организациски политики на приватните компании

ВОВЕД

Имајќи го предвид значителниот број вработени лица во приватниот сектор²³, истражувањето имаше за цел добивање податоци во однос на организациската култура и политика и на приватните компании во однос на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Ова дотолку повеќе со оглед на добиените индиции од претходно реализираните интервјуа дека во приватниот сектор е мошне неповолна состојбата во однос на заштитата на работничките права, како и сознанијата дека во него постои исклучително ниско ниво на синдикална организираност, па оттука и неможноста од остварување на работничките права.

За потребите на истражувањето беа идентификувани приватни компании поделени во три категории, според бројот на лица вработени во нив (во компании во кои бројот на вработени изнесува до 30 лица беа реализирани интервјуа со претставници од 7 компании, во компании до 60 вработени лица беа реализирани 3 интервјуа и во последната категорија, во компании во кои работат повеќе од 60 вработени беа реализирани интервјуа со претставници од 4 компании). Интервјуираните претставници во поголем број беа лица од менаџерскиот тим на компанијата.

Информираност за законската регулираност и за механизмите за заштита од психичко и сексуално вознемирување на работното место

Со цел да се утврди нивото на информираност на раководните лица, односно менаџерите од приватните компании во однос на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, тие беа прашани дали можат да ги дефинираат појавите на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место, потоа дали имаат информации за нивната законска регулираност и дали се информирани кои пропишани механизми за заштита им стојат на располагање на работниците, вклучувајќи ја и заштитата во случај на психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување на работното место.

Од реализираните интервјуа може да се констатира основното ниво на разбирање на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место кај интервјуираните менаџери во приватните компании. Имено, на прашањето дали можат да ги дефинираат појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место, со исклучок на интервјуиран претставник од една компанија, сите други интервјуираните претставници (вкупно 13) дефинираа дел од конститутивните елементи на појавите на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место. Воедно, при дефинирање на појавите на психичко и сексуално вознемирување, интервјуираните претставници ги посочија можните извршители на овие дејства како и субјектите кон кои овие дејства можат да бидат насочени. Пет од интервјуираните претставници при дефинирање на појавата ги посочија и негативните ефекти, односно последиците што би ги претрпел работникот како резултат на дејствата на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Постоенето на информираност и знаење кај работодавачите во однос на тоа дали овие две појави се законски регулирани во нашата држава е важен предуслов, што, секако, има суштинско влијание како во подигање на свеста така и во преземање на дејства за заштита на работниците во случај на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

²³Од вкупниот број вработени, 652 498, во приватна сопственост се вработени 490 289, а пак во друга сопственост (општествена, мешовита, задружна, државна) се 162 209 вработени – Државен завод за статистика, трето тримесечје во 2012 година.

Имено, на поставеното прашање дали овие две појави се законски регулирани, менаџерите, односно раководните лица од 12 приватни компании (85,7%) изјавија дека се информирани за нивната законската регулираност. Од вкупниот број информирани претставници, половина изјавија дека се информирани за тоа дека појавите на мобинг и психичко вознемирување се дел од измените во Законот за работни односи, а другите петмина не наведоа во кој закон овие појави се регулирани. Претставниците од само две компании дадоа посеопфатни информации во однос на регулираноста на дискриминацијата во Законот за работни односи, при што посочија дека психичкото и сексуалното вознемирување на работното место се дефинирани како форми на дискриминација. Двете приватни компании влегуваат во третата категорија на компании што имаат голем број вработени, па оттука и можноста за непосредно и тековно информирање и следење на измените во законската регулатива од областа на работните односи од страна на Службите за човечки ресурси и правни работи што функционираат во нивни рамки.

Со цел добивање на посеопфатни информации во однос на постојните механизми за заштита на работничките права, вклучувајќи го и психичкото и сексуалното вознемирување на работното место, работодавачите беа запрашани дали имаат сознанија за ваквите механизми за заштита. Имено, половина од компаниите (53,8%), односно од седум компании ги посочија механизмите што вообичаено ги користат работниците за прекршување на работничките права воопшто и тоа поднесување на пријава или поднесок до самиот работодавач, директорот на компанијата или пак до менаџерскиот тим, поднесување на пријава до правната служба или службата за човечки ресурси. Четири од компаниите, освен овие механизми, ги посочија можностите за заштита во судска постапка и исто толку компании го посочија синдикатот како еден од механизмите за заштита на работникот. Три компании воопшто не одговорија на ова прашања, а пак други три не посочија механизам за заштита на работничките права, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место. Ниту една од компаниите не посочи други механизми за заштита на работниците, како што се, на пример, можноста за поднесување на претставка до Комисијата за заштита од дискриминација или пак до Народниот правобранител.

Од добиените податоци особено загрижува податокот дека ниту една од компаниите вклучени во истражувањето не го посочи Државниот инспекторат за труд иако тој претставува важен механизам за давање на заштита на работничките права.

Едукација и информираност на вработените/менаџерскиот тим во однос на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место

На прашањето дали работодавачите сметаат дека работниците во нивната компанија се доволно информирани за законските одредби од Законот за работни односи во однос на дискриминација, психичко и сексуално вознемирување, само три од вкупно 14 компании одговорија потврдно, односно дека работниците се информирани и го познаваат законодавството во тој дел. За разлика од нив, другите 11 компании сметаат дека работниците не се во доволна мера запознати со законските одредби за дискриминација, психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место. Во поткрепа на овој податок се и следните изјави на дел од интервјуираните претставници на компаниите: „Мобингот е сè уште непозната појава и кај вработените и кај работодавачите“; „Работниците малку ги познаваат одредбите што се однесуваат на плата, годишни одмори и слично, а да не дискутираме за мобингот и сексуалното вознемирување“; „За овие одредби од Законот за работни односи треба да бидат информирани сите вработени, но не само тие туку и сите граѓани на државата“; „Законите постојано се менуваат, работниците не се доволно информирани и пак сè останува како што било порано“.

За разлика од нискиот степен на информираност кај работниците, компаниите посочија дека менаџерскиот тим во компанијата е информиран за законските одредби за регулирање на појавите на вознемирување на работното место, а пак само четири од интервјуираните претставници наведоа дека менаџерскиот тим нема информации во однос на законското уредување. Секако, при анализирање на овие податоци се имаше предвид субјективниот момент кај интервјуираните лица, односно мотивот да се прикаже компанијата, односно менаџерскиот тим во мошне повољно светло.

Ниту една од интервјуираните компании не презела активности за информирање на работниците насочени исклучиво кон појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Идентична е и состојбата во однос на преземање на активности за информираноста на менаџерскиот тим во однос на наведените појави што се предмет на анализа. Конкретно, на прашањето дали компанијата организираше обуки на тема дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место за своите вработени и за менаџерскиот тим, испитаниците изјавија дека досега не била организирана специфична обука на овие теми ниту во однос на законската регулатива со која се регулираат овие појави ниту во однос на механизмите за заштита на работниците во случај на постоење на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место. Прашањето за вознемирување на работното место не било обработувано ниту како дел од обуките за безбедност и здравје при работа, чија задолжителна реализација е предвидена со истоимениот закон.

Исклучок од горенаведените состојби претставува една компанија која во соработка со синдикатот овозможила нејзините работнички да присуствуваат на обука за психичко вознемирување (мобинг). Во оваа смисла нејасна е политиката на менаџментот на компанијата за присуство на обука за психичко вознемирување исклучиво на жените работнички, но не и на мажите работници и на претставниците на менаџерскиот тим на компанијата. Само една од компаниите изјави дека обуките што се реализираат за правата од работен однос го инкорпорираат концептот на дискриминација.

Горенаведените состојби укажуваат на фактот дека компаниите немаат интерес ниту потреба за реализирање на посебни обуки за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Директорот на компанијата, односно менаџерскиот тим е тој кој најчесто одлучува за потребите за обука и информираност како на вработените така и на самиот менаџерскиот тим и тоа најчесто се случува доколку за нивна реализација постои законска обврска за работодавачот или ако тоа го наложи Државниот инспекторат за труд.

Од компаниите посочија други начини што тие ги практикуваат за информирање на вработените, но само за прашања што ги сметаат за приоритетни, но не и за прашањето за психичко и сексуално вознемирување на работното место. Така на пример, од компаниите изјавија дека во нив на интерни неделни или месечни состаноци се разговара отворено за прашања што се однесуваат на меѓучовечки односи и меѓусебна толеранција, релации менаџер – работник, организациска култура, развивање и унапредување на човечките ресурси, проблеми со кои се соочуваат работниците на работното место и др. Друг посочен пример за пренесување на информации е нивно проследување до менаџерскиот тим, кој потоа има обврска тоа да им го пренесе на вработените во компанијата.

Почитување на начелото на рамноправност, еднаков третман и недискриминација на работното место

Дванаесет од вкупно четиринаесет интервјуирани испитаници – претставници на менаџерскиот тим на компаниите, изјавија дека нивната компанија го почитува начелото на рамноправност, еднаков третман и недискриминација на вработените, при што само половина детално го елаборираа начинот на кој се остварува, односно применува начелото на еднаков третман и недискриминација. За илустрација можат да послужат некои од следните изјави: „Секоја индивидуа има право и можност да конкурира за секое работно место во компанијата без оглед на возраста, полот или националната припадност.

По вработувањето сите работници ги имаат истите права независно дали станува збор за нововработен или постаровработен. Исто така, секој работник има право на подеднаков пристап до механизмите за заштита во компанијата“; „Сите сме еднакви на работното место, сите функционираме заедно и никој никого не омаловажува“.

Поднесување на писмено барање до работодавачот во случај на прекршување на правата на работниците од работен однос

Еден од законските механизми предвиден во Законот за работни односи во Глава XVI – Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос²⁴, претставува можноста работникот да поднесе писмено барање до работодавачот доколку работникот смета дека тој не му ги обезбедува правата од работен однос. Механизмот за поднесување на писмено барање е првиот формален чекор што работникот би требало да го преземе во случај на постоење на прекршување, односно неисполнување на правата од работен однос, како и во случај на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Затоа, во оваа насока се испитуваше степенот на искористеност на овој законски механизам во рамки на идентификуваните приватни компании.

Кај половината од интервјуираните компании скоро и да не се користи предвидениот законски механизам, односно поднесување на писмено барање до работодавачот во случај на прекршување на работничките права. Конкретно, малите компаниите што имаат до 30 вработени, ваквиот механизам го сметаат за непотребен и практикуваат неформално решавање на проблемите, односно по пат на усни разговори. Изјавите на интервјуираните лица што ги потврдуваат ваквите наоди се следните: „Најчесто барањата се поднесуваат усно. Ако побараме може и писмено тоа да биде доставено“; „Најчесто усно се решаваат сите проблеми. Ако стигнеме до писмени претставки, тоа значи дека сме навлегле подалабоко во проблемот“; „Досега немало писмени барања. Усно се решаваат веднаш“.

За разлика од нив, работниците во средните (до 60 вработени) и големите приватни компании (над 100 вработени) го практикуваат механизмот на поднесување на писмени барања до работодавачот во случај на прекршување на работничките права, при што дел од нив поднесените писмени барања ги поднесуваат во електронска форма и тоа најчесто до службата за човечки ресурси, правната служба и до синдикатот. Од една компанија изјавија дека писмените барања се надминати, при што ги супституирале со можноста од поднесување на претставки преку воспоставената веб-страница на компанијата преку која работниците можат анонимно да ги изнесуваат своите проблеми. Претставките што ги добива оваа компанија преку веб-страницата се во поголем број и најчесто се однесуваат на должината на работното време, потоа има разни сугестии за организирање/реорганизирање на процесот на работа и адаптација на вработените во работниот процес. Освен користењето на веб-страницата за постојните проблеми на работниците, се разговара и на неформални средби во рамки на компанијата.

Од добиените податоци може да се констатира дека поднесените писмени барања, односно претставки не се однесуваат на проблемите во врска со психичко и сексуално вознемирување на работното место. Конкретно, само една од компаниите посочи дека процесирала предмет на психичко вознемирување врз основа на поднесена претставка при што постоела формална постапка во која случајот бил разгледуван од страна на посебна комисија со повикување на подносителот на претставката и со повикување и преслушување на сведоци. Постапката траела подолг временски период, при што комисијата на крај донела одлука што била во полза на подносителот на претставката.

²⁴Член 181, ст. 1 „Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работен однос или крши кое било од неговите права од работен однос, има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска, Закон за работни односи, Сл. весник на РМ, бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; и 39/2012.

Вториот аспект што е подеднакво важен при утврдување на искористеноста на законската можност за поднесување на писмено барање е и тоа дали работниците се воопшто информирани за ваквата можност. Немањето информации и став во однос на ова прашање е карактеристика на повеќето од интервјуираните компании. Ова се однесува и во однос на прашањето на кој начин се информираат работниците за оваа законска можност.

Освен искористеноста на механизмот поднесување на писмено барање до работодавачот во случај на прекршување на работничките права, се анализираше и искористеноста на, условно кажано, „последниот механизам“ за заштита на работникот на ниво на работодавач, односно давање на отказ²⁵ од страна на работникот во случај на насилничко однесување на работодавачот, необезбедување на еднаков третман или непреземање во случај на полово вознемирување на работното место. Овие причини се неколку од повеќето регулирани со Законот за работни односи поради кои работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнување на обврските да му го откаже договорот за вработување. Воедно, при давањето отказ од горенаведените причини, работникот има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за време на отказниот рок. Имено, добиените податоци укажаа на фактот дека досега во ниту една компанија не постоел случај кога работник дал отказ поради насилничко однесување на работодавачот, необезбедување на еднаков третман или непреземање во случај на полово, односно сексуално вознемирување на работното место.

Внатрешна постапка за пријавување и понатамошно процесирање на психичко и сексуално вознемирување на работното место

Ниту една од компаниите нема развиено внатрешна организациска постапка за пријавување, процесирање и заштита во случај на вознемирување на работното место. Иако три од компаниите вработуваат просечно по 800 работници, сепак овие компании немаат развиено организациска политика што би овозможила соодветно постапување во случај на вознемирување на работното место, но и воопшто превенирање на овие појави во иднина.

Како резултат на немањето на организациска политика во однос на прашањата што се предмет на интерес, во ниту една од компаниите не е поднесена пријава за сторено психичко и сексуално вознемирување на работното место.

Девет од компаниите го посочија интерниот Кодекс на однесување како единствен внатрешен документ со кој се регулираат повеќе аспекти од работењето на компанијата, како што се: начин на однесување на работното место, меѓучовечки односи во компанијата, права и должности на работното место, постапка за заштита на работникот. Донесените кодекси на однесување во овие приватни компании не го вклучуваат прашањето на мобинг и сексуално вознемирување на работното место ниту пак постапката за заштита во овие случаи. Само една од интервјуираните компании изјави дека во донесениот колективен договор на ниво на работодавач, освен дефинираните права и обврски на вработените и работодавачот, е регулирано и постапувањето во случај на психичко и сексуално вознемирување на работното место.

²⁵Чл. 100

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок, Закон за работни односи, Сл. весник на РМ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; и 39/2012

Синдикатот и неговата улога во остварување и заштита на работничките права

Вработените во компаниите не членуваат во синдикат, односно само две од компаниите изјавија дека нивните вработените членуваат во синдикат, од кои првата е средна компанија (до 60 вработени), а втората е голема компанија со преку 500 вработени. Во однос на запознаеноста на вработените со одредбите од општиот, односно посебниот колективниот договор се бележи, исто така, недоволен степен на информираност на работниците. Во таа смисла само три компании наведоа дека нивните работници се информирани и запознати со содржината на колективните договори. Овие компании користеле различни начини на запознавање на работниците со содржината на колективниот договор меѓу кои: нововработените поминуваат на кратка обука во секторот за човечки ресурси каде им се укажуваат основните права, колективниот договор се истакнува на видно место, колективниот договор се подготвува како книга и и се дели на секој вработен од компанијата.

Работодавачите немаат информации дека некој од вработените се обратил до синдикатот, односно до претставникот на синдикатот заради прекршување на работничките права во однос на дискриминација, нееднаков третман и насилство на работното место (психичко и сексуално вознемирување на работното место). Со оглед на фактот дека првичните сознанија укажаа на постоење на синдикати само во две компании, оттука и ограниченоста во однос на добивање на податоци за проактивната улога на синдикатите. Па така двете компании во кои постојат синдикати изјавија дека синдикалниот претставник досега се обратил до работодавачот при што барањата за заштита на работничките права најчесто се однесувале на барања за висина на плата, промена на работните процеси, исполнување на условите од Законот за безбедност и здравје при работа и др.

Освен недоволната синдикална организираност на работниците што се вработени во овие компании, загрижуваат и податоците во однос на неизнесување или немање на ставови за тоа дали синдикатот има суштинска улога и може да придонесе во унапредување и заштита на работничките права, вклучувајќи го и вознемирувањето на работното место. Имено, позитивни ставови во оваа насока изнесоа единствено две организации во кои вработените се организирани во синдикат. За ова зборуваат нивните дадени изјави: „Синдикатот има потенцијал за работа, меѓутоа е многу малку искористен. Во секој случај има потреба од информирање и воведување на новости во дејствувањето, бидејќи легислативата и организациите се менуваат, доаѓаат нови предизвици што подразбираат нови насоки за работа“; „Имаат капацитет. Досега не сме имале некој посериозен проблем. Синдикатот, секако, има важна улога во одбрана на правата на работникот како и одржување на потребните едукативни средби, семинари за прашања од важност за работниците“.

Законска регулираност на појавите дискриминација, односно психичко и сексуално вознемирување на работното место

Беа испитани ставовите и знаењата на работодавачите во однос на законската регулатива за дискриминација, психичко и сексуално вознемирување на работното место, односно дали тие сметаат дека законот за работни односи на соодветен начин ги регулира овие појави. По голем дел од компаниите, освен сознанието дека постои Закон за работни односи што го регулира прашањето на мобинг и сексуално вознемирување, немаат дополнителни информации во однос на тоа што сè е опфатено, односно регулирано со законот. Дека Законот за работни односи на соодветен начин ги регулира наведените појави, потврдно одговорија четири компании, но тие не образложија што подразбира таа соодветност.

Закон за работни односи, Сл. весник на РМ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; и 39/2012

За разлика од горенаведените изјави, четири од интервјуираните компании имаат поцелосни сознанија во однос на соодветноста на законските одредби со кои се регулира дискриминацијата, психичкото и сексуалното вознемирување на работното место, а пак две од нив јасно укажаа на потребата од законско доуредување на појавите. Во прилог на ова зборуваат следните изјави: „Законот за работни односи добро ја има регулирано проблематиката, но одредбите во законот се дадени во даден момент за дадена појава, што значи дека отсликува една моментна ситуација која не е константна и се менува. Тоа значи дека има потреба од дополнување, објаснување и подобро структурирање на проблематиката“; „Законски постојат недоречености во законот, посебно во однос на дефинирањето на ранливите групи, сметам дека тој дел треба да се дообјасни. Законското решение не е целосно и не може да одговори на подолг рок на барањата. На подолг рок очекувам ние работодавачите и Владата да работиме на негово допрецизирање“. Две од компаниите јасно го искажаа својот став дека законското доуредувањето на наведените појави е неопходно со оглед на тоа дека станува збор само за општо регулирање на појавите без нивна детална разработка.

Ниту една од компаниите не даде одговор на прашањето дали Законот за работни односи јасно ги има дефинирано механизмите за заштита на работникот во случај на психичко вознемирување и сексуално вознемирување на работното место, што имплицира на основно непознавање и некористење на постојните механизми за заштита предвидени во Законот за работни односи.

Постојат поделени ставови помеѓу интервјуираните компании во однос на потребата од законско доуредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Имено, половина од компаниите го делат мислењето дека е потребно законско доуредување на појавите што се предмет на оваа анализа. И покрај јасно изнесениот став за потребата од законско доуредување на појавите, компаниите не располагаат со доволно информации па оттука и неможноста да проценат во која насока е потребно доуредување на појавите на психичко и сексуално вознемирување на работното место. Ставовите на компаниите се скоро идентични, односно, според нив, овие појави треба да бидат подобро објаснети, прецизирани и разработени.

Сметавме дека е исклучително важно да се остави простор и можност компаниите да предложат друг тип мерки што би требало да се преземат во насока на превенирање и заштита на жртвите на психичко и сексуално вознемирување. Во поголем дел компаниите ги изнесоа своите предлози за унапредување на состојбите на ова поле, меѓу кои дел се однесуваат на преземање на превентивни активности како што се: поголема информираност; подигање на свеста преку медиумски кампањи; интерни активности од кој било вид на кои ќе се дискутира за овие прашања и воопшто за сите проблеми на работниците и информираност на работниците и работодавачите на највисоко ниво преку работилници, средби, обуки. Дел од предлозите на компанијата се однесуваат на преземање на мерки што подразбираат унапредување на институционалното постапување и системот на заштита меѓу кои: афирмирање на институциите и нивниот мандат на постапување при обезбедување на заштита на жртвите на психичко и сексуално вознемирување, институционално зајакнување и унапредување, проактивност на институциите во сузбивање на овие појави; организиран систем на стручни служби и психолози, воведување на интерни процедури за превенирање и заштита на работниците од овие појави.

Една од компаниите во својата изјава посочи повеќе предлози за унапредување: „Кога има промена на законодавството тоа подразбира и институционално зајакнување. Доколку се донесе нов закон за мобинг тоа ќе значи и одредување на институција што би го следела извршувањето и спроведувањето на законот. Исто така и синдикатот треба да одигра клучна улога со посериозен и системски

пристап во третирање на овие прашања. Семинарите што се организираат дел од нив или пак еднаш годишно треба да бидат посветени на психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување. Дополнителни мерки што беа посочени од компаниите се и следните: едукација на трудовиот инспекторат, зголемување и ефектуирање на паричната казна и казната затвор за сторителите на психичко и сексуално вознемирување како и поактивна улога на здруженијата на граѓани што работат на ова поле.

Воведувањето на внатрешни прописи и постапки кај работодавачите во насока на превенирање и заштита на работниците од насилство на работното место за поголем дел од компаниите претставува мерка што ќе овозможи унапредување на состојбите. Според работодавачите не е доволно тие да бидат донесени туку треба да бидат и споделени со работниците по пат на едукација и информативни средби. Една од компаниите смета дека ваквите процедури или внатрешни прописи, како што е Кодексот на однесување, би вродиле со плод во поголемите работни организации/фирми каде има поголема флукуација на работната сила, но не и во помали компании во кои работат до 30 вработени.





**ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ЕМАНЦИПАЦИЈА,
СОЛИДАРНОСТ И ЕДНАКВОСТ НА ЖЕНИТЕ НА РМ**

www.esem.org.mk

ЕЕЕЕЕЕ