



Ко-финансирано од
Европската Унија

Ко-финансирано од Шведската агенција за
меѓународен развој и соработка



ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА НАЧИНОТ, ОПСЕГОТ И ВЛИЈАНИЕТО НА ВОЗНЕМИРУВАЊЕТО ВРЗ ЖРТВИТЕ НА МОБИНГ



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ - ШТИП



Ко-финансирано од
Европската Унија

Ко-финансирано од Шведската агенција за
меѓународен развој и соработка



Издавач: Здружение за заштита на работничките права „Гласен Текстилец“ – Штип

Автор: Маја Ристова, адвокатка

Уредници: Маја Ристова, адвокатка

Кристина Ампева, претседателка на Гласен Текстилец

Печатница: Лонгуров ДОО Штип | Тираж: 50

Проектот „Пријавете мобинг, не молчете, не сме родово еднакви со мобинг“, имплементиран од Гласен Текстилец е поддржан од Реактор - Истражување во акција и нивните партнери преку акцијата „Унапредување на родовата еднаквост во процесот на пристапување во ЕУ“. Акцијата е финансирана од Европската Унија и ко-финансирана од Шведската агенција за меѓународен развој и соработка (Сида).

Анализата е создадена со финансиска поддршка на Европската Унија, ко-финансирана од Шведската агенција за меѓународен развој и соработка (Сида). Содржината е единствена одговорност на Гласен Текстилец и авторката и не ги одразува ставовите на Европската Унија или Сида.



СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	5
КЛУЧНИ НАОДИ.....	7
АНАЛИЗА И РЕЗУЛТАТИ.....	9
МЕТОДОЛОГИЈА.....	26
СТРУКТУРА НА ПРИМЕРОКОТ.....	27
ПРЕПОРАКИ.....	28
КВАНТИТАТИВЕН ДЕЛ.....	30

ВОВЕД

Едно од уставно загарантираните права на граѓаните на Република Северна Македонија е и правото на слободен пристап до работа, кое право е во корелација со правото на работникот да биде заштитен од секаков вид на вознемирување на работното место.

Правото на заштита на работникот од вознемирување на работното место во нашето законодавство е регулирано со Законот за заштита од вознемирување на работно место, донесен во јуни 2013 година. Целта поради која истиот се донесе е „спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место”, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина” (Член 2 од овој Закон).

Законот за заштита од вознемирување на работно место, разликува два вида на вознемирување на работно место: „Психичко вознемирување на работно место и полово вознемирување на работното место“. Согласно член 5 став 1 од Законот, „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, 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”. Согласно член 5 став 2 од Законот “Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.”

Со цел истражување на „терен” за состојбата во оваа област, Здружението за заштита на работничките права „Гласен Текстилец”, започна со работа на проектот „Пријавете мобинг, не молчете, не сме родово еднакви со мобинг”, проект поддржан од Реактор - Истражување во акција и нивните партнери,

преку акцијата „Унапредување на родова еднаквост преку процесот на пристапување на ЕУ“. Во рамките на овој проект беше ангажирана експертката Маја Ристова за да спроведе истражување како би се востановил начинот, опсегот и влијанието на вознемирувањето врз жртвите, односно, врз лицата на кои е вршено вознемирување.

Поконкретно, ова истражување се состои од квантитативен дел, односно, истото е спроведено преку користење на техника на собирање на податоци на хартија, на примерок од 986 испитаници. Квантитативниот дел беше спроведен во периодот од 01.07.2022 - 01.08.2022 година.

Во продолжение, извештајот ги вклучува прегледот на клучните наоди, детална анализа по тематски секции и прашања, опис на користената методологија, структура на примерокот и инструментите (структуриран прашалник за квантитативниот дел).

КЛУЧНИ НАОДИ

Истражувањето е спроведено врз 986 испитаници/чки вработени во приватниот сектор, а претежно во текстилната индустрија. Во овој извештај е важно да се спомене дека анкетарките кои го спроведуваа ова истражување се препознати од страна на целните групи, се дел од тие работни средини, а анкетањето се спроведуваше надвор од работните простории на работодавачот.

За ова истражување беше важно да се види застапеноста на мобингот на работното место особено во приватниот сектор и текстилната индустрија, дали работниците/чките го препознаваат мобингот, но и дали ги знаат и ги користат постоечките механизми за заштита од мобинг.

На прашањето дали испитаниците се информирани од страна на работодавачот што е мобинг и дали воопшто знаат што е мобинг, 75% од нив истакнале дека не се информирани што е мобинг, но сепак 90% од испитаниците одговориле дека знаат што е мобинг. Меѓутоа, доколку се погледне како испитаниците дале одговор и како го дефинирале мобингот, ќе се заклучи дека од 90% кои мислат дека знаат што е мобинг, само 76% испитаници навистина знаат што точно се подразбира под поимот мобинг.

На прашањето дали некогаш сте биле жртва на мобинг испитаниците одговориле позитивно во 66%, а дури 53% од овие 66% испитаници одговориле дека се вршел од страна на претпоставен или претпоставен колега. 94% од испитаниците точно знаат да го препознаат мобингот, односно начинот на кој истиот се врши, па така дале соодветен опис на прашањето- “на кој начин ви се вршеше мобинг?” Поради тоа што согласно закон, предвиден е период од најмалку 6 месеци континуитет за да може да се смета дека на работникот му е вршено мобинг, беше поставено прашање колку време траел мобингот, при што 38% од испитаниците одговориле дека мобингот траел повеќе од 6 месеци, понекогаш дури и со години, а 37% дека се вршел помалку од 6 месеци. 85% дале одговор дека имаат докази за тоа.

Во однос на преземени или непреземени мерки, испитаниците одговориле:

- 64% дека преземале мерки за заштита
- 51% преземањето на мерките им помогнало во позитивно решавање на случајот
- 69% преземањето на мерките им донело понеповолни услови од претходно
- 28% вклучиле адвокат, синдикат, невладина организација за помош на случајот
- 10% иницирале судска постапка
- 4% не им донело негативни последици по работата
- 70% немаат доверба дека судската постапка може да заврши во нивна корист.

На прашањето дали тоа што трпевте мобинг влијаеше на вашето здравје/односот со фамилијата и пријателите 84% од испитаниците кои трпеле мобинг одговориле позитивно, односно, дека имале нарушено здравје.

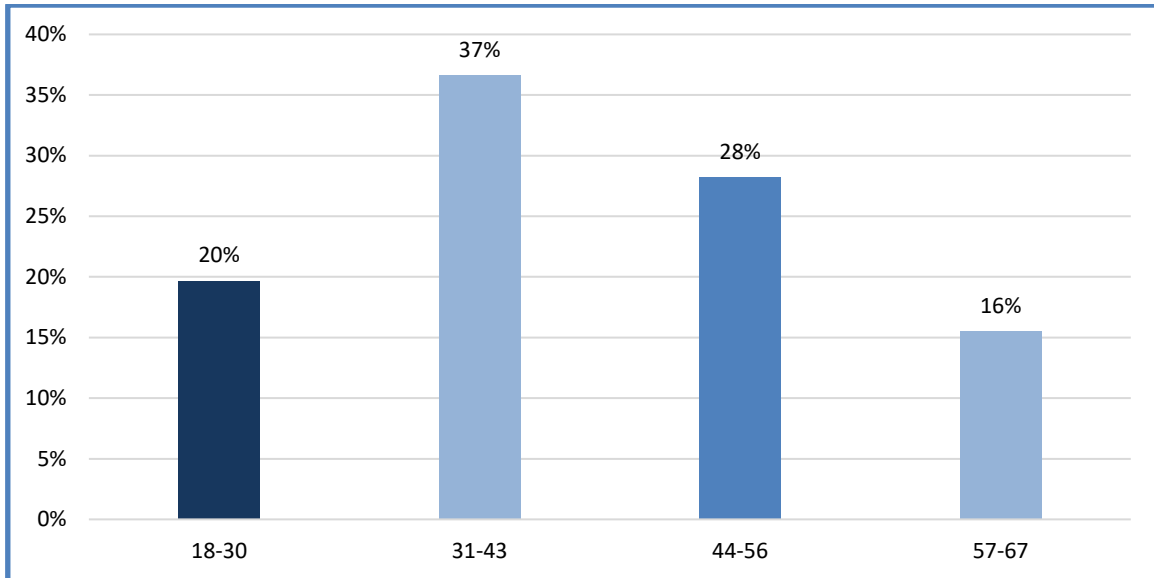
На прашањето дали сте биле сведок на мобинг и ако да дали и што направивте во тој случај, 65% одговориле дека биле сведоци на мобинг, од кои што 17% не преземеле ништо, а 68% понудиле совет и разговарале со колегата. Во однос на прашањето дали би сведочеле доколку ваш колега трпи мобинг 29% од испитаниците одговориле дека не би сведочеле, а една од причините која ја наведуваат е страв да не го изгубат работното место.

И за крај, 53% од испитаниците одговориле дека не знаат како да се заштитат од мобинг.

АНАЛИЗА И РЕЗУЛТАТИ

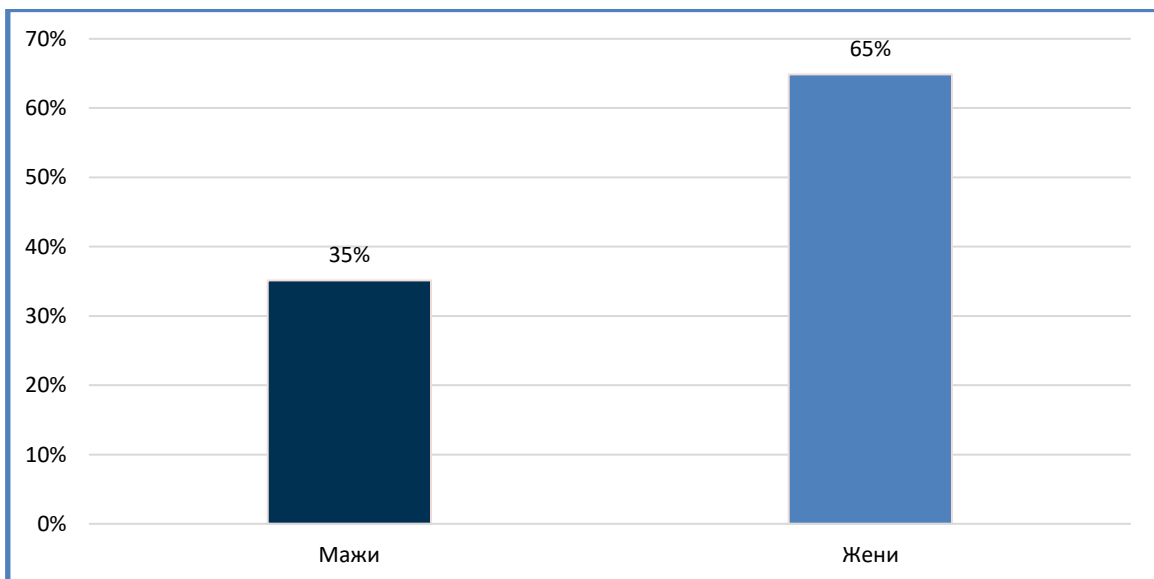
1. Во која старосна група припаѓате?

- Најголемиот број на вработени се на возраст од 31-43 години, додека пак само 16% одговориле дека припаѓат на возрасната група од 57 до 67 години.



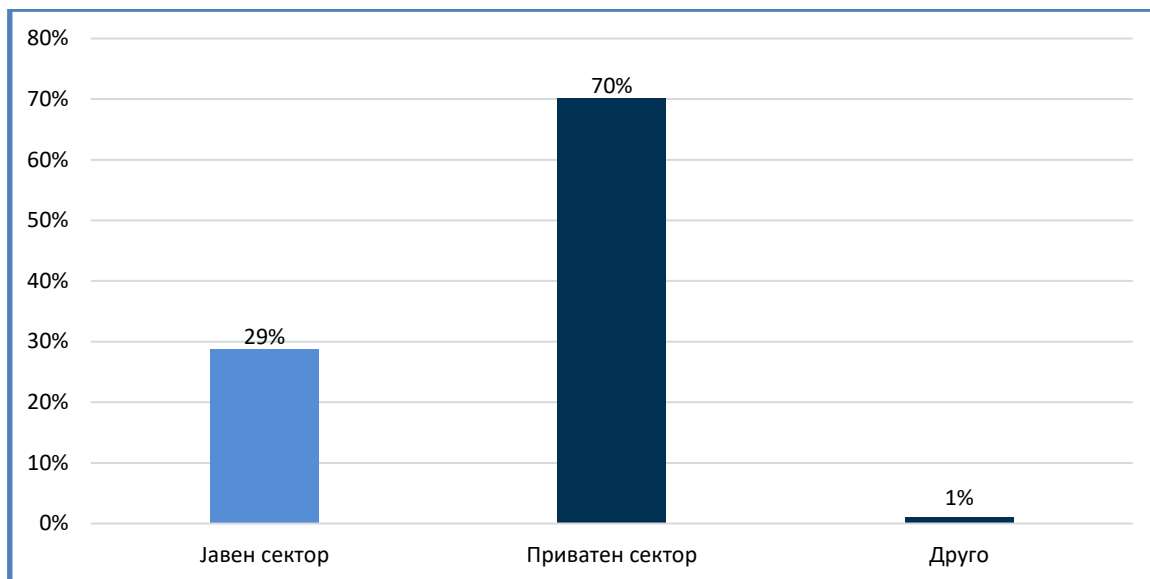
2. На кој пол припаѓате?

- Дури 65% од вработените се жени, а 35% припаѓаат на машкиот пол.

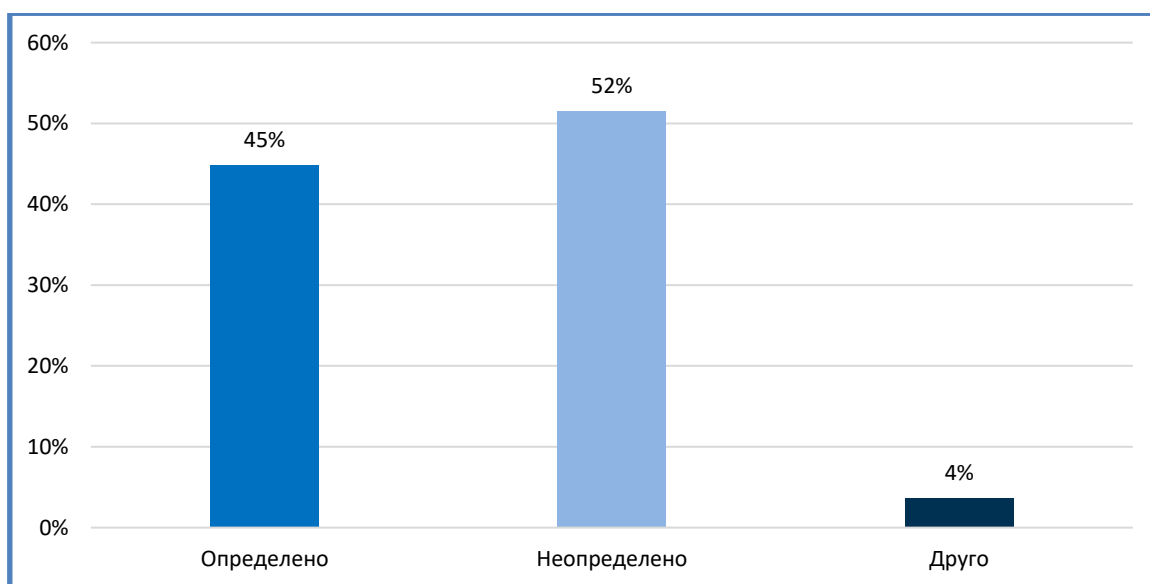


3. Вработен/а сум во:

- 70% од испитаниците се вработени во приватен сектор



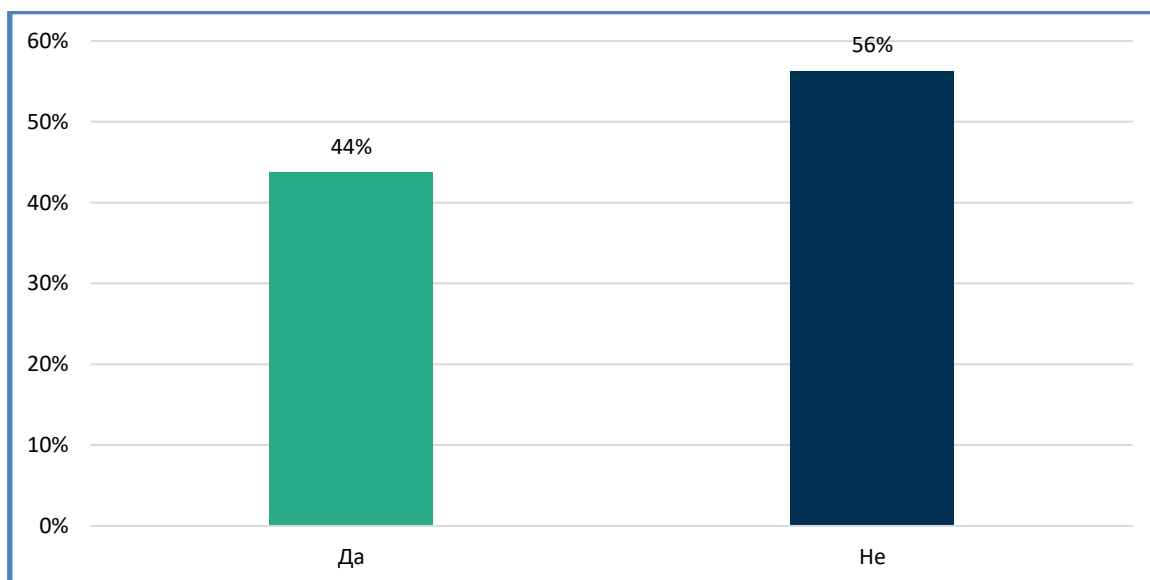
4. Работам со договор на:



- 52 % од испитаниците се вработени со договор на неопределено, а 45% со договор на определено работно време.

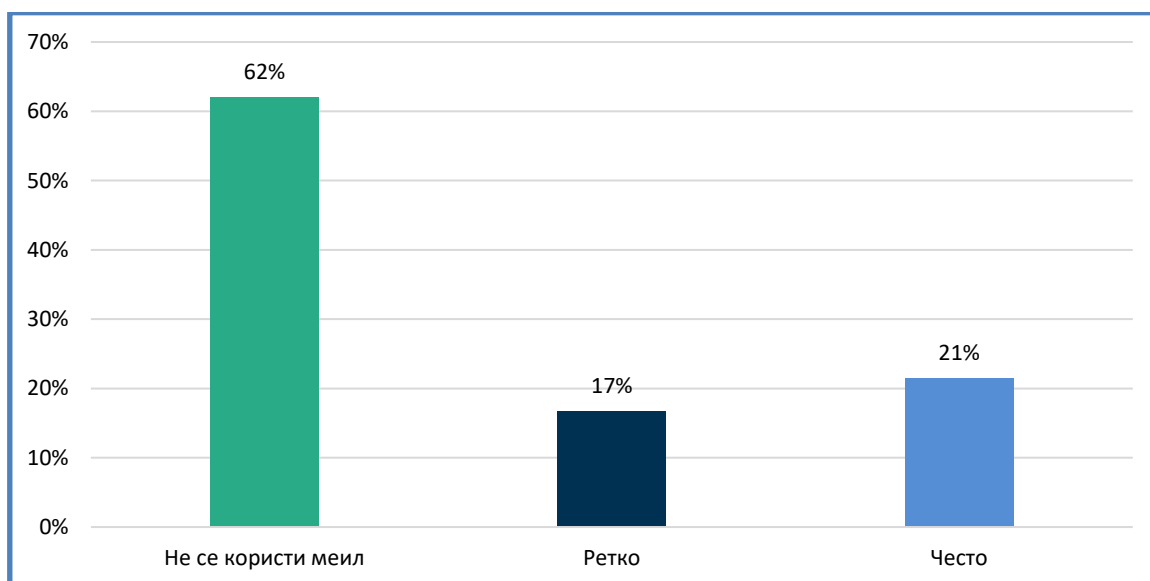
5. Дали во вашата работна организација се користи електронска пошта (е-маил) за меѓусебна комуникација?

- На ова прашање, 56% од испитаните одговориле дека не користат, а 44% користат електронска пошта за комуникација.



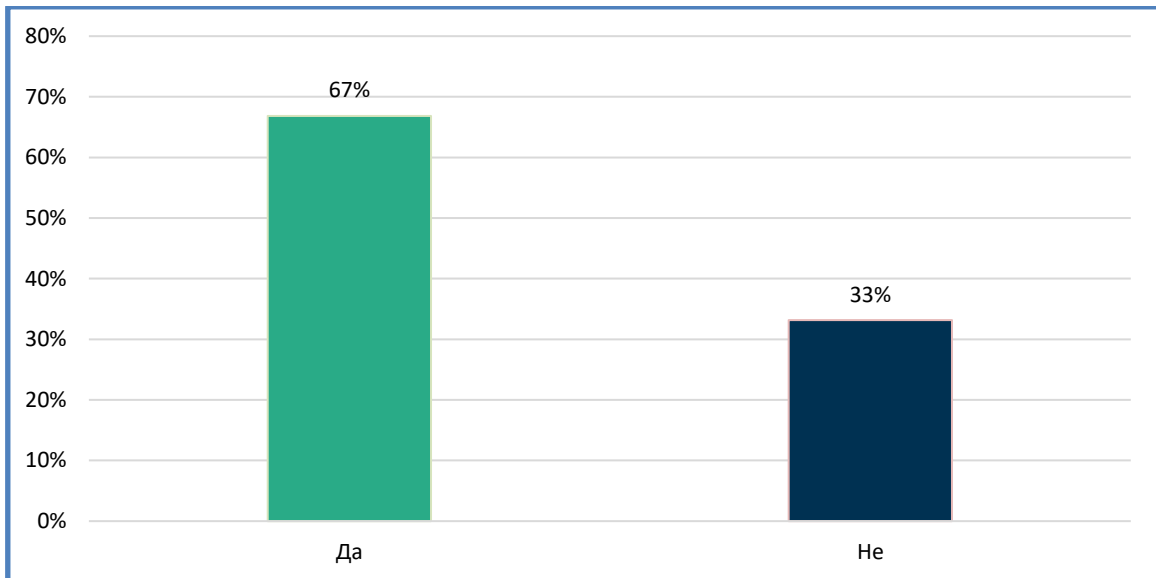
6. Колку често користите (е-маил) на работа?

- Дури 62 % од испитаните вработени, одговориле дека не се користи електронската пошта како средство за комуникација во фирмата каде што се вработени.



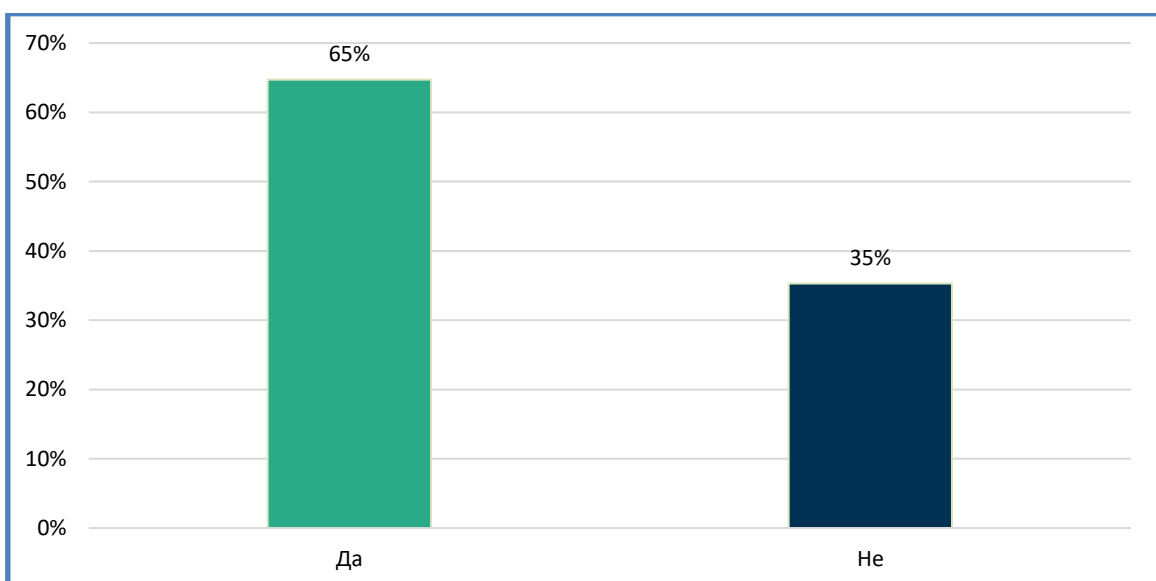
7. Дали има видео надзор на вашето работно место?

- Во однос на прашањата дали во работното опкружување има видео надзор и дали за истото се информирани, 67% од испитаниците одговориле дека имаат видео надзор.



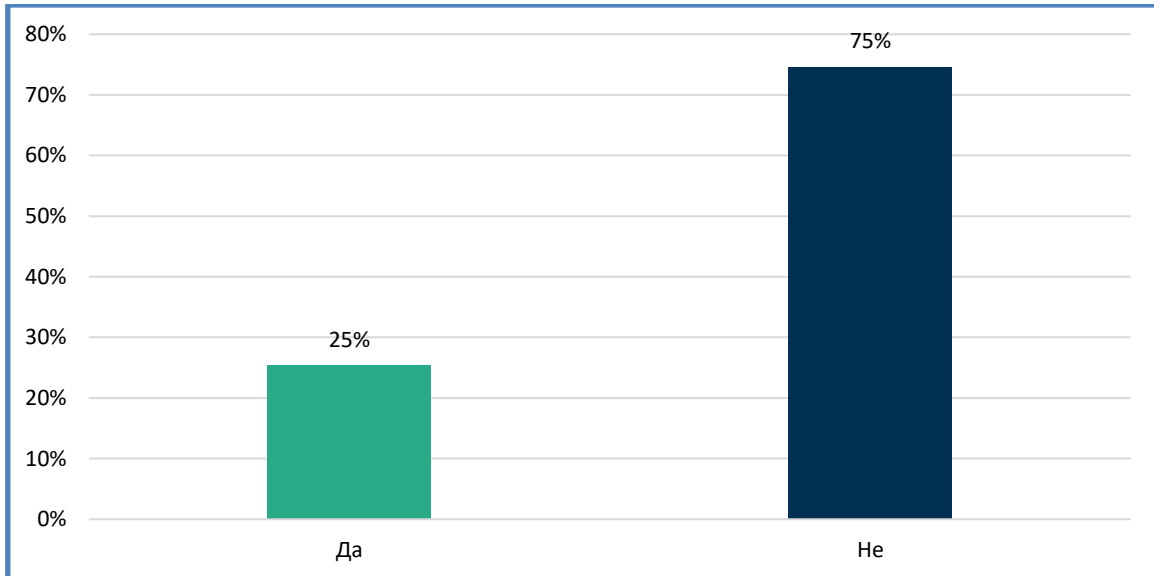
8. Дали сте информирани од работодавачот дека има видео надзор на вашето работно место?

- На ова прашање, 65% одговориле дека се информирани од страна на работодавачот дека во компанијата има видео надзор, а преостанатите 35% истакнале дека не се информирани од страна на работодавачот дека се врши видео надзор на работното место.



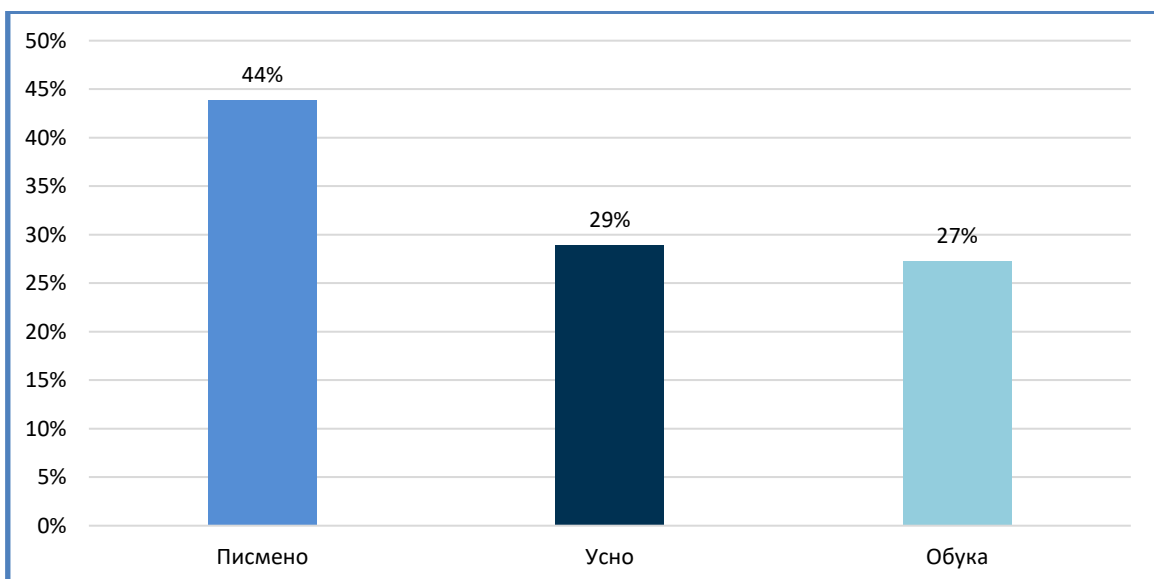
9. Дали сте информирани од работодавачот што е мобинг?

- На прашањето дали испитаниците се информирани од страна на работодавачот што е мобинг, 75% од нив истакнале дека не се информирани што е мобинг.



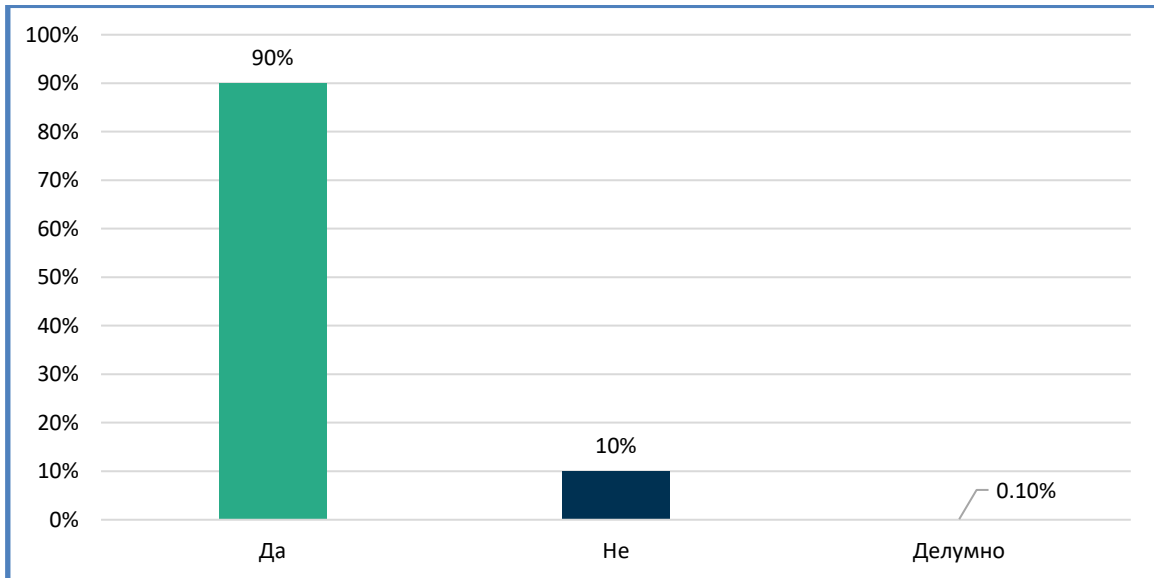
Ако ДА, на кој начин?

- На прашањето, на кој начин се информирани од работодавачот за тоа што е мобинг, испитаниците или 29% од нив, одговориле дека им е објането усно, 44% одговориле дека им е пренесено на писмено, а само 27% имале обезбедена обука за тоа што е мобинг.



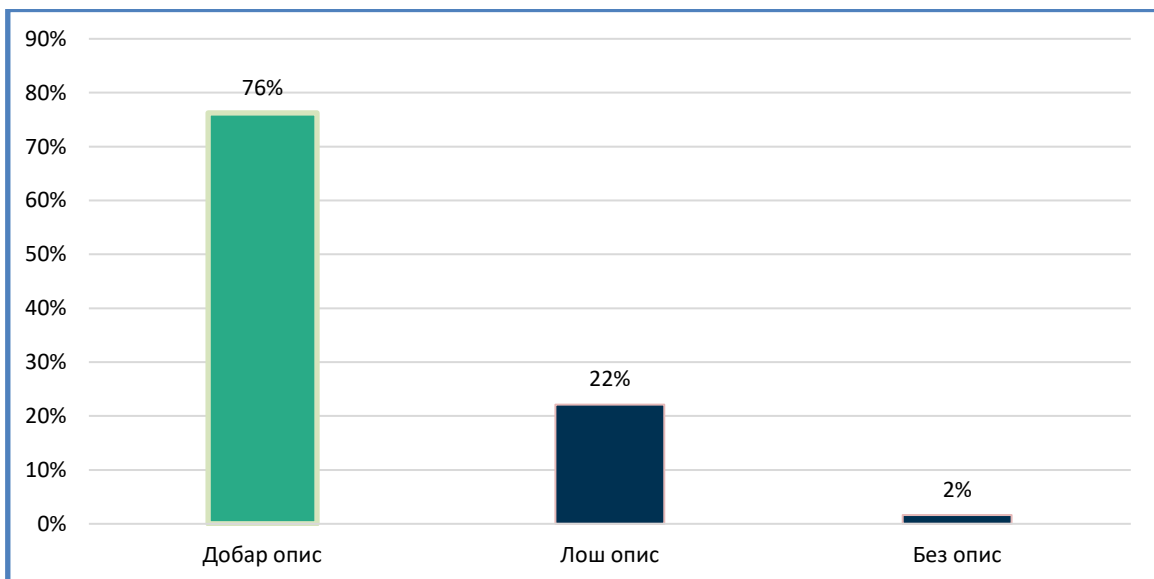
10. Дали знаете што е мобинг?

- На ова прашање 90% од испитаниците одговориле дека знаат што е мобинг.



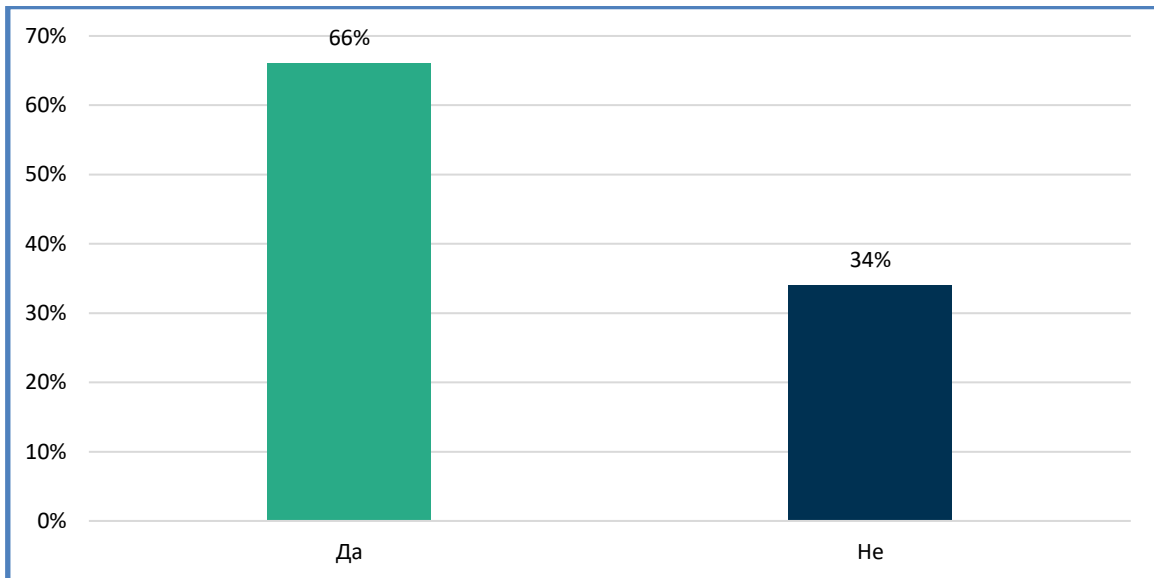
11. Опишете што за вас претставува мобинг?

- Доколку се погледне како испитаниците го дефинирале мобингот, ќе се заклучи дека од 90% кои мислат дека знаат што е мобинг, само 76% испитаници навистина знаат што точно се подразбира под поимот мобинг.



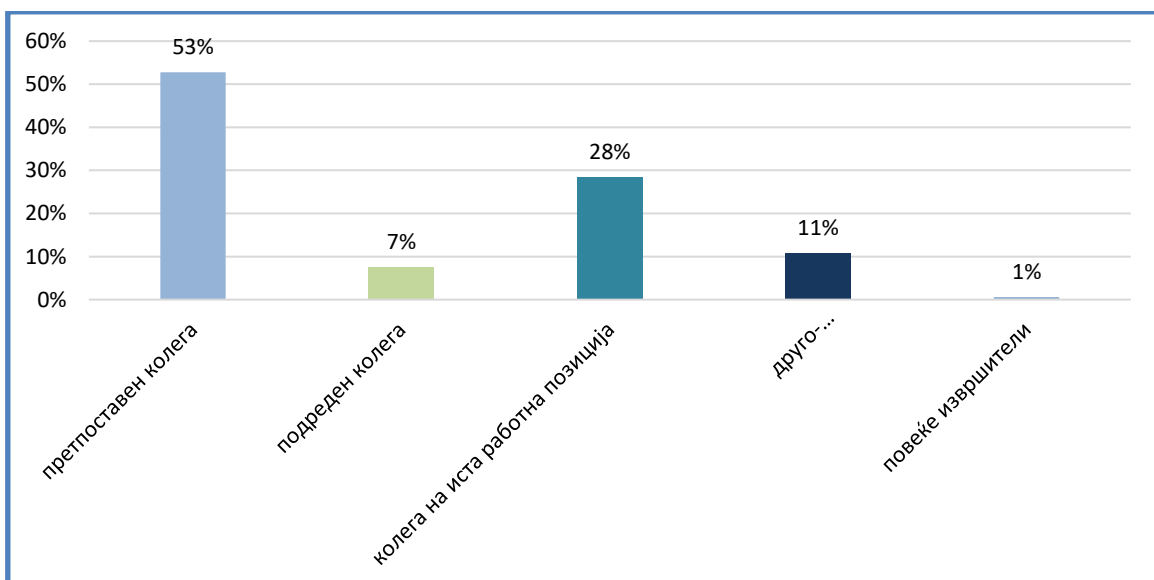
12. Дали некогаш сте биле жртва на мобинг?

- На прашањето дали некогаш сте биле жртва на мобинг, дури 66% од испитаниците одговориле позитивно, додека 34% одговориле дека не се соочиле со мобинг.



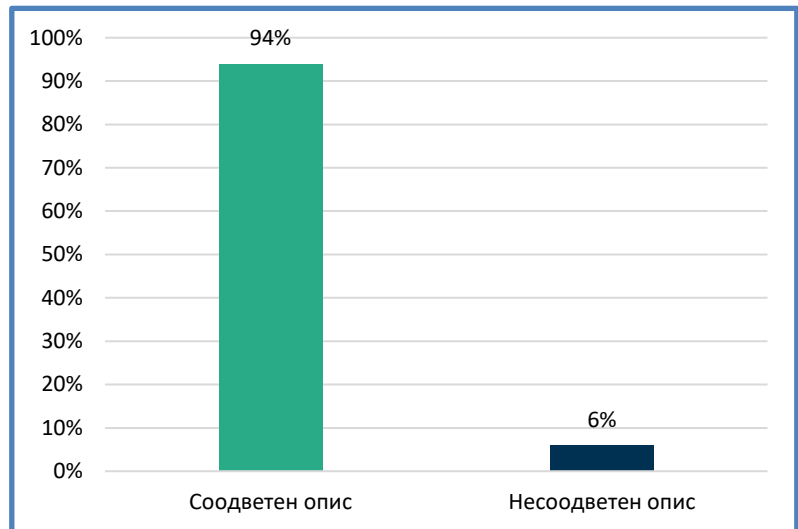
13. Од кој се вршеше мобингот?

- Дури 53% од испитаниците, одговориле дека биле жртви на мобинг од страна на претпоставени, а 28% одговориле дека оние кои им го вршеле мобингот, биле на иста работна позиција како и жртвите (испитаниците).

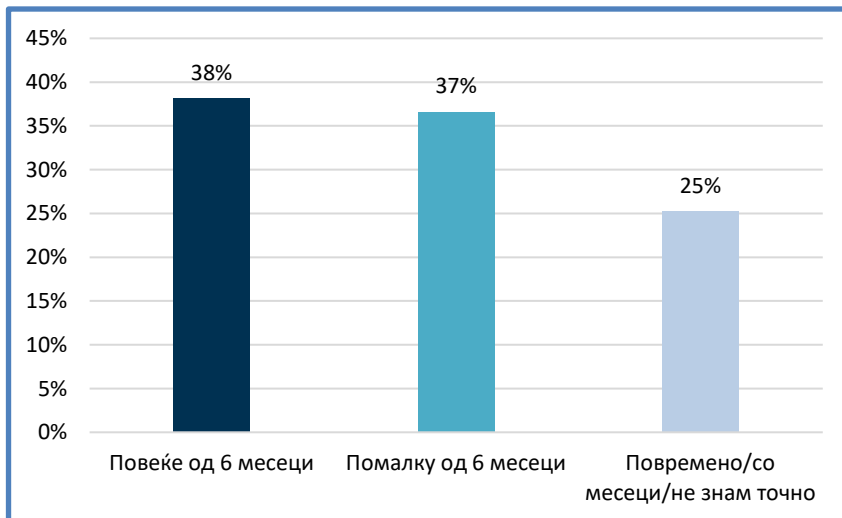


14. На кој начин се вршеше мобингот?

- 94% од испитаниците точно знаат да го препознаат мобингот, односно начинот на кој истиот се врши, па така дале соодветен опис на прашањето: на кој начин им бил вршен мобинг?



15. Колку време траеше мобингот?

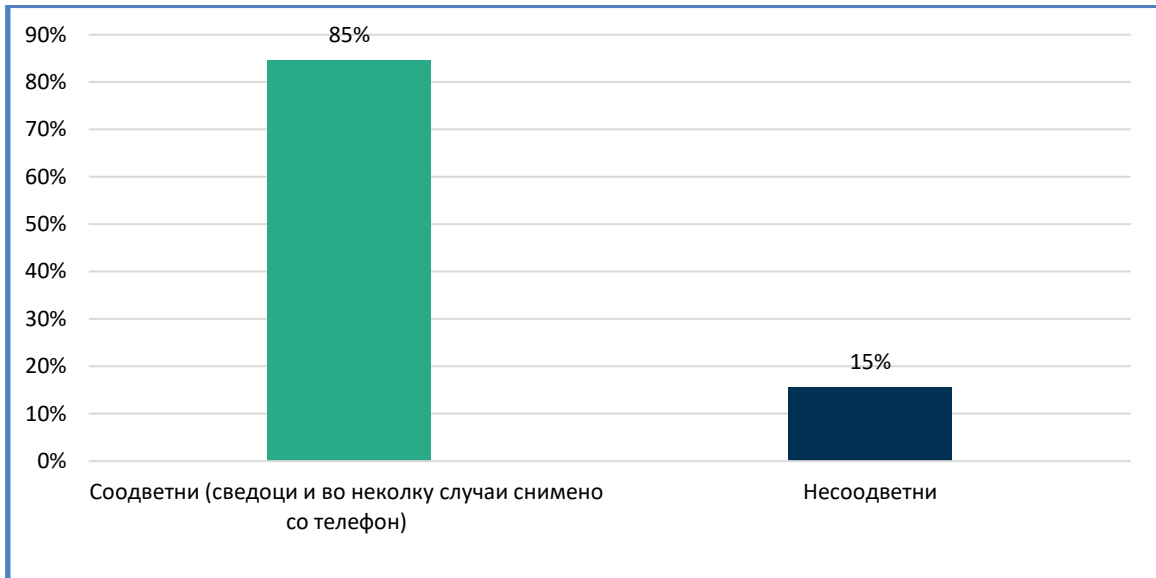


Поради тоа што согласно закон, предвиден е период од најмалку 6 месеци континуитет за да може да се смета дека на работникот му е вршено мобинг, беше поставено прашање

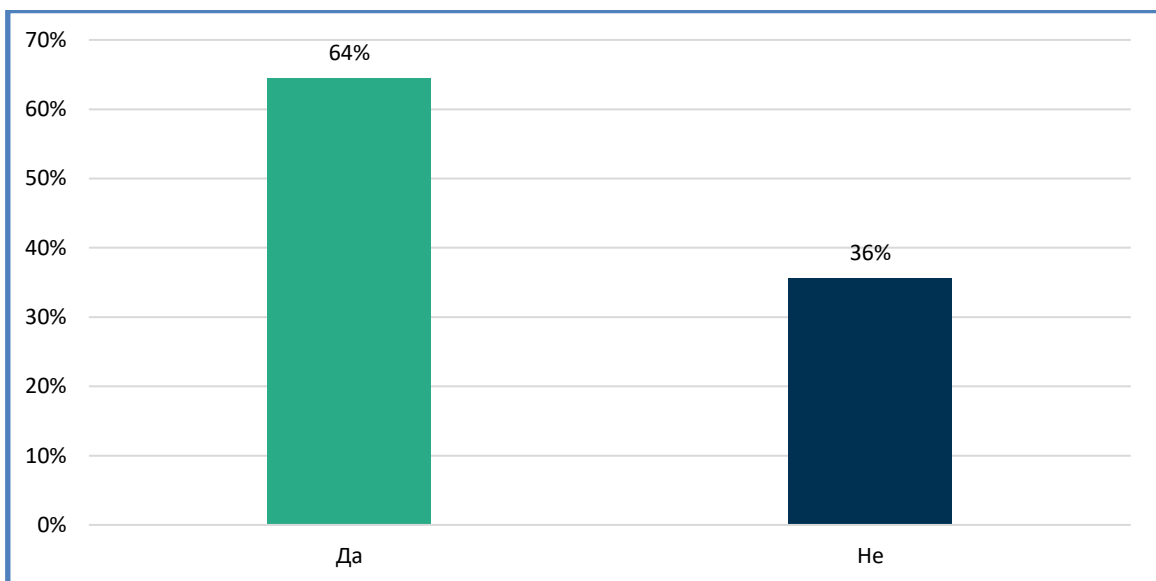
колку време траел мобингот, при што 38% од испитаниците одговориле дека мобингот траел повеќе од 6 месеци, понекогаш дури и со години, а 37% дека се вршел помалку од 6 месеци.

16. Дали имавте докази?

- 85% од испитаниците, дале одговор дека имаат докази дека биле жртви на мобинг, а се наведени сведоци, но и снимки со телефон.



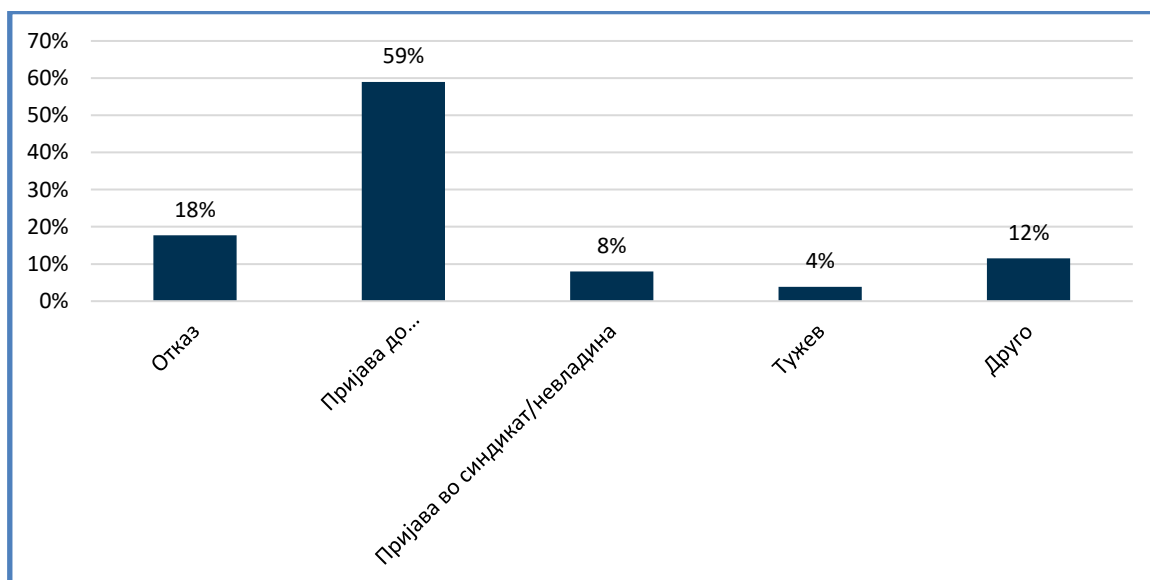
17. Дали преземавте некои мерки?



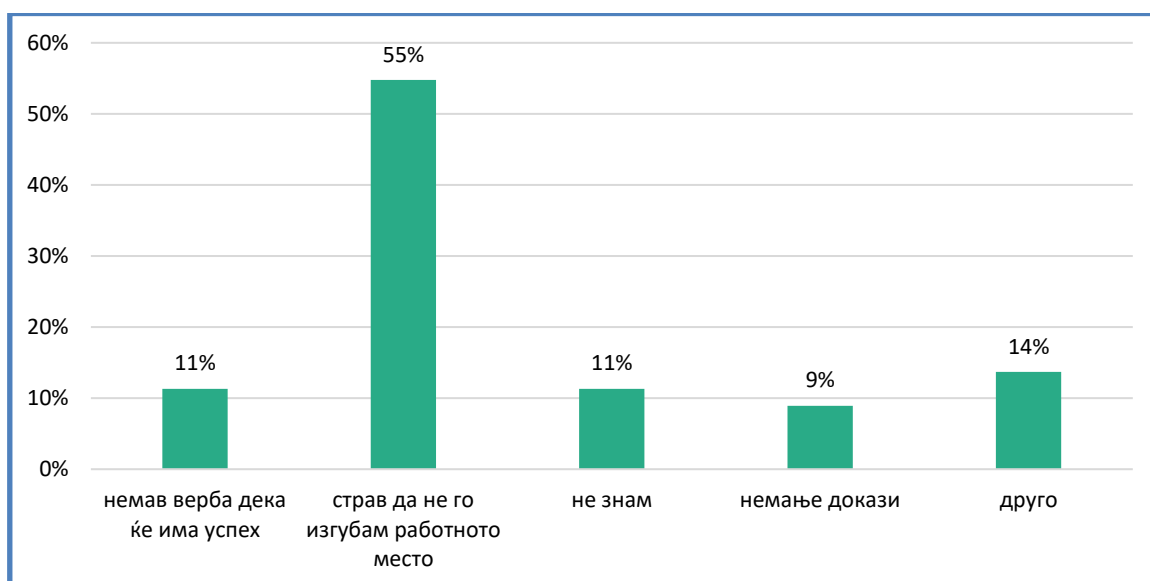
- Во однос на преземени или непреземени мерки, испитаниците одговориле 64% дека преземале мерки за заштита, а 36% не преземале мерки за заштита од мобинг.

Ако ДА, какви?

- 59% од испитаниците, пријавиле до сопственик/управител на фирмата, 18% си дале отказ, а само 8% побарале заштита и пријавиле до синдикат или невладина организација.

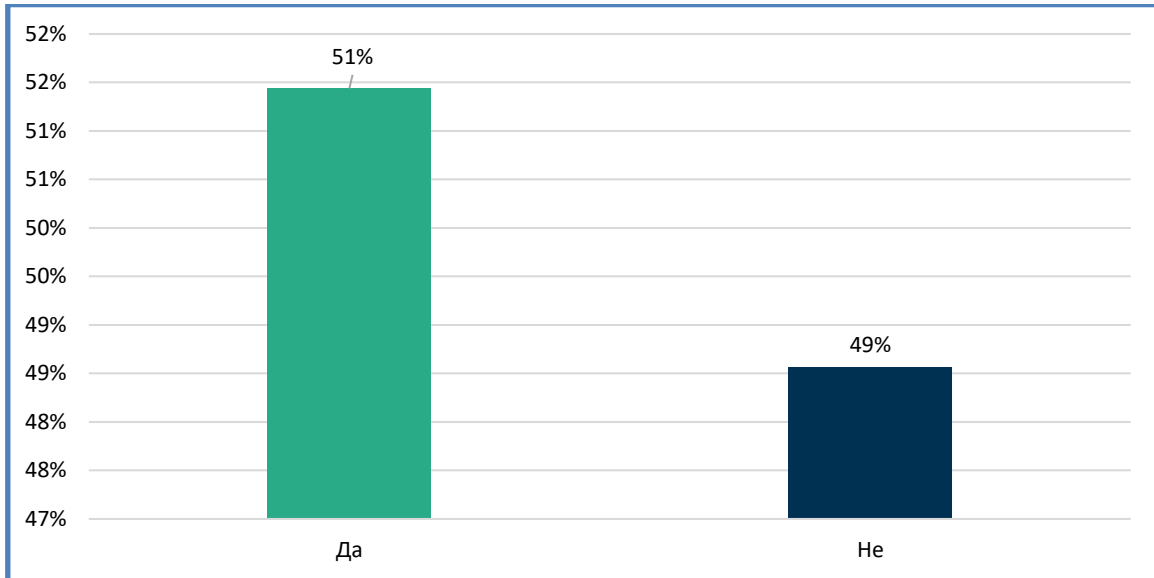


Ако НЕ, зошто? На ова прашање дури 55% од испитаниците одговориле дека не преземале никакви мерки за заштита од мобинг пораду страв да не го изгубат работното место, додека 11% немале верба дека на крајот ќе има успех од преземањето на мерки за заштита.



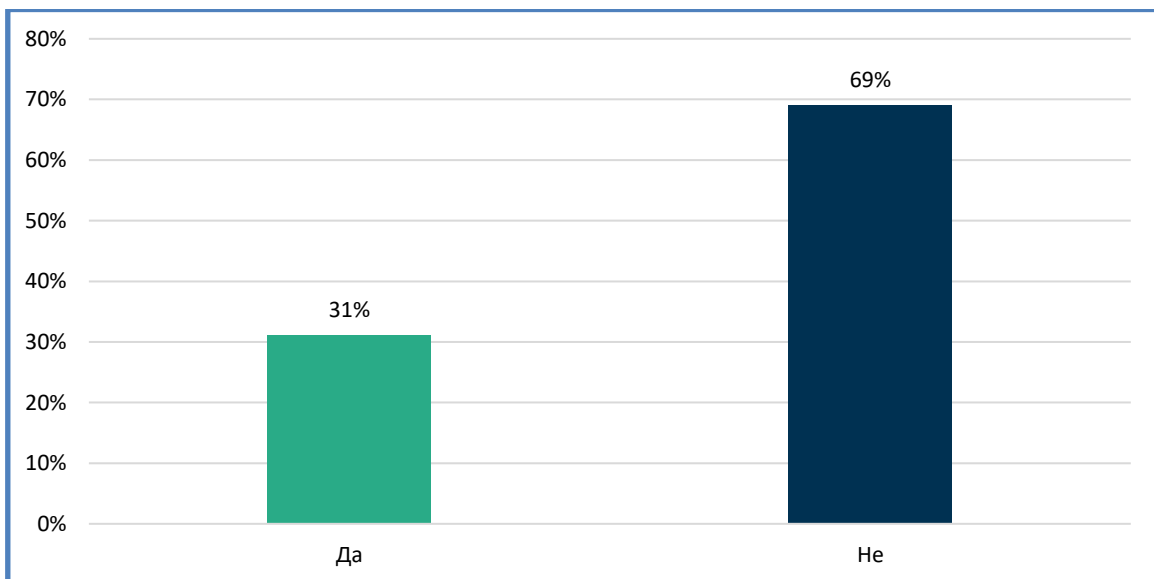
18. Дали преземањето на мерките ви помогна во позитивно решавање на случајот?

- 51 % или 286 испитаници, одговориле дека преку соодветни преземени мерки за заштита од мобинг, а 49% процент одговориле негативно.

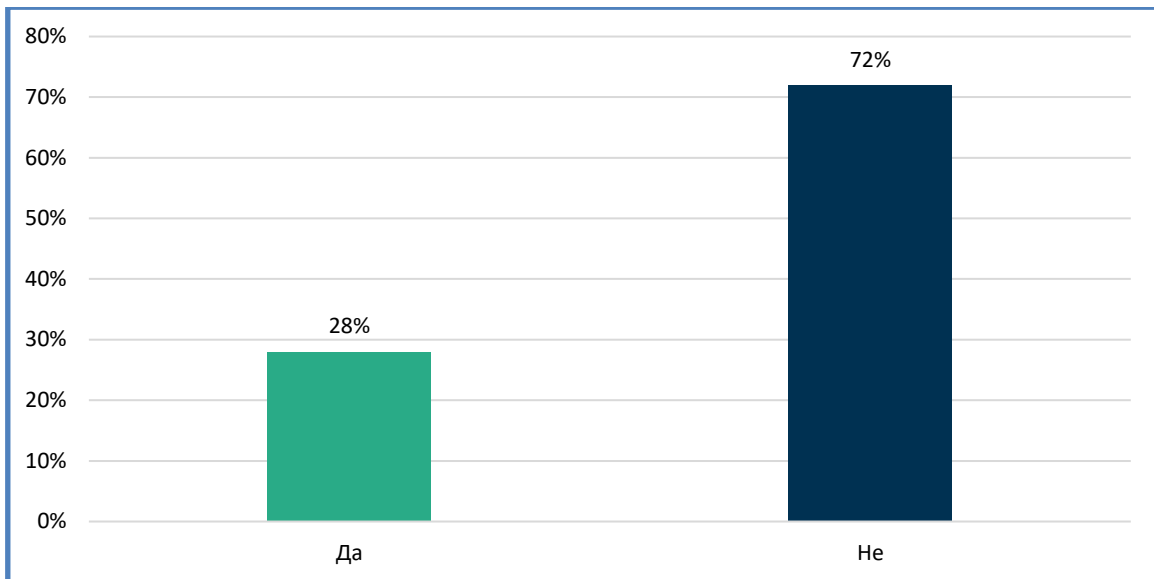


19. Дали преземањето на мерките ви донесе понеповолни услови на работното место од претходно?

- 69% од испитаниците кои преземале мерки за заштита, одговориле дека не се соочиле со понеповолни услови од претходно.

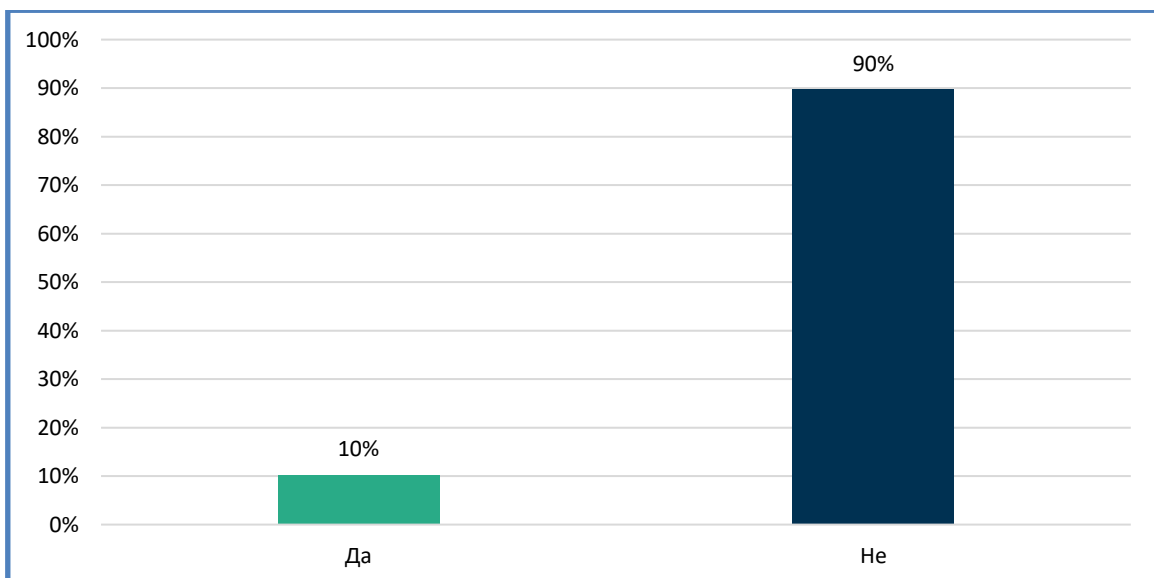


20. Дали вклучивте адвокат, синдикат, невладина организација за помош во случајот?



- Овде е особено важен податокот дека само 28% (или 156 испитаници), побарале помош од адвокат, синдикати или невладини организации. Останатите 72% одговориле дека не вклучиле ни една од понудените опции за правна помош.

21. Дали инициравте судска постапка?

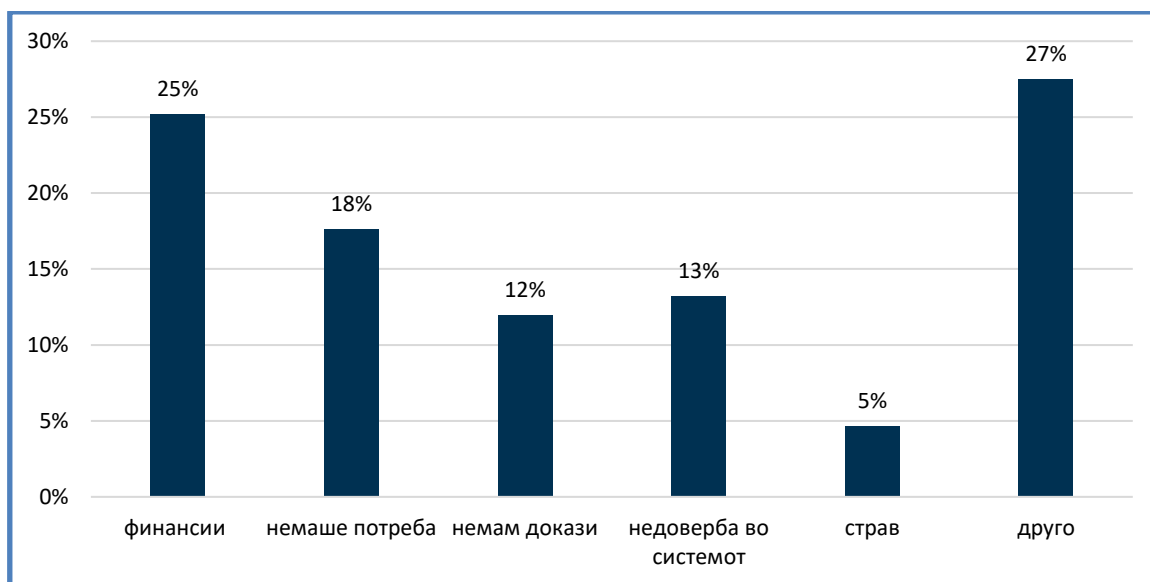


- На ова прашање дури 90% одговориле дека не иницирале судска постапка за заштита од мобинг.

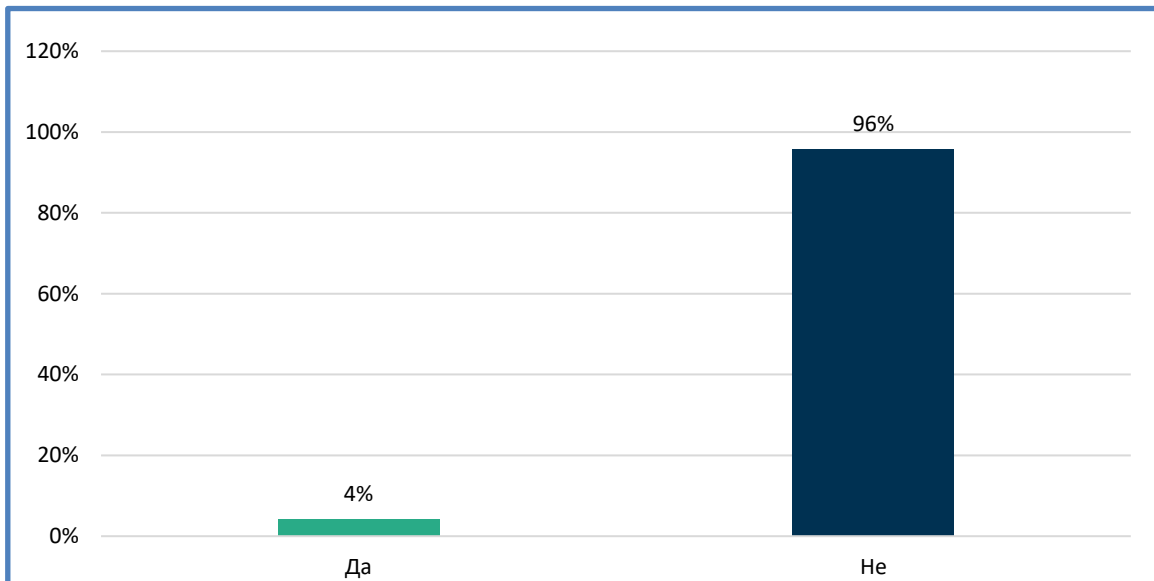
Ако НЕ, зошто?

Како дополнување на претходното прашање зошто не иницирале заштита пред суд, како причини се наведени:

- 25% - немањето на финансии;
- 13% - недоверба во системот;
- 12% - немањето докази;
- 5% - страв;
- 18% одговориле дека во тој момент, оцениле дека нема потреба од судска постапка.

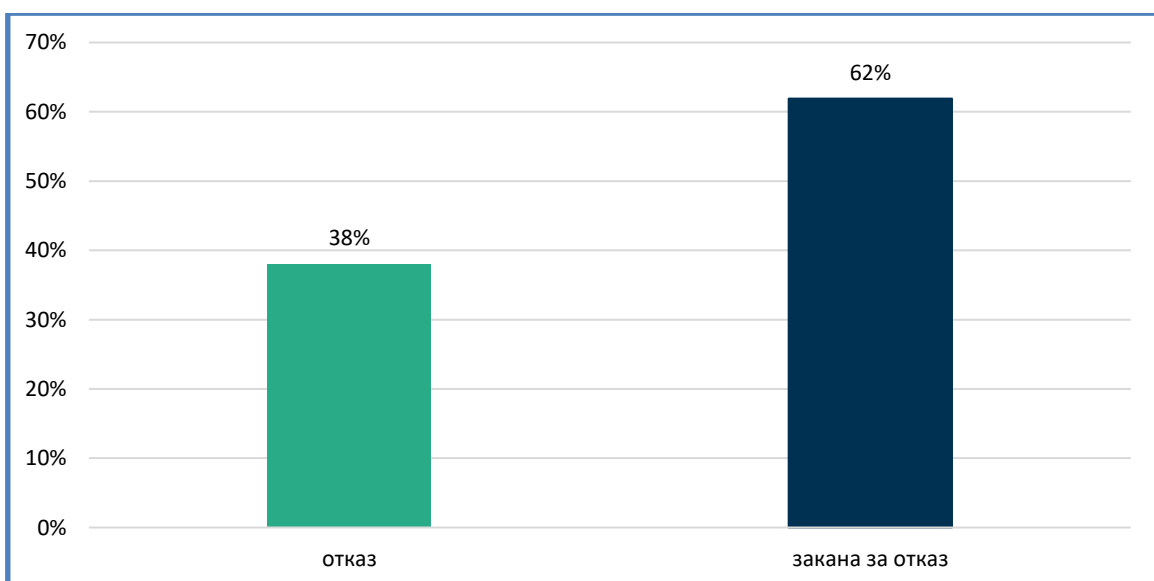


22. Дали иницирањето на судска постапка ви донесе понеповолни услови на работното место од претходно?

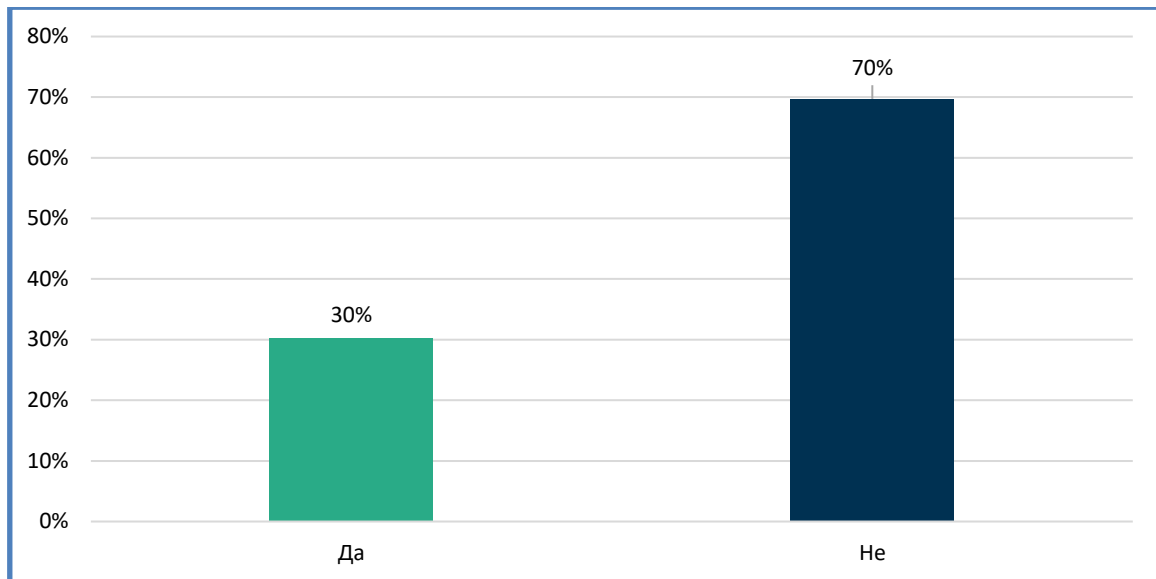


- Одговорот на ова прашање кај 96% од нашите испитаници е дека поведената постапка пред суд не им предизвикала понеповолни услови на работното место.

Ако ДА, какви? Во врска со последиците од иницираната постапка, 62% од испитаниците одговориле дека се соочувале со закани за отказ, а 38% одговориле дека добиле отказ.

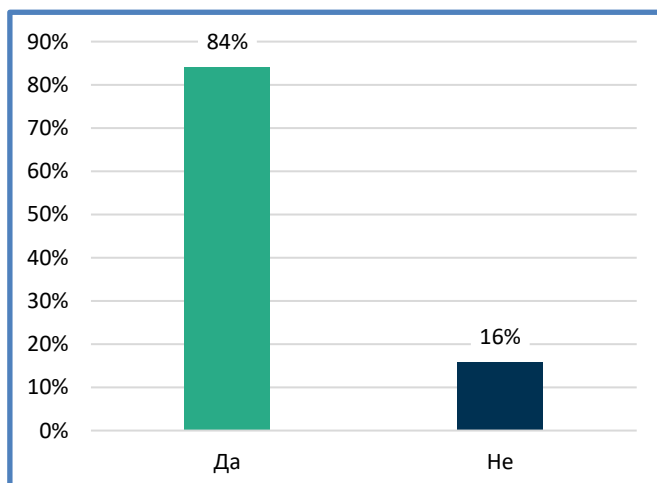


23. Дали верувате дека судската постапка може да заврши со позитивна пресуда за вас?



- 70% од анкетираниите работници одговориле дека се сомневаат на позитивна судска постапка, во нивна корист, што е соодветно на претходните одговори за довербата во судскиот систем.

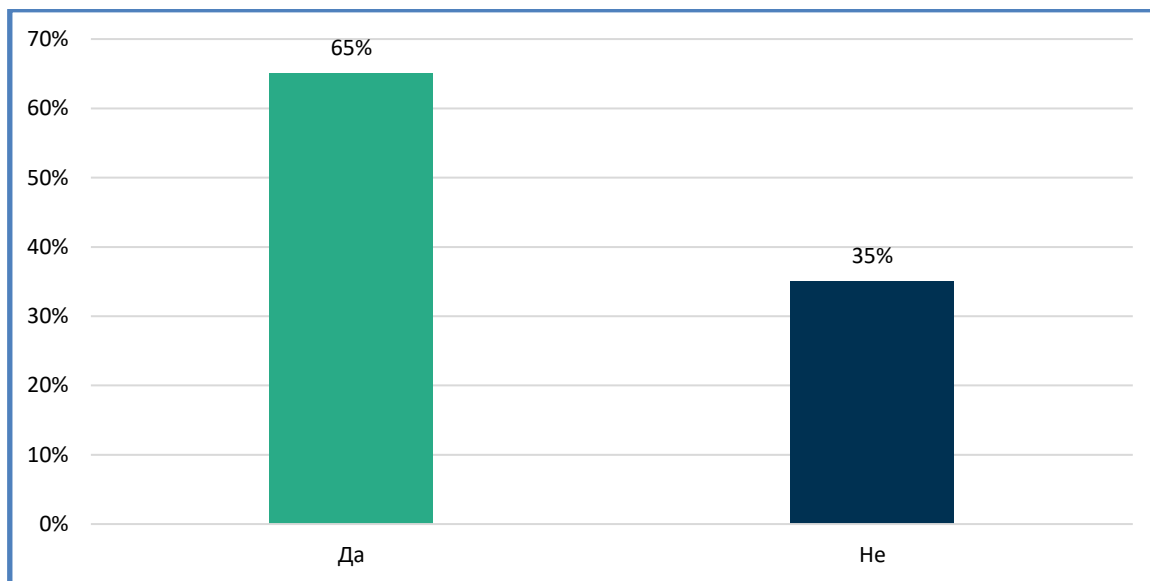
24. Дали тоа што трпевте мобинг се рефлектираше на вашето здравје/односот со фамилијата и пријателите?



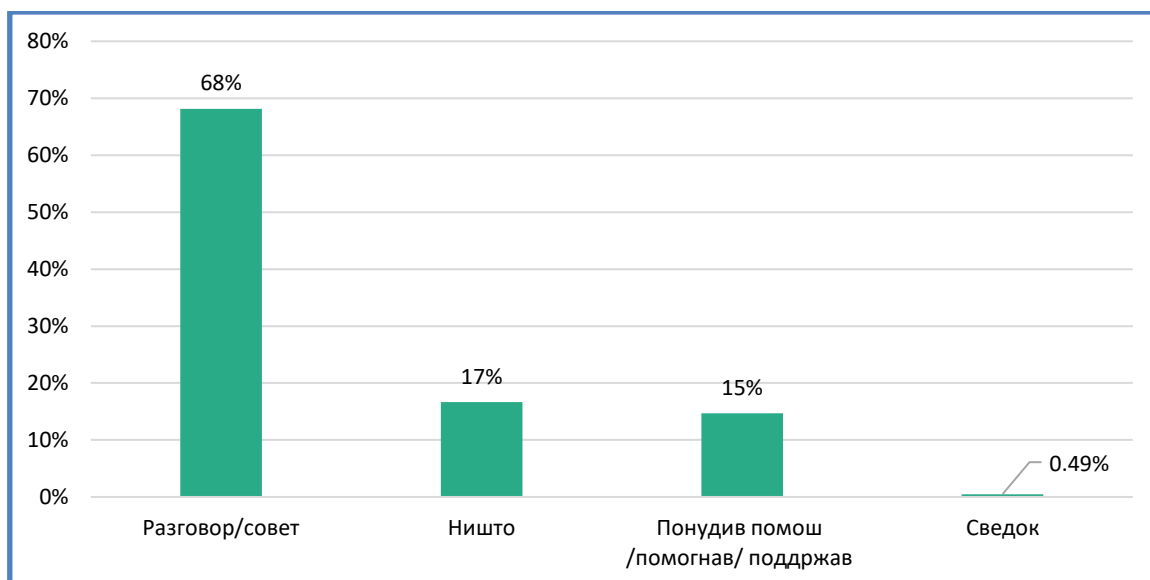
На прашањето дали претрпениот мобинг, влијаел на нивното здравје/односот со фамилијата и пријателите, 84% од испитаниците кои одговориле позитивно, односно, дека имале нарушено здравје и нарушени односи со блиските.

25. Дали сте биле сведок на некој што бил жртва на мобинг?

- Застапеноста на мобингот на работното место, го докажува и процентот од 65 или 569 вработени кои биле сведоци на истата таа појава. Додека 35% одговориле дека не биле сведоци на сторен мобинг на работно место.

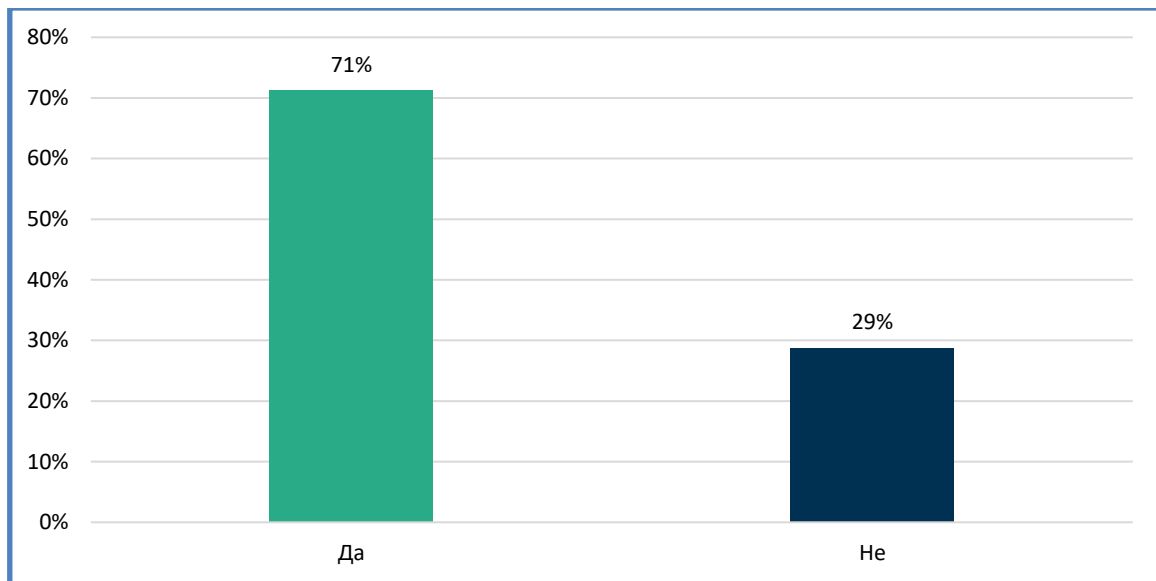


26. Што преземавте во тој случај?



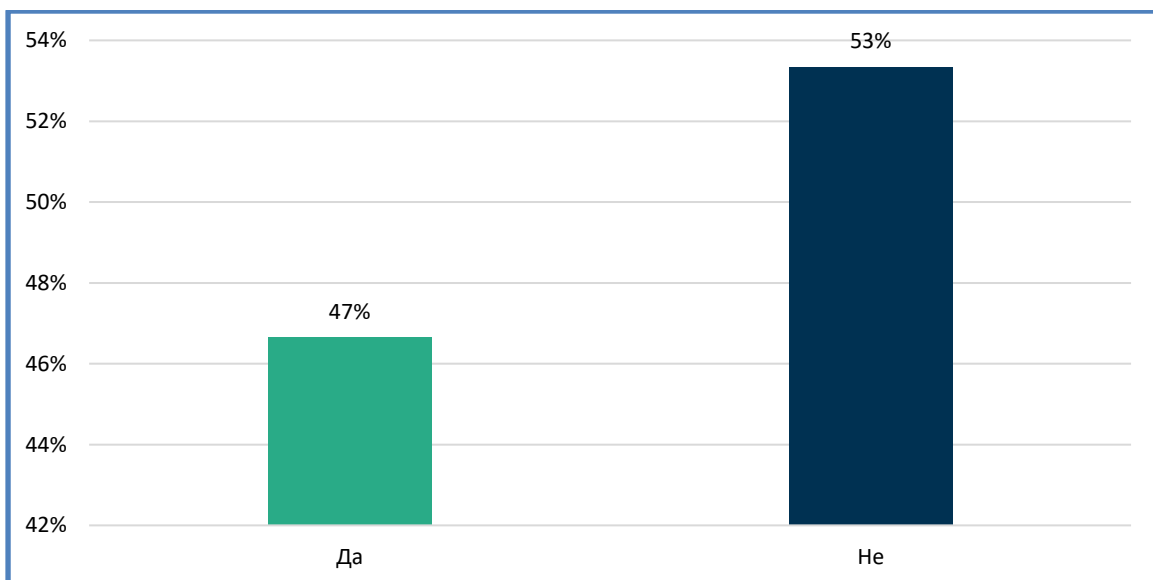
68 % од анкетираниите, одговориле дека разговарале или ја советувале жртвата, а само 15 % понудиле помош/помогнале или ја поддржале жртвата.

27. Дали би сведочеле на суд доколку ваш колега трпи мобинг?



- На ова прашање дури 71% од испитаниците одговориле дека би биле сведок на колега кој бил жртва на мобинг и би сведочеле во негова полза во судска постапка, додека 29% кажале дека не би биле сведоци ниту дел од судски процеси.

28. Дали знаете како да се заштитите од мобинг?



- На прашањето дали знаат како да се заштитат од мобинг на работното место, 47% (411 испитаници) одговориле дека знаат, додека 53% не ги знаат механизмите за заштита од мобинг на работното место.

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата на истражувањето се базира на прибирање, систематизирање, анализирање и претставување на расположливите податоци со употреба на логички оправдани и научно основани методолошки пристапи.

Како основни научни методи се користат:

- ✓ методите на индукција и дедукција,
- ✓ историскиот метод,
- ✓ метод на анализа и
- ✓ метод на синтеза.

СТРУКТУРА НА ПРИМЕРОКОТ

Демографски карактеристики	Понудени одговори	Број на испитаници	%
Возраст	18-30 години	194	20%
	31-43 години	361	37%
	44-56 години	278	28%
	57-67 години	153	16%
Пол	Жени	637	65%
	Мажи	345	35%
Сектор	Приватен	283	29%
	Јавен	692	70%
	Друго	11	1%

ПРЕПОРАКИ

Со оглед на добиените резултати од спроведеното истражување, а се со цел подобрување на состојбата со која се соочуваат работниците или би можело да се соочуваат, во оваа насока потребно е да се следат овие препораки, како би се избегнале несакани дејствија:

- Работодавачите или одговорните лица кај работодавачите потребно е да ги информираат работниците за појавата-вознемирување на работното место (мобинг), односно, како да го препознаат истиот и како да се заштитат од него. За таа цел добро е да се запознаат со мобингот уште при самото засновање на работниот однос, за да подоцна на годишно ниво бидат организирани и одржани обуки од стручни лица од оваа област.
- Секторот за човечки ресурси кај работодавачите препорачано е да има високо едуцирани работници со знаење и искуство на тема мобинг, а доколку нема, работодавачот да им обезбеди на овие лица специјализирани обуки за оваа материја, затоа што тие се “прва помош” кај нивните колеги-жртвите на мобинг.
- Да се донесе подобра законска регулатива која ќе гарантира поголема заштита на работниците од вознемирување на работното место, а освен тоа и да се обезбеди соодветна имплементација на истата.
- Во законската регулатива да се овозможи пократок период(бидејќи моменталните 6 месеци во континуитет „овозможуваат“ жртвата да има нарушено здравје, нарушени меѓучовечки односи или да биде приморана да си даде отказ) .
- Во законската регулатива да бидат овозможени повеќе механизми за докажување за сторено вознемирување на работно место, во вид на докази во постапка пред надлежен суд (снимени разговори, видеа, сведоци, медицински белешки итн).
- Да се охрабрат работниците од страна на работодавачите да го пријавуваат секое дејствие на работното место кое ги вознемирува, а кое согласно законот преставува мобинг, а кое се повторува и трае.

- Институциите, како Државниот инспекторат за труд, надлежните судови, Народниот правобранител, невладините организации, синдикатите и други, да пружат поголема поддршка и помош на жртвите на мобинг кои пријавуваат, но и иницираат вонсудски и/или судски постапки.
- Работодавачите да земат активно учество во изнаоѓање на решение за лица кои се пожалиле на мобинг, односно, истите да не се игнорираат од нивна страна поради тоа што ваквите појави доведуваат до непријатна работна атмосфера, но и непродуктивност.
- Сите засегнати страни да се обидат на мирен и вонсудски начин да го решат настанатиот спор кој има елементи на мобинг, се со цел ефикасна и брза завршница, без непотребно трошење на труд, нарушено психо-физичко здравје, притисок на работното место, но и финансии.
- Судовите да ги решаваат овие спорови брзо и ефикасно, со должно внимание и сензитивност , без непотребно одолговлекување, што би значело поголема доверба во правосудниот систем.
- Исто, вработените во институциите, (како што е трудовиот инспекторат), но и судиите во граѓанските судови, да посетуваат повеќе обуки за мобингот на работно место, како една појава која е особено застапена кај нас.
- Поголема сензитивност и охрабрување на жртвите од страна на институциите, синдикатите и нво секторот, се со цел иницирање на постапки кои би завршиле позитивно за жртвите а со тоа и зголемена судска пракса за докажување, но и спречување на мобингот преку истите тие постапки .

КВАНТИТАТИВЕН ДЕЛ

ПРАШАЛНИК (со заокружување и краток опис)

1. **Во која старосна група припаѓате? (Заокружете)**
а) 18-30 години б) 31-43 години в) 44-56 години г) 57-67 години
2. **На кој пол припаѓате? маж/жена (Заокружете)**
3. **Вработен/а сум во: (Заокружете)**
а) јавен сектор б) приватен сектор в) друго _____
4. **Работам со договор на: (Заокружете)**
а) определено време б) неопределено време в) друго _____
5. **Дали во вашата работна организација се користи електронска пошта (е-маил) за меѓусебна комуникација? (Заокружете) ДА/НЕ**
6. **Колку често користите (е-маил) на работа? (Заокружете)**
а) не се користи меил б) ретко в) често
7. **Дали има видео надзор на вашето работно место? (Заокружете) ДА/НЕ**
8. **Дали сте информирани од работодавачот дека има видео надзор на вашето работно место? (Заокружете) ДА/НЕ**
9. **Дали сте информирани од работодавачот што е мобинг? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ**
Ако ДА, на кој начин? _____
10. **Дали знаете што е мобинг? (Заокружете) ДА/НЕ**
11. **Ве молиме со свои зборови опишете што за вас претставува мобинг.**

12. **Дали некогаш сте биле жртва на мобинг? (Заокружете) ДА/НЕ**

13. Од кој се вршеше мобингот?

- а) претпоставен колега б) подреден колега
в) колега на иста работна позиција како мојата
г) друго _____

14. На кој начин се вршеше мобингот? (Опишете)

15. Колку време траеше мобингот? _____

16. Дали имавте докази ? (Заокружете) ДА/НЕ

Ако ДА, какви?

17. Дали преземавте некои мерки? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ

Ако ДА,

какви? _____

Ако НЕ,

зошто? _____

18. Дали преземањето на мерките ви помогна во позитивно решавање на случајот? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ

Ако НЕ,

зошто? _____

19. Дали преземањето на мерките ви донесе понеповолни услови на работното место од претходно? (Заокружете) ДА/НЕ

20. Дали вклучивте адвокат, синдикат, невладина организација за помош во случајот? (Заокружете) ДА/НЕ

21. Дали инициравте судска постапка? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ

Ако НЕ, зошто?

22. Дали иницирањето на судска постапка ви донесе понеповолни услови на работното место од претходно? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ
Ако ДА, какви?

23. Дали верувате дека судската постапка може да заврши со позитивна пресуда за вас? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ
Ако НЕ, зошто?

24. Дали тоа што трпевте мобинг се рефлектираше на вашето здравје/односот со фамилијата и пријателите? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ
Ако ДА
како? _____
25. Дали сте биле сведок на некој што бил жртва на мобинг? (Заокружете)
ДА/НЕ
26. Што направивте во тој случај? (Опишете) _____
27. Дали би сведочеле на суд доколку ваш колега трпи мобинг? (Заокружете и опишете) ДА/НЕ
Ако НЕ, зошто?

28. Дали знаете како да се заштитите од мобинг? (Заокружете и опишете)
ДА/НЕ
Ако ДА, како?

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.108.62:364.634(497.7)(047.31)

005.962:364.634(497.7)(047.31)

РИСТОВА, Маја

Истражување на начинот, опсегот и влијанието на вознемирувањето врз
жртвите на мобинг / Маја Ристова. - Штип : Здружение за заштита на
работничките права „Гласен Текстилец“, 2022. - 36 стр. : илустр. ; 25 см

ISBN 978-608-66824-2-2

а) Мобинг -- Работно место -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 58704133

