

АНАЛИЗА
НА РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДЕНО ИСТРАЖУВАЊЕ ВО РАМКИ НА ПРОЕКТОТ
“БИДИ ХРАБРА, ПРОГОВОРИ ГЛАСНО!”
на Здружение за еднакви права и можности
“ЖЕНИТЕ ВО ЕКОНОМИЈАТА” Штип



Издавач

Здружение за еднакви права и можности „ЖЕНИТЕ ВО ЕКОНОМИЈАТА” Штип
ул.Еврејска бр.64, Штип

Автори (истражувачи)

Маријана Зенделова
Сања Мијалкова Судиклиева

Менторска поддршка

Д-р Катерина Шапкива Коцевска

Техничка обработка

Дигит компјутери ДООЕЛ Штип

Истражувањето е дел од проектот “Биди храбра, проговори гласно” кој е овозможен со финансиска поддршка од Фондација Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.

РЕЗИМЕ

Истражувањето, информирањето на јавноста за резултатите и прикажувањето на жртвите на психичкото вознемирување и на сексуалното вознемирување од родова перспектива претставува важен чекор во насока на унапредување на родовата еднаквост, посебно во однос на обезбедување еднакви можности и недискриминација на жената на работното место. Ова е дотолку поизразено со оглед на фактот дека досега се преземале многу малку истражувања и анализи за овие две појави, кои за свој фокус ја имале родовата компонента, па оттука и овие појави не се разгледуваа како родово базирано насилство врз жените на работното место. Проектот „Биди храбра проговори гласно“ има цел да ја утврди фактичката положба на жената на работното место во јавниот и во приватниот сектор, во однос на мобингот на работното место. Од друга страна недостатокот на соодветни и во доволен обем истражувачки податоци, анализи и медиумски простор во однос на мобингот е причина повеќе за непостоење на основно разбирање на концептот на психичко вознемирување (мобинг) и сексуално вознемирување од страна на жените-работнички. Дополнително, овие појави не се разгледувани со особена важност ниту од страна на синдикалните организации, кои треба да претставуваат вистински репрезент во обезбедувањето на соодветна заштита и безбедност на работното место. Оттука е неопходната потреба за спроведување на ваков тип истражување и промоција, со цел добивање првични податоци за овие два вида насилство врз жените на работното место, со акцент на жените од Источниот регион.

СОДРЖИНА

1. ВОВЕД.....	1
2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ	2
3. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	3
3.1 <i>Анализа на правна рамка.....</i>	<i>4</i>
3.2 <i>Анализа на резултати од спроведена online анкета</i>	<i>5</i>
3.3 <i>Анализа на одговори на барања за слободен пристап до информации од јавен карактер</i>	<i>21</i>
3.4 <i>Интервју</i>	<i>22</i>
4. ЗАКЛУЧОЦИ	24
5. ПРЕПОРАКИ.....	26
6. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	27

1. ВОВЕД

Денес речиси нема појава која е толку силно раширена, а за која толку малку се зборува.

Психичкото малтретирање на работното место е изразито негативна појава во работните средини која предизвикува сериозни проблеми и по вработените и претпријатијата, како и по вкупната општествена заедница.

Мобингот е проблем на современото општество, нов и сè уште недоволно истражен облик на кршење на човековите права. Се однесува воглавно на психичкиот дел, негативно влијае на здравјето и животот, квалитетот на работата, производството и давањето на услуги, продуктивноста, профитабилноста и има значајно влијание на економските губитоци во заедницата.

Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост, чија крајна цел може да биде: повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.¹

Мобингот како облик на психичко вознемирување на работното место во Република Северна Македонија е релативно нова појава која во последната деценија предизвикува големо внимание во правната теорија и практика. Проблемот на мобингот стана предмет на интереси на синдикатите во Македонија, бидејќи тие воочија голема опасност во работните средини од оваа негативна појава. Затоа синдикатите, пред сè најбројниот и најрепрезентативен синдикат во државата, Сојузот на синдикатите на Република Северна Македонија, со цел да го спречат психичкото малтретирање на вработните, како и да ги заштитат работниците од оваа негативна појава покренаа иницијатива за донесување на “Закон за заштита од вознемирување на работното место”.²

¹Законот за заштита од вознемирување на работното место (“Службен весник на РМ” број 79/13 и 147/15)

²Сојуз на синдикати на Македонија. *Советување Мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место*. Достапно на: <http://www.ssm.org.mk/mk/sovetuvanje-mobingot-sporred-noviot-zakon-za-zashtita-od-voznemiruvanje-na-rabotnoto-mesto>

2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Преку овој проект направивме истражување во Источниот регион за да се утврди бројот на жртви на мобинг на возраст од 22-64 години, кои од средината на 2016 година, до сега биле жртви на мобинг во нивните работни организации.

За потребите на истражувањето беше применет методот на анкетирање преку спроведена анонимна онлајн анкета, која беше поставена на социјална мрежа Фејсбук. Анкетата е посебна метода за собирање на податоци и информации, ставови и мислења на испитаниците кои во ова истражување ни се од огромна важност.

Понатаму, со цел да се добијат повеќе податоци беа поднесени барања за добивање информации од јавен карактер до релевантните институции (основни судови, подрачни единици на трудовата инспекција во центрите во Источен плански регион) како и барања за добивање информации од јавен карактер до Правниот факултет при Универзитет “Гоце Делчев” Штип. Барања за добивање информации беа поднесени и до активните здруженија на граѓани кои делуваат во овој регион, со цел да се дознае дали и во колкав број се жртвите на мобинг во испитуваниот временски период како и во предметниот регион.

Методата за тестање интервју ни помогна да добиеме директни информации од организациите кои работат на заштита на правата на работниците односно синдикатите. Интервјуиран беше претставник на Конфедерација на слободни синдикати на Република Северна Македонија (КСС) кој претставува репрезентативен синдикат во земјава.

Во рамките на проектот беше одржана отворена дебата за мобинг „Биди храбра проговори гласно” на која присуствуваа заменик од канцеларијата на Народен правобранител, координаторот на локално координативно тело за заштита од дискриминација на општина Штип, адвокати, претставници на здруженија на граѓани, новинари, претставници од локалната самоуправа, студенти.

На дебатата се донесе генерален заклучок *дека постојат голем број на случаи за мобинг, но скоро да никој од жртвите на мобинг, поради страв и недоверба во системот истиот не го пријавува.*

Дополнително, врз основа на дискусијата која се водеше на дебатата, беа формулирани следните препораки:

- Да се врати довербата на граѓаните во системот;
- Да се работи на запознавање на граѓаните со тоа што е мобинг за истите да можат да го препознаат и да делуваат;
- Да се едуцираат работниците и од јавниот и од приватниот сектор да можат да прават разлика помеѓу повреда на права од работен однос и мобинг за истиот да можат полесно да го докажат на суд;
- Да се поттикне НВО секторот да работи во делот на заштита и унапредување на правата на работниците;
- Да се зајакне свеста кај луѓето за мир, толеранција и почитување на личноста.

3. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

3.1 Анализа на правна рамка

Во Република Северна Македонија во 2009 година беше извршено дополнување на Законот за работните односи³ со две одредби во врска со мобингот, односно психичкото вознемирување на работно место.

Според, Член 9-а став 3 од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 , 129/15 и 27/16) мобингот се дефинира како: „Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој Закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.”

Со овие дополнувања на законот Законот се утврдува забрана за сите видови на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, дефинирано е што се смета за психичко вознемирување на работно место, како и правото на надомест на штета и судска заштита. Ова дополнување на основниот текст на Законот за работни односи на Република Северна Македонија со текот на времето се покажа како недоволно и нецелосно од аспект на поконкретното и поцелосното регулирање на сите прашања кои се поврзани со мобингот.

Со цел да се обезбеди поцелосна правна рамка во која поконкретно ќе се уредат прашањата во врска со правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко вознемирување на работно место, како и мерките и постапката за заштита од мобинг кај работодавачот и во судска постапка, во текот на 2013 година се пристапи кон донесување на посебен закон со кој се регулира материјата која е поврзана со мобингот на работното место, па така во оваа смисла беше донесен Законот за заштита од вознемирување на работното место.⁴ Со донесувањето на овој закон своевремено се очекуваше да се утврдат превентивните мерки и

³Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 , 129/15 и 27/16)

⁴ Закон за заштита од вознемирување на работно место (“Службен весник на РМ” број 79/13 и 147/15)

другите мерки за заштита од мобинг и со самото уредување на постапката за заштита од мобинг да се создадат нормативни и други предуслови во обезбедувањето на поголема заштита од мобинг кај работодавачот и во постапката на судска заштита. Пристапувањето кон донесување на нов закон со кој ќе се уредува предметната материја произлегува и од извршените анализи и согледувања и компаративните анализи на легислативата и нејзината примена во другите земји и кај нас, како и состојбите и искуствата од досегашните иницирани и спроведувани постапки за заштита од мобинг.

Целта на новата регулатива е пред се превентивно да влијае на спречување на мобинг и обезбедување на побрза и поефикасна заштита од мобинг на работното место, како и спречување и намалување на последиците од мобинг.

3.2 Анализа на резултати од спроведена онлајн анкета

Анонимна онлајн анкета беше спроведена преку социјална мрежа Фејсбук во временскиот период од 20 декември 2019 година до 31 јануари 2019 година. На анкетата одговорија вкупно **428** испитаници.

Онлајн анкетата е составена од 2 секции. Првата секција опфаќаше воведни прашања, а втората секција ги опфаќаше прашањата за *мобинг на работно место*. Последната група на прашања беше наменета да ја пополнат само испитаниците кои биле или се жртви на мобинг на работното место.

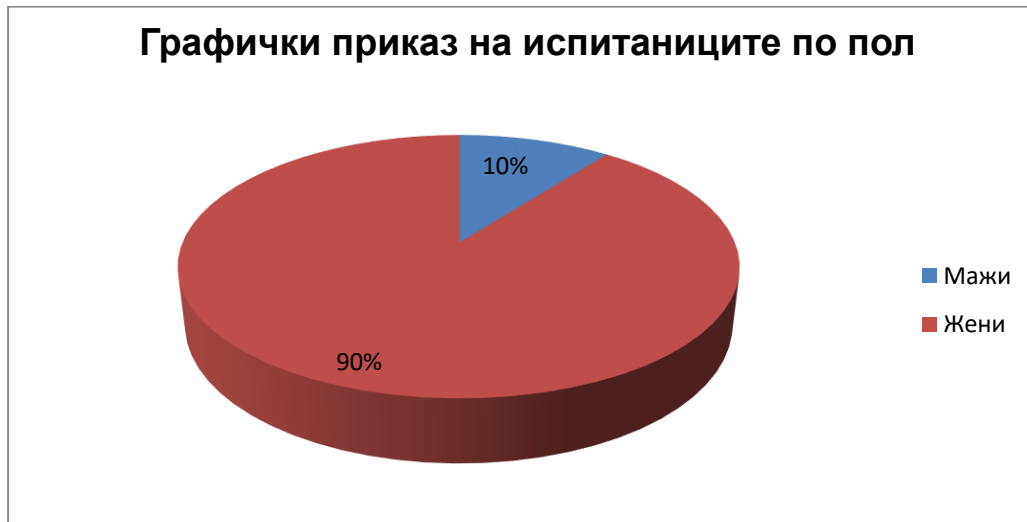
Во понатамошниот текст подетално се прикажани сите одговори дадени од испитаниците по однос на поставените прашања.

Резултатите се прикажани табеларно и графички.

Секција 1: Воведни прашања

- Структура на испитаници по пол

Слика бр.1



- Структура на испитаници по возраст

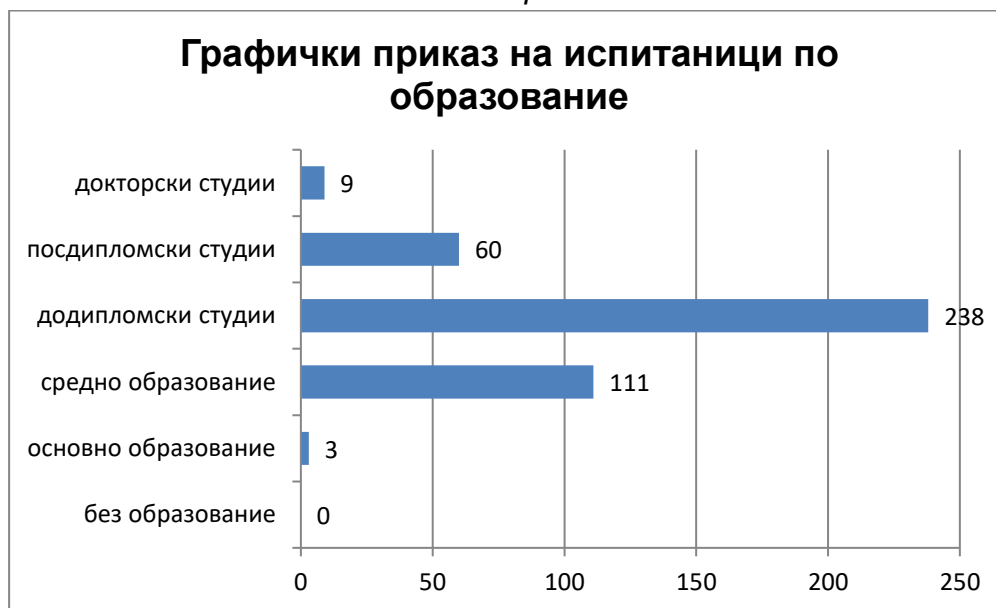
Слика бр.2



- Структура на испитаници по образование

На прашањето за структурата на испитаниците по образование се добиени следниве одговори: 3 испитаника се со основно образование, 111 од испитаниците се со средно образование, 238 се со завршени додипломски студии, 60 се со завршени постдипломски/магистерски студии и 9 се со завршен трет циклус односно докторски студии.

Слика бр.3



- Структура на испитаници по етничка припадност

На прашањето за етничка припадност одговорите 423 испитаника од кој како **Македонец/Македонка** се изјасниле 406 испитаника или **96%**, како **Албанец/Албанка** се изјасниле 2 испитаника или **0,5%**, како **Турчин/Турчинка** се изјасниле 2 испитаника или **0,5%**, како **Ром/Ромка** се изјасниле 2 испитаника или **0,5%**, како **Влав/Влаинка** се изјасниле 7 или **1,7%**, како **Србин/Србинка** се изјасниле 3 или **0,7%**. Останатите 2 понудени одговори не се пополнети.

Слика бр.4



- Брачен статус

На прашањето во однос на брачен статус добиени се **421** одговори.

Слика бр.5



- Колку изнесуваат вашите лични месечни примања изминатиот месец?

На прашањето “Колку изнесуваат вашите лични месечни примања изминатиот месец?” одговор дале **421** од испитаниците.

Табела бр.1

Износ на месечни примања	Вкупен број на одговори	Процент %
без примања	35	8,3%
помалку од 10.000 денари	13	3,1%
од 10.001 до 20.000 денари	141	33,5%
од 20.001 до 30.000 денари	166	39,4%
од 30.001 до 40.000 денари	36	8,6%
од 40.001 до 50.000 денари	13	3,1%
од 50.001 до 60.000 денари	3	0,7%
повеќе од 60.000 денари	4	1%
одбивам да одговорам	10	2,4%

- Работен статус

На прашањето во однос на работен статус се изјасниле **421** од испитаниците.

Табела бр.2

Работен статус	Вкупен број на одговори	Процент %
Вработен/а	361	85,7%
Невработен/а	46	10,9%
Пензионер/ка	2	0,5%
Домаќин/ка	3	0,7%
Студент/ка	5	1,2%
друго	4	1%

- Во кој сектор е Вашето последно вработување?

На прашањето во однос на секторот во кој работат одговориле **418** од испитаниците.

Табела бр.3

Сектор	Вкупен број на одговори	Процент %
Земјоделство шумарство и рибарство	7	1,7%
Преработувачка индустрија	26	6,2%
Снабдување со вода и управување со води	/	/
Градежништво	6	1,4%
Трговија на мало и големо	45	10,8%
Образование	78	18,7%
Транспорт и складирање	4	1%
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	9	2,2%
Информации и комуникации	12	2,9%
Финансиски дејности и осигурување	18	4,3%
Јавна управа и одбрана	39	9,1%
Уметност, забава и рекреација		
Друго	171	40,9%

- На кој начин ви беше регулиран последниот работен ангажман?

Табела бр.4

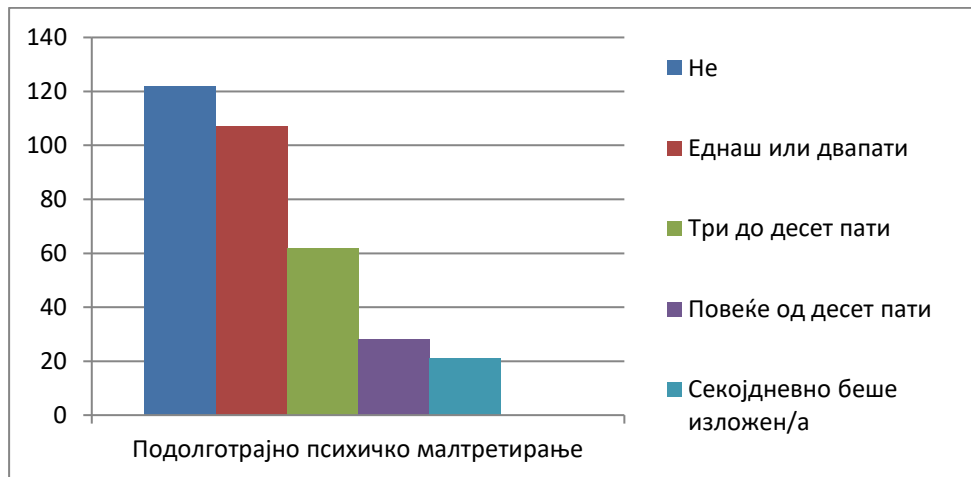
Работен ангажман	Вкупен број на одговори	Процент %
Договор за вработување на неопределено време	277	66,1%
Договор за вработување на определено време	107	25,5%
Договор на дело/Договор за повремено вршење на услуги	13	3,1
Работам/работев без договор за вработување или договор за вршење на услуги	4	1%
Друго	18	4,3%

Секција 2: Мобинг на работното место

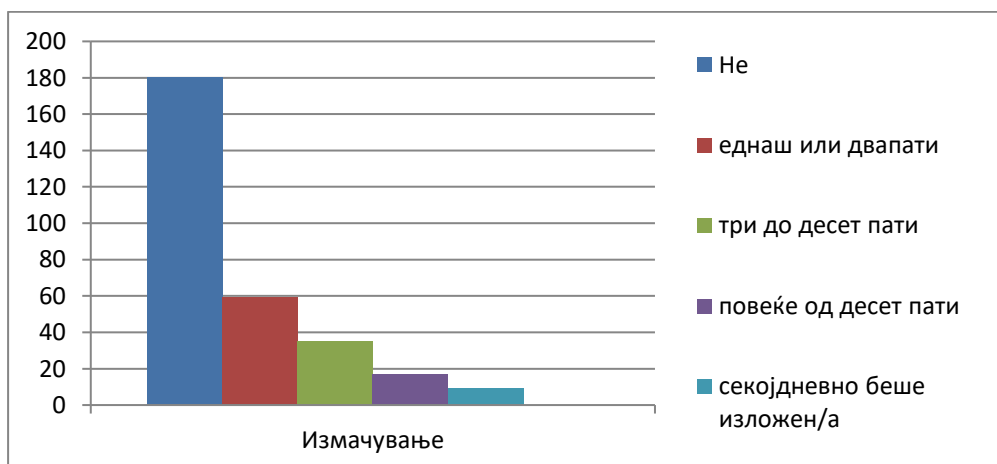
Во оваа секција се сместени прашања поврзани со темата мобинг на работното место кои водат од општото кон посебното односно од прашањето дали испитаниците се запознати со терминот мобинг и што тоа значи, па се до прашањето дали тие самите се жртви на мобинг.

- Дали во вашиот работен век сте биле сведок на ситуација во која вашиот колега или колешка биле доведени во некоја од следните ситуации?

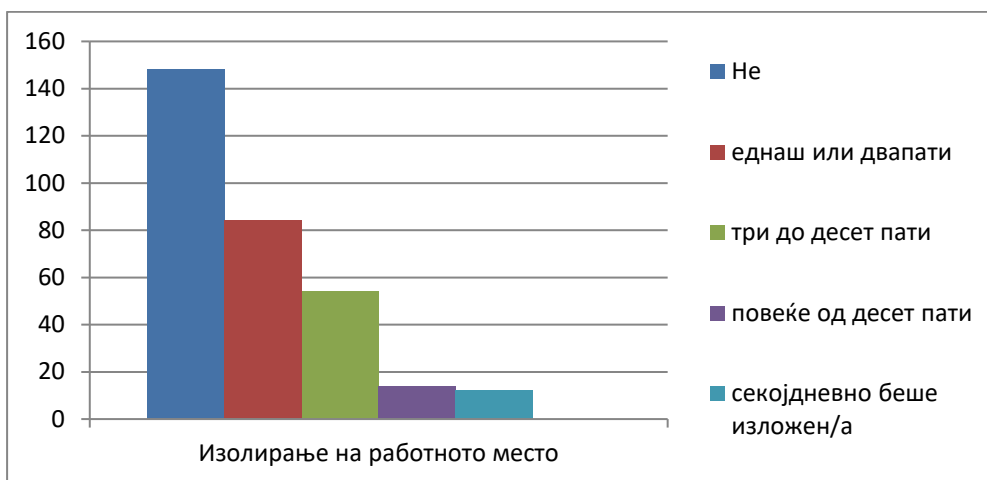
Слика бр.6



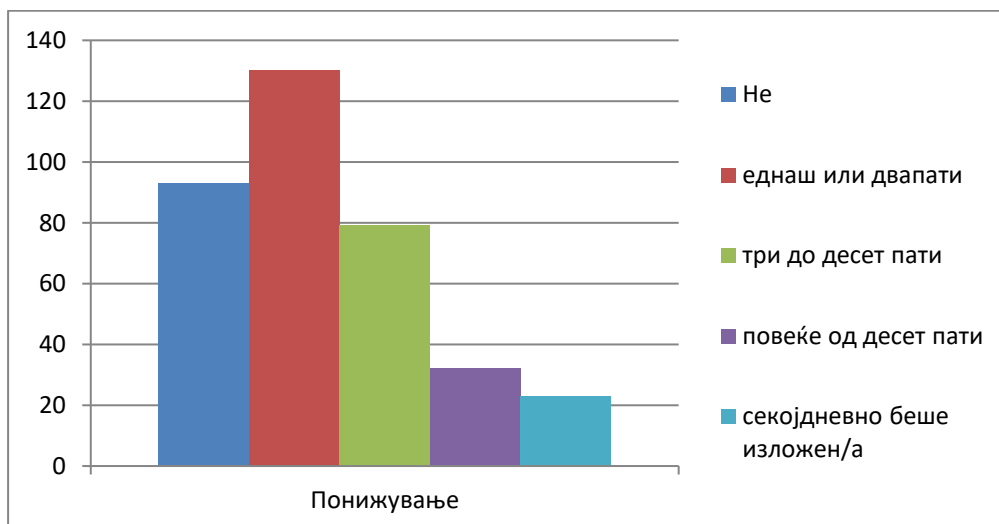
Слика бр.7



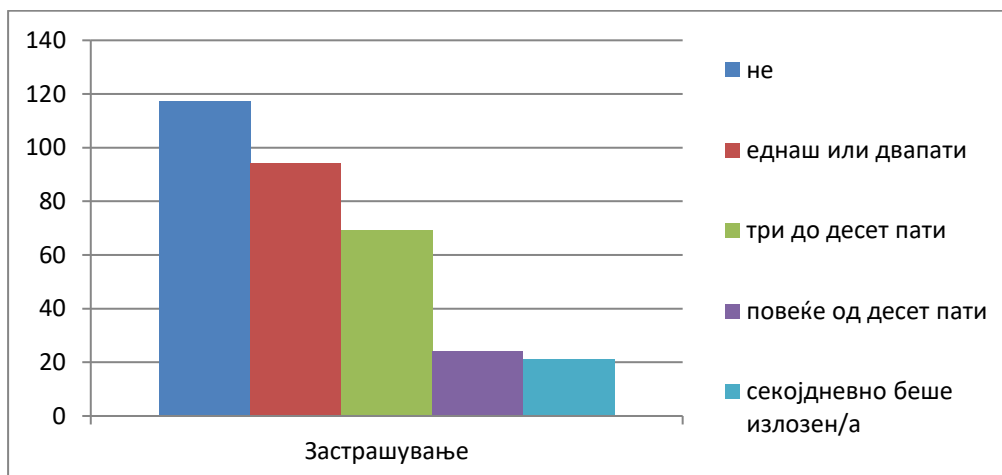
Слика бр.8



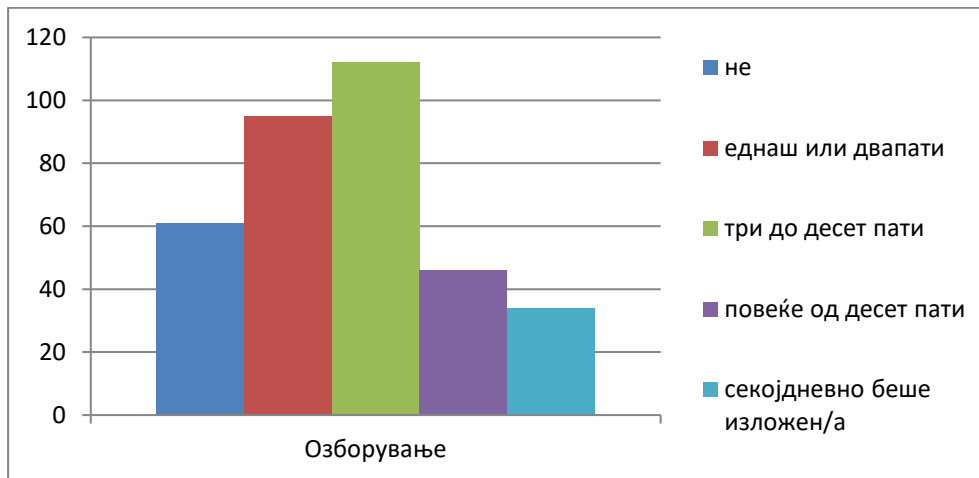
Слика бр.9



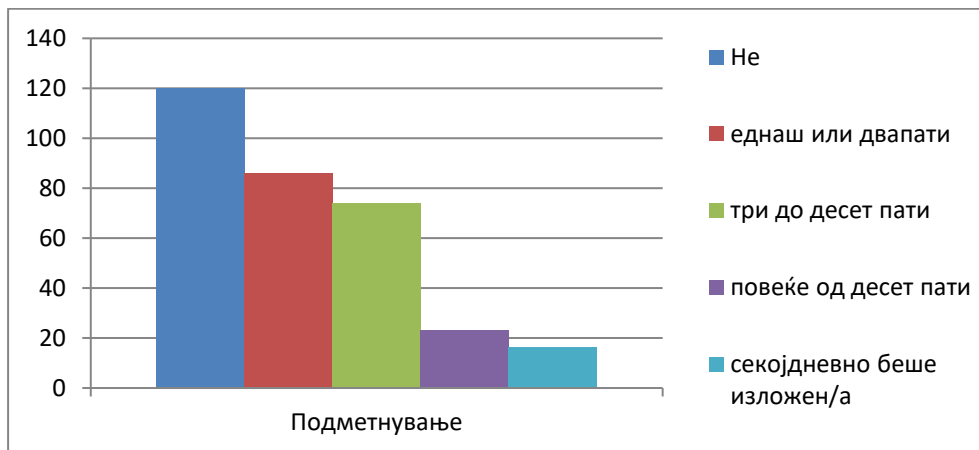
Слика бр.10



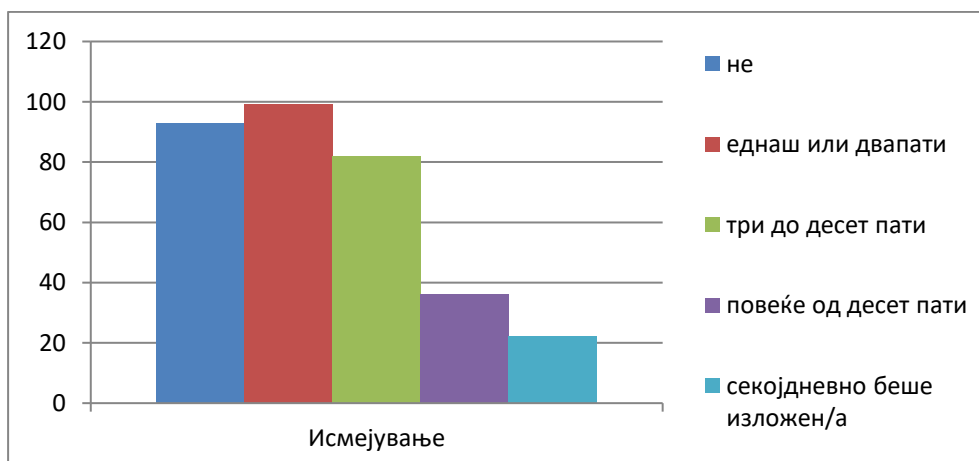
Слика бр.11



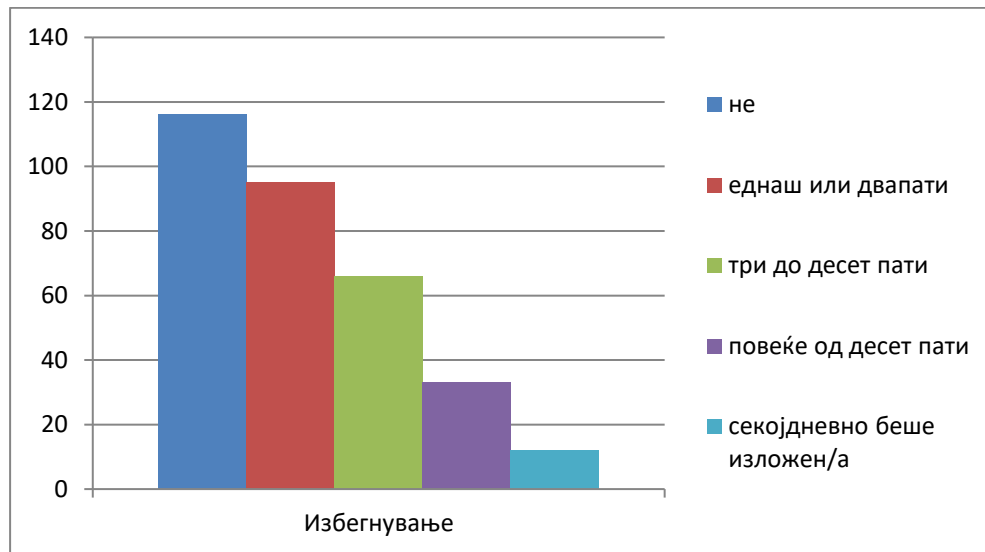
Слика бр.12



Слика бр.13



Слика бр.14



Слика бр.15



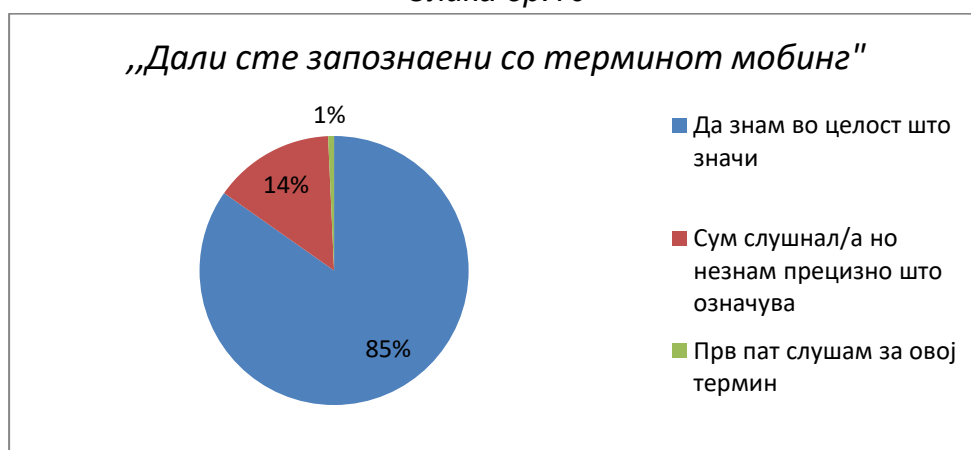
- Дали сте биле сведок на друга непријатна ситуација која не е наведена во претходното прашање? Доколку да, ве молиме објаснете.

На ова прашање одговриле вкупно 37 од испитаниците со “да” или “не”, а во продолжение ги издвојуваме следниве коментари:

- ❖ Целата атмосфера е со големи притисоци и закани за отпуштање и технолошки вишок;
- ❖ Тим лидерот фрли корпа со ѓубре по операторите;
- ❖ Бркање од работа на мој колега кој беше вратен на работа по две години, откако го доби судскиот спор;

- ❖ Газдарицата често критикуваше дека не е задоволна од работата на некои колешки дека се неспособни ни лебот да си го заработат;
 - ❖ Напади на работно место (тепање);
 - ❖ Долги приказни за пишување роман;
 - ❖ Заstraшување.
- Дали сте запознаени со терминот „мобинг“?

Слика бр.16



- Дали некогаш сте биле жртва на мобинг?

На прашањето “дали сте биле жртва на мобинг” одговориле **423** од испитаниците.

Слика бр.17

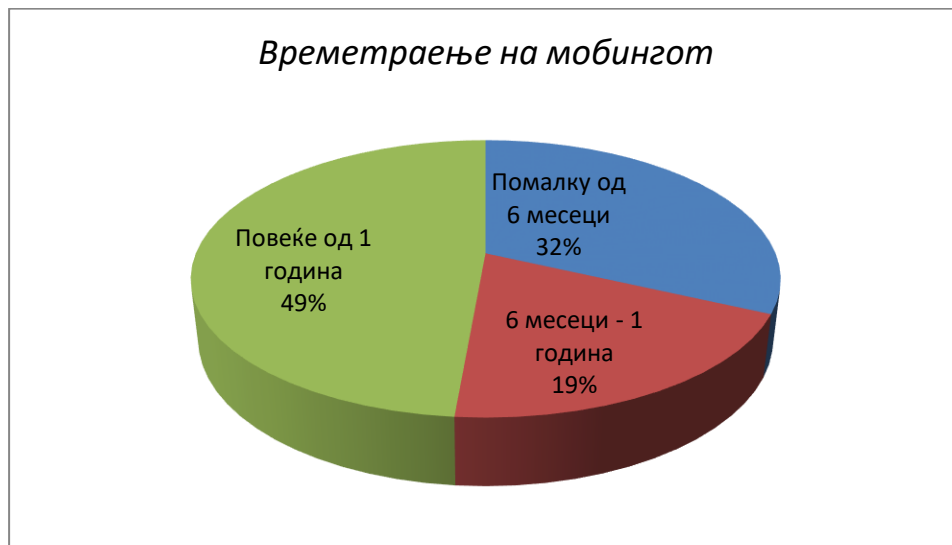


Последната група на прашања е наменета да ја пополнат само испитаниците кои биле или се жртви на мобинг на работното место

- Колку долго време бевте жртва на мобинг?

На прашањето “Колку долго време бевте жртва на мобинг” одговориле **251** од испитаниците.

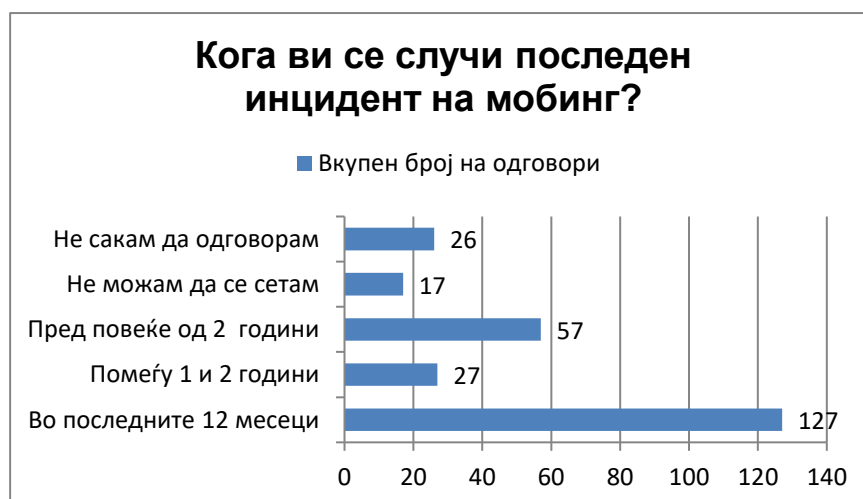
Слика бр.18



- Кога ви се случи последниот инцидент на мобинг?

На прашањето “Кога ви се случи последниот инцидент на мобинг?” дале одговор **254** од испитаниците.

Слика бр.19



- Кој го изврши мобингот?

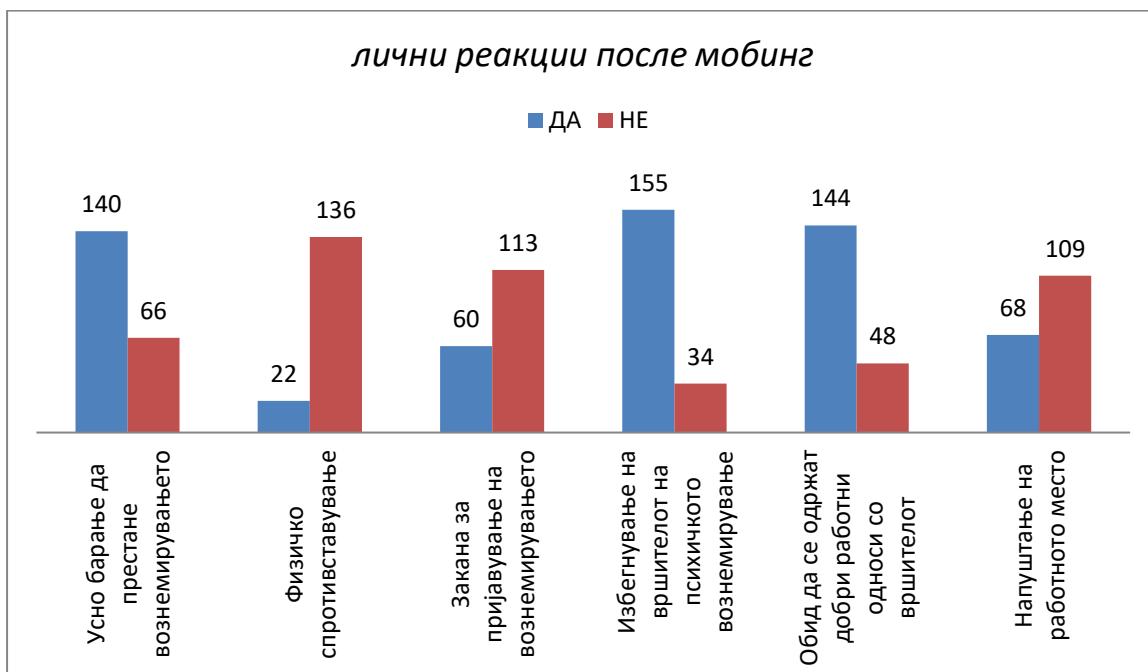
На прашањето “Кој го изврши мобингот?” одговорите **255** од испитаниците со следниве проценти.

Табела бр.5

Кој го изврши мобингот?	Вкупен број на одговори	Процент %
Директор	86	33,7
Раководител	95	37,3%
Колега на иста позиција	43	16,9%
Подреден/а на пониска позиција	6	2,4%
Странка/клиент	5	2%
Друго	20	7,8%

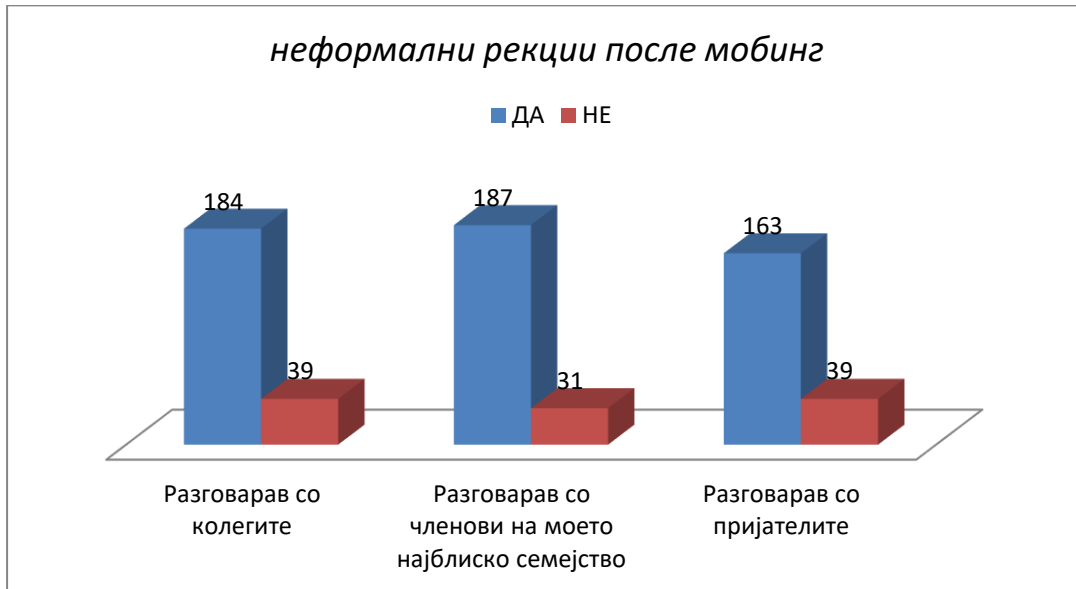
- Дали преземавте некоја од следните лични реакции после мобингот ?

Слика бр.19



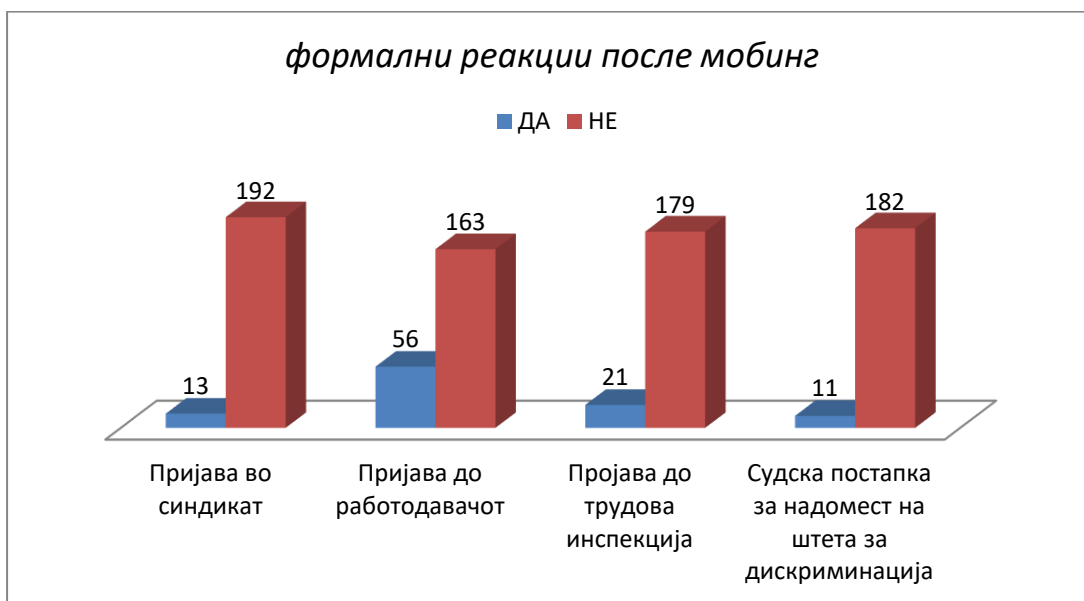
- Дали преземавте некоја од следните неформални реакции после мобингот ?

Слика бр.21



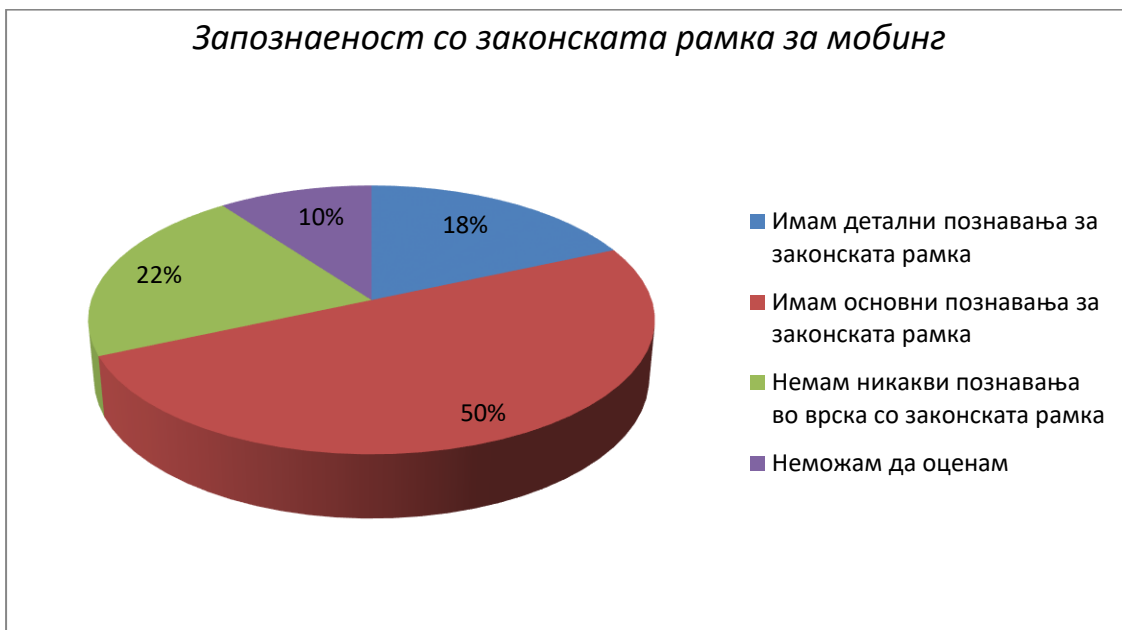
- Дали преземавте некоја од следните формални реакции после мобингот?

Слика бр.22



- Дали сте запознати со законското регулирање на мобингот?

Слика бр.23



- Дали сакате да споделите ваше размислување, искуство и слично за кое не бевте прашани со анкетава, одговориле **40 лица** и ги дале следниве одговори:
 - Мобингот најтешко се докажува, може да се доведе жртвата во состојба да добие отказ;
 - Мобингот врз мене беше вршен повеќе од три години, но секојдневно пред 24 години кога не постоеше законско регулирање за мобинг. Како вчера да беше сè се сеќавам и не сакам ни една личност да го помине тој кошмар. Ви стојам на располагање за вашето истражување. Сакам многу да се спасат од мобери;
 - Овде најчесто мобингот е политички мотивиран. Доколку не си подржувач на сегашната власт или веќе си обележан како опозиција настанува пекол и нема кој да те заштити. Јас тоа го осетив на своја кожа и на крајот бев принуден да си напуштам од работа;
 - По завршување на судската постапка ќе бидете известени;
 - Во писмена форма доставив опомена за мобинг и барање до училишен одбор за укинување на предложените казни од директорот. Иако барањето беше едногласно прифатено и казните отфрлени,

селективниот пристап на директор на Основно Училиште од Кочани, продолжува;

- Нема институции нема суд, нема човечност, само мито и корупција. Водев судски спор и верував во правда и мислев само јас сум обесправена, но нажалост се е труло, нема чист судија од Основен суд па до судски совет;
- Мислам дека во нашата држава многу ретко може да се добие позитивна судска одлука и да одговара тој што го врши мобингот, и колку што знам досега има само еден таков случај, дотолку повеќе што синдикатите постојат за да се штитат интересите на работодавците, а не на вработените. Воедно партиското, етничкото и роднинското лоби има се поголемо влијание од правото и правдата за вработените;
- Супер анкета продолжете да откривате уништени и повредени души;
- Нема на кој да се пожалиш. Сите се поврзани нема кој да те заштити. И за еден ден на боледување цела година тортуре психичко малтретирање за на крај да ми го дадат во рака отказното решение и силум ме натераа да го потпишам отказното решение. И одјавување во заводот на 30-ти, а јас работев до 4-ти и правото да земам надомест од заводот смислено ми го укинаа зошто поминале 4 дена од отказот, не сум се пријавила на време. Штипска мафијашка фирма која ја окупира цела источна Македонија и НИКОЈ ништо не им може;
- Не само директорот, туку и педагогот, и помошник директор и класниот раководител на ученичката која лажеше дека нешто сум сторила. Разговорот беше воден на спикерфон пред група од 5 други ученици, кои ја слушнаа вистината. Ниту од еден ученик не се зема изјава да се потврди мојата страна, а да се зголеми притисокот наводно се јави и друга ситуација која се испостави дека е неточна исто како и претходната. Ништо не се случи освен стресот и понижувањето и водење на несоодветна постапка. За жал во моето училиште ако сте добар професор кој си ја врши работата не чините и сите ве мразат и напаѓаат. Како професор и без нагледни средства секој месец вложувам по 50 евра од плата за да им биде интересна наставата на средношколци, денар не им земам за тестовите, не се шетам јас на ерасмус, но ги советувам како тие сами да аплицираат и сами да заминат. Секогаш на прво место и со 5 оценета на интегрални инспекции, ама за жал каде што работам мобингот

е присутен од сите страни. И за жал, сметам дека ништо нема да се смени. Особено не кога сте малцинство во поглед на функцијата работник кој работи;

- Мое размислување е да се крене поголема активност информирање во врска на распознавање на мобингот. Многу работници незнаат ни што е всушност мобинг и трпат секакви тортури и сето тоа да може да се спроведе и да се застане позади работникот кога тој ќе реагира. Значи анкети, часови и слично, да се крене јавната свест кај работникот, а газдите да сфатат дека неможат туку така да рагираат;
- Се поголем е бројот на луѓе кои трпат мобинг на работното место, но ретко кој се осудува да пријави од страв да не ја изгуби работата;
- Кога реагираш т.е.пријавуваш, не само што никој не превзема ништо туку станува уште полошо за тој што пријавил;
- Со посебно внимание да се следи конфекциската работа во истокот посебно Пробиштип;
- Не можев искрено да разговарам со колегите.Никој не ја сфакаше мојата ситуација, мислеа дека се работи само за пари.Никој не ми кажа реченица во која ќе познаам дека разбираат низ какво психичко малтретирање поминувам.

3.3 Анализа на одговори на барања за слободен пристап до информации од јавен карактер

Спроведено беше и истражување со поднесени барања за добивање информации од јавен карактер до релевантните институции. На прашањето: „Број на поднесени пријави по основ мобинг на работно место, за периодот од 2016 до 2019 година, за секоја година одделно, во кои е утврдено дека жртвата на мобинг било лице од женски пол“ ги дадоа следниве информации:

- Основен суд Штип – има еден предмет под овој основ, лицето е жртва на мобинг и е од женски пол, но предметот сеуште нема добиено разрешница.
- Основен суд Веница – нема поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер.
- Основен суд Св.Николе - нема поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер.

- Основен суд Делчево - нема поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер.
- Основен суд Берово - нема поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер.
- Основен суд Кочани - нема поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер.

Како дел од ова истражување беа вклучени и Државниот инспекторат за труд кои доставија податоци за територијата на цела држава, но со напомена дека не водат евиденција за полот на жртвите:

- 2016 година бројот на поднесени пријави за вознемирување на работно место т.е мобинг изнесува 28.
- 2017 година бројот на поднесени пријави за вознемирување на работно место т.е мобинг изнесува 504.
- 2018 година бројот на поднесени пријави за вознемирување на работно место т.е мобинг изнесува 312.
- 2019 година (заклучно со месец октомври) бројот на поднесени пријави за вознемирување на работно место т.е мобинг изнесува 168.

3.4 Интервју

Интервјуиран е претставник од Конфедерација на слободни синдикати на Република Северна Македонија (КСС) Марјан Костадиновски, кој даде свое видување за мобинг во образованието.

“Мобингот како во сите установи се среќава и во образованието. Навидум изгледа дека е лесно да се работи со најмладите, бидејќи работните обврски се однапред испланирани и програмирани. Сепак вработените во оваа дејност во текот на работниот процес се среќаваат и со проблеми од типот на нов термин “Мобинг”. Мобингот во образованието се појавува повремено колективно и почесто индивидуално. Пример за **колективен мобинг** е давање на преголеми непотребни административни обврски кај носителите на дејноста - наставниците, и чести задолженија при одржување, реновирање, надградба на училишните објекти и градинарски активности во училишниот двор-технички персонал.

Индивидуален мобинг се врши скоро секогаш врз најпрофесионалните, највредните работници. Најчесто мобингот го вршат

претпоставените, користејќи ја моќта на функцијата и расположливите средства: законски, политички и други алатки кои се бараат од споменатите како продолжена рака на власта.

Жртвите на мобингот се работниците кои покрај професионалната работа работат и деградирачки работи, прекувремени работи и секако неплатени, бидејќи за истите постои само усна наредба.

Постои и мобинг со изолација на поединци од страна на работници кои слабо ја познаваат професијата за која се платени, меѓутоа блиски до сите директори, раководители. Поради страв од конкуренција постојано се бават со омаловажување, внесување на несигурност, разочарување кај подобрите, преземање на трудот на поуспешните, а честопати се наградувани и како успешни и примерни. Мобинг постои уште на почеток со упис и селекција на учениците. Привилигираните наставници добиват селектирани паралелки, непривилигираните со слаби ученици се обележуваат како слаби наставници.

Многу е видлив и осетлив мобинг за време на штрајк или протест. Во некои училишта се одземаат и класни раководства заради несогласување на директорот и наставникот дали да се почитува одлуката на СОНК или на директорот. За жал многу е тешко да се докаже мобинг во суд, судските процеси се долги што претставува исто така еден вид мобинг. Вработените иако ги добиват делата по заслуга на СОНК, после критиките од претпоставените ја губат довербата во синдикатот, а честопати и се откажуваат од членството во синдикат.”

4. ЗАКЛУЧОЦИ

Мобингот е негативна општествена појава која може да има апсолутни последици по физичкото и менталното здравје на човекот, квалитетот и продуктивноста на работата, неговата семејна хармонија итн. Мобингот има правни, општествени, финансиски последици и штети на целокупната општествена заедница. Овие последици се толку сериозни и нарушувачки што треба многу јасно да се истакне дека феноменот “мобинг” е напад и кршење на основните човекови права, што во многу општества се санкционира веќе подолг временски период.

Од нашето направено истражување дојдовме до следниве заклучоци:

1. Дури **21,4%** од испитаниците во онлајн анкетата немаат никакви познавања за мобинг на работно места, а скоро половината од испитаниците имаат основни познавања;
2. Во најчест случај сторители на мобинг се раководители односно мобинг вршат раководните лица во организациите, во помал број се лица на иста или пониска позиција од жртвата;
3. 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;
4. Жртвите на мобингот се работници кои покрај професионалната работа работат и деградирачки работи, прекувремени и неплатени работи;
5. Жртвите тешко се осмелуваат да говорат јавно за мобингот и незначителен е бројот на оние кои побарале стручна помош;
6. Работодавачите не се свесни за последиците од мобингот и не се многу заинтересирани за чувствата и потребите на работниците;
7. Државниот инспекторат за труд за период од 2016-2019 даде информации за поднесени **1012 пријави** за вознемирување на работно место (*напомена*: податокот се однесува за територија на цела држава);
8. Во основен суд Штип по основ мобинг се води една постапка, лицето е од женски пол, во останатите 5 основни судови во Источна Македонија нема

поднесено тужби или водено постапки од ваков карактер;

9. Жртвите немаат доверба во правосудниот систем и не се осмелуваат да пријават мобинг;
10. Тешкиот и долг процес на докажување на делото мобинг и долгите судски процедури претставуваат еден вид мобинг.

5. ПРЕПОРАКИ

Согласно нашето истражување и резултатите кои што произлегоа од истото, се охрабривме во овој дел да дадеме препораки кои се однесуваат на индивидуално ниво односно препораките кои ќе вијаат директно на граѓаните /работниците и препораки кои ги насочуваме кон работните организации од јавниот и приватниот сектор.

Веруваме дека поединечното и организационото делување ќе доведат до подобри резултати во однос на пристапот кон мобингот, неговата превенција и во крајна линија неговото сузбивање или негово сведување на минимум кој како таков нема да доведе до разрушување на личноста на работникот или на работната организација.

Препораки на индивидуално ниво:

Да се работи на запознавање на граѓаните со тоа што е мобинг за истите да можат да го препознаат и да делуваат;

Да се едуцираат работниците од јавниот и од приватниот сектор да можат да прават разлика помеѓу повреда на права од работен однос и мобинг за истиот да можат полесно да го докажат на суд;

Да се зајакне свеста кај луѓето за мир, толеранција и почитување на личноста.

Препораки на организационо ниво

Да се создадат услови за промена на работната атмосфера;

Да се обезбедат здрави и безбедни услови за работа;

Да се обезбедат услови кои ќе придонесат работникот да се чувствува корисен, успешен, почитуван;

Вработените да партиципираат во поставувањето заеднички цели и носењето одлуки во организацијата;

Да се почитува правото на приватност и на сопствени мислења, ставови и гледишта (плуралитет на идеи во организацијата);

Да се организира социјално одговорна работна средина (организација која е чувствителна на потребите на вработените).

6. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Сојуз на синдикати на Македонија. Советување Мобингот според новиот Закон за заштита од вознемирување на работното место. Достапно на: <http://www.ssm.org.mk/mk/sovetuvanje-mobingot-spered-noviot-zakon-za-zashtita-od-voznemiruvanje-na-rabotnoto-mesto>

Законот за заштита од вознемирување на работното место ("Службен весник на Република Македонија" број 79/13 и 147/15)

Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија" број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 , 129/15 и 27/16)