

# ДОКУМЕНТ ЗА ЈАВНА ПОЛИТИКА

## ПОЛИТИЧКИ МОБИНГ

**ДЕЛ ОД ЗАКОНОТ  
ЗА ЗАШТИТА ОД  
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА  
РАБОТНО МЕСТО**

## ИЗДАВАЧ



Здружение за рурален развој Локална  
Акциона Група АГРО ЛИДЕР



[lagagrolider.mk](http://lagagrolider.mk)



[lagagrolider@gmail.com](mailto:lagagrolider@gmail.com)

## АВТОРИ

Даниела Цветаноска  
Талија Петреска

## ДИЗАЈН

Илија Биноски

## ГРАФИЧКА ПРИПРЕМА

Илија Биноски

## ПЕЧАТЕЊЕ

ТД ТУ Кито увоз - извоз Прилеп

Иницијативата на ЛАГ Агро Лидер „Политички мобинг - дел од Законот за заштита од вознемирување на работното место“ е во рамките на проектот Унапредување на родовата еднаквост преку политичкото учество на жените, кој е имплементиран од Националниот демократски институт, а финансиски поддржан од Шведската агенција за меѓународна развојна поддршка - Сида.

Содржината претставена во овој документ е одговорност на авторите и не ги претставува официјалните ставови и позиција на НДИ и Владата на Шведска.

# КРАТКА СОДРЖИНА

**ВОВЕД**

4

**ЗАКОНСКА РАМКА**

7

**НОВИ СОЗНАНИЈА И ЕВРОПСКА  
ДОДАДЕНА ВРЕДНОСТ**

8

**МЕТОДОЛОГИЈА НА  
ИСТРАЖУВАЊЕ**

8

Методи / Пристапи / Податоци

8

Фокус групи

9

Анкета

9

**ЗАКОНСКО РЕШЕНИЕ - ПРЕДЛОГ  
ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА ЗАКОНОТ  
ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА  
РАБОТНО МЕСТО**

13

**ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ**

14

## ЗА ЛАГ АГРО ЛИДЕР

Основано во 2014 година, здружението за рурален развој ЛАГ АГРО ЛИДЕР активно делува на територијата на општините Долнени, Кривогаштани, Крушево и Прилеп и веќе е препознатлив партнер на јавните институции, бизнис ентитетите и граѓаните за подобрување на квалитетот на животот во руралните области преку спроведување проекти во областите на економски развој, рурален развој, туризам, култура, образование и економија. ЛАГ Агро Лидер е јавно - приватно партнерство основано од единици на локална самоуправа, бизнис сектор и граѓански сектор.

Мисијата на ЛАГ Агро Лидер е да придонесе кон градење на јавно-приватно партнерство за социо-економски рурален развој преку обезбедување поддршка за развој на граѓански организации насочени кон руралните заедници и нивна меѓусебна соработка и вмрежување; воспоставување рамка за ефективни односи со владиниот и профитниот сектор и развој на граѓански активизам, но и промоција на невладиниот сектор како квалитативен и неизбежен актер во socioeconomicкиот развој на локално, регионално и национално ниво.

Агендата заснована на одржлив рурален развој е основен принцип во нашите активности, додека правото на избор е нашата водечка порака. Промовираме и придонесуваме кон одржлив рурален развој преку иницијативи, партнерства и користење на постојниот ендеген потенцијал. Фокусирани сме на позитивните еколошки, социјални и демографски трендови, мрежна соработка, формирање и учество на граѓански платформи и зајакнување на солидарноста меѓу граѓаните и невладините организации во унапредување на политиките за рурален развој.

Преку практикување на политиката за рурален развој ја охрабруваме диверзификацијата на економските активности, ги промовираме локалните и регионалните иницијативи, со што овозможуваме автентичен пристап во рамките на единствениот развоен концепт.

Активностите на ЛАГ Агро Лидер се засноваат на подобрување на квалитетот на живот на населението во руралните средини, со особен акцент на руралните жени за нивно економско и социјално зајакнување.

Активностите се насочени кон промовирање на руралниот развој преку локалните иницијативи и партнерства; обезбедување проток на информации и трансфер на знаења со цел напредок во развојот на руралната економија и локалните заедници; информирање на јавноста во руралните средини за принципите на одржливиот рурален развој и пристапот ЛЕАДЕР; промовирање на концептот на одржлив развој преку подобра употреба со користење на пристапот „оддолу-нагоре“ согласно политиката за рурален развој и регионалната политика на ЕУ; застапување и лобирање пред одговорните институции во Република Северна Македонија; градење на капацитетите на членовите и други заинтересирани страни на територијата на која делува, преку организирање и одржување на обуки, работилници, научни и стручни советувања.

ЛАГ АГРО ЛИДЕР постапува согласно седумте принципи на пристапот ЕУ ЛЕАДЕР: локална стратегија за развој заснована на одредена област, локално јавно-приватно партнерство, пристап „оддолу - нагоре“, интегриран и повеќе секторски пристап, иновации, соработка и вмрежување.

Соработуваме со бројни партнери во нашата држава и регионот, како и на глобално ниво, што претставува важен фактор во достигнување на одржлив развој на руралните заедници.

Активностите на ЛАГ АГРО ЛИДЕР се засноваат на мотивација, знаење и идеи на нејзините вработени и волонтери кои се целосно посветени на реализацијата на мисијата.

## ВОВЕД

Намалување на насилството на жените на работните места претставува важен чекор во насока на унапредување на родовата еднаквост, посебно во однос на обезбедување еднакви можности и недискриминација на жената на работното место. Во пракса, овие појави на насилство врз жените на работните места не се разгледуваат како родово-базирано насилство врз жените на работното место.

Корените за појавата на овој вид насилство лежат во доминантната положба на мажите наспрема подредената положба на жените во општествениот живот, во конкретниот случај во економската сфера, односно на пазарот на труд.

Вознемирувањето на работното место е изразито негативна појава во работните средини која предизвикува сериозни проблеми, а тоа е особено нагласено во помалите и рурални средини. Истражувањата од Сојузот на синдикати покажуваат дека 40% од испитаните вработени во Република Северна Македонија биле жртва на мобинг, преку неправедно обвинување или претерана контрола, што е двојно повеќе од европскиот просек<sup>1</sup>.

Од друга страна пак, истражувањето направено од РЕАКТОР – Истражување во акција, покажува дека 37% од жените и 24% од мажите изјавиле дека имале искуство со родово-базирана дискриминација на работното место. Кога се контролирани демографските карактеристики, секторот на вработување, работната позиција и месечната нето плата, жените имаат два пати (2.15) поголеми шанси за да доживеат родово-базирана дискриминација споредено со мажите. Додека пак, кај жените почесто се случува да се соочат со родово-базирана дискриминација (14% од жените во споредба со 5% од мажите)<sup>2</sup>.

Резултатите од истражувањето на РЕАКТОР укажуваат на тоа дека родово-базираната дискриминација на работното место повеќе ги погодува жените отколку мажите. Во споредба со жените, мажите почесто се соочуваат со дискриминација врз основа на нивната политичка определба, нивната етничка припадност и религија.

Во годишниот извештај за 2021 година, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД)<sup>3</sup> наведува дека најмногу дискриминација и вознемирување на работно место вршеле правни лица од јавниот сектор (директно преку дејствија на раководните или други овластени лица или индиректно преку акти и прописи кои ги носеле или прописи кои ја уредуваат нивната надлежност). Според КСЗД најчесто како дискриминатор се јавил јавниот сектор (во 24 случаи) и тоа, како преку дејствија на раководните лица, други овластени лица или вработени во институциите на јавниот сектор, така и преку акти или прописи кои ја уредуваат областа односно надлежноста на институциите. Вознемирување на работно место е утврдено во вкупно 12 случаи, односно 22,22%, во 2021 година. Од вкупниот број на случаи со мобинг, дискриминација врз основа на пол била потврдена во 40% од случаите.

<sup>1</sup><https://www.ssm.org.mk/mk/usoglasuvanje-na-predlog-zakonot-za-mobing>

<sup>2</sup><https://reactor.org.mk/wp-content/uploads/2020/05/Gender-based-discrimination-in-N.Macedonia-MK.pdf>

<sup>3</sup><https://kszd.mk/wp-content/uploads/2022/03/Godisen-izvestaj-2021.pdf>

Во случаите кои биле поднесени од жени потврдени основи на дискриминација биле образованието и личното својство или општествениот статус. Кај мажите, основите на дискриминација во областа на работата и работните односи биле политичкото уверување, образованието, личното својство и општествениот статус, возраста, националната или етничката припадност и родовиот идентитет.

Истражувањата понатаму, наведуваат дека главната причина за мобинг е пронајдена во рамка на политичката позадина и во повеќето случаи е спроведена од страна на надредените.

Објаснувањето за погоренаведената статистика во смисла на односот помеѓу мобингот и полот лежи во постојните поделби на пазарот на труд на „машки“ и „женски“ професии. Не треба да се занемари фактот дека во повеќето случаи жените имаат мажи како надредени, односно процентуално мажите многу повеќе се застапени на раководните функции отколку жените.

Дополнително, кон ова се спојува и традиционалната компонента која е особено присутна во малите и рурални средини. Според тоа, жените треба да бидат домаќинки и не треба и не може да се остварат во економскиот, политичкиот и општествениот живот. Дискриминацијата, вознемирувањето од секаков тип и понижувањето на жените на работните места во руралните средини е појава која што е иако е толку силно раширена, е тема за која толку малку се зборува.

Во последно време сè почесто се говори и за политички мобинг, кој особено е изразен во јавната администрација и државните институции, што пак е потврда за едно поделено општество каде што и работните средини се исполитизирани. Од повисоки на пониски работни места, од директор до хигиеничар се разместуваат вработените во државните институции при промена на власта. Во Република Северна Македонија, согласно сите погоре наведени истражувања, има политички мобинг, но работниците се плашат да го пријават ваквото малтретирање на работното место.

Насилството врз жените во политиката е нус-производ на долгата општествена системска структура на патријархатот, а таквото насилство во сите негови форми не е ограничено на политиката, туку на поширокиот јавен простор, каде што динамиката на моќ ќе ги трансформира социокултурните политички теми и структура и ќе ги изнесе на преден план новите моќни динамични и когнитивни структури на жените во општеството. За борба против насилството во политиката и во сите јавни домени, треба да се примени робуствен и сеопфатен пристап, почнувајќи од трансформирање на ставовите и идеите за придонесот на жените во нашето општество и со вклучување на жените како човечки суштества во нашите општествени, политички, економски структури.

Политичката функција, им дава на жените широк опсег на можности да влијаат врз процесот на одлучување и позитивно да придонесат за текот на политичкиот развој, меѓутоа, стиловите, потребите, искуствата на жените може да се разликуваат од машката ориентирана структура и искуства на кои бевме сведоци толку долго, влегувајќи во новиот домен за жените, нема да биде без предизвици и отпор, додека не дојдеме до точка каде што жените кои заземаат високи позиции во политиката и јавниот простор се нормализираат и почитуваат.

Врз основа на горе наведеното, ЛАГ Агро Лидер предлага интервенција во текстот на Законот за заштита од вознемирување на работно место, со цел намалување на вознемирување на работното место по различни основи, со посебен акцент врз основа на род и пол.

## ЗАКОНСКА РАМКА

Во националното законодавство на Република Северна Македонија, мобингот е регулиран во Законот за заштита од вознемирување на работното место (Службен весник на Република Македонија, бр. 79/2013 и 147/2015) или популарно наречен Закон за „мобинг“. Според постојниот закон Мобинг е појава на психичко малтретирање на работното место, кое се повторува низ активности чија цел е деградација на работните услови на работникот, кои може да предизвикаат повреда на човековите права и достоинството, да наштетат на психичкото и телесното здравје и да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата. Во македонската правна терминологија за поимот „мобинг“ се употребува изразот „вознемирување на работното место“.

Одредбите што се однесуваат на забраната за дискриминација, на еднаков третман, на забраната од вознемирување и на заштита од повреда на правата од работен однос или за вработување, се преземени како обврска од повеќе конвенции на Меѓународната организација на трудот, како и од бројните директиви на ЕУ од ова област, меѓу кои: Директивата 2002/14/ЕЗ за општата рамка за информирање и за консултирање на вработените во ЕУ, Директивата 2000/43/ЕЗ за еднаков третман на луѓето без оглед на раса и етничка припадност, која забранува дискриминација по основ на етничка припадност и раса низ контекст на вработување во Европската Унија, Директивата 2000/78/ЕЗ- за општата рамка за еднаков третман при вработување и занимање, која има за цел борба против дискриминацијата по основа на хендикеп, сексуална ориентација, религија или убедување и возраст на работното место, Директивата 2006/54/ЕЗ за имплементација на принципот на еднакви можности на мажите и жените за прашањата поврзани со вработување и со професионалното ангажирање, Директивата 2002/73/ЕЗ за имплементација на еднаквите можности на мажите и жените за прашања поврзани со вработување, стручна обука и унапредување на работните услови, Директивата 86/378/ЕЗ за еднаков третман на мажите и жените во шемите за социјално осигурување при вработување, Директивата 1999/70/ЕЗ за Рамковниот договор за работа на определено време, Директивата 2004/113/ЕЗ која го имплементира принципот на еднаков третман на мажот и жената забранува директна и индиректна полова дискриминација во областа на стоките и услугите во Европската Унија и други директиви. Начелото на еднаквост е основно начело во поглед на човековите права, кое што е заложба на Универзалната декларација за правата на човекот дека сите луѓе се еднакви по своите права.

Но, постојната законска дефиниција и воопшто регулирањето на вознемирувањето (мобинг) на работното место во Законот за работни односи е Законот за заштита за вознемирување на работното место (мобинг) е непрецизно и нецелосно. Вака непрецизно регулираната појава на мобинг придонесува за неразбирање на концептот, видовите на негово манифестирање, како и неразбирање за тоа кои институции се надлежни да постапуваат во обезбедувањето на заштита на работникот во случај на мобинг.

Потребни се дефиниции за поимите за демнење и политички мобинг на работно место. Исто така не е дефиниран делот за мобинг врз основа на пол, раса, ранливите категории жени, посебно врз бремените жени, жени со деца и деца со попречености, припадници на етничките заедници, самохрана мајки, жени со попреченост, жени од рурални средини, жени кои употребуваат дроги, сексуални работнички, мигрантки, бегалки, барателки на азил, жени без државјанство, лезбијки, бисексуалки и трансродови луѓе, жени кои живеат со ХИВ, бездомнички, жени жртви со трговија со луѓе, повозрасни жени, и други.

## НОВИ СОЗНАНИЈА И ЕВРОПСКА ДОДАДЕНА ВРЕДНОСТ

Во последната деценија, во Република Северна Македонија е забележан премин од децентрализација – предавање на права и обврски од национална на локална власт, речиси во сите области, вклучувајќи го и вознемирувањето на работно место. Ова значи дека има сè поголем број актери кои влијаат на појавата на политички мобинг на жените на работните места. Промената од горе-надолу владеење е интензивно развиено во сите општини во Северна Македонија; мноштво нови актери, со разновидни мрежи и интереси, се појавија во локалното управување.

Ова може да ја одрази изразената потреба индивидуалните актери на моќ да ги префрлат своите одговорности на политичко ниво (и локално и национално) за правење разлика помеѓу одредени лични или стекнати својства, врз основа на кои се прави разлика, се врши исклучување или ограничување, загрозување или оневозможување на остварување на социјалните права, што претставуваат дискриминација при вработување, а во исто време и повреда на човековото достоинство.

## МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Со цел подетално да се истражи полето на „политички мобинг“ и да се истражат причините кои доведуваат до оваа појава, но и начините како да се одговори на овие предизвици, ЛАГ Агро Лидер спроведе истражување на социо-економските, културните и политичките влијанија на вознемирување на жените на работното место, по различни основи.

Наодите презентирани во овој документ ја демонстрираат состојбата на жените во локалните самоуправи и другите владини институции на локално ниво, разгледувајќи ги факторите за појава на политички мобинг на жените.

За да го сториме тоа, треба да ги разбереме економските, социјалните и политичките интереси на релевантните актери и нивните односи на моќ во локалните самоуправи и институциите на инлокално ниво.

Истражувањето, исто така, се обидува да ги идентификува причините за појава на политички мобинг на жените на работно место и можностите за приспособување на креирање алатки за препознавање на политичкиот мобинг и негово пријавување, како и начините за надминување на ограничувањата наметнати од релевантните актери и нивните односи на моќ.

### Методи • Пристап • Податоци

Истражувањето е спроведено врз основа на две димензии, примарна и секундарна. Прибирањето и анализата на примарните податоци од терен се базира на електронско истражување според претходно подготвен прашалник.

Секундарните податоци се добиени врз основа на анализа на законската рамка, програми, стратегии и претходни истражувања за жените во руралните средини и жените ангажирани во земјоделство на локално, национално, европско и глобално ниво.

За потребите на анализата спроведено е квантитативно истражување со отворен прашалник и квалитативно истражување со метод на фокус групи во руралните средини на општините Долнени, Кривогаштани, Крушево и Прилеп.

Наодите претставени во овој документ за политики, во главно се базираат на секојдневната теренска работа на ЛАГ Агро Лидер и на собирање на податоци преку прашалник.



## Фокус групи

Фокус групите како метод беа спроведени во рамките на проектот „Одговор на социоекономските ефекти од КОВИД-19 преку поддршка на ранливите групи на нископлатени работници, работници кои се дел од неформалната економија и привремено вработени работници“, а детално се обработени во публикацијата “Положбата на руралните жени во македонското општество”<sup>4</sup>.

Главна цел на фокус групите беше да се стекне увид во потребите на жените во руралните средини за нивната положба со мажите, економската и политичка состојба во и надвор од работното место, за социјални услуги како и нивниот квалитет, пристапот до права од земјоделска дејност, запознаеноста со мерките на релевантни програми за поддршка на земјоделството и руралниот развој, како и влијанието на пандемијата на КОВИД-19 врз нивниот живот. Целна група на фокус групите беа жени кои живеат во руралните средини на возраст над 18 години.

5 фокус групите се реализираа во тек на месец март 2021 година и опфатија 100 жени кои живеат на територијата на општините Прилеп, Кривопашти, Долнени и Крушево.

### ● Како главни заклучоци и препораки од фокус групите, меѓу другото произлегоа:

Потребни се еднаквост на мажите и жените при вработување, еднакви примања за работа на исти работни позиции, одредби за мобинг и посебни одредби за бременост и мајчинство

Поголема заштита на жените на работните места и намалување на дискриминацијата врз основа на пол

## Анкета

Истражувањето, по електронски пат беше спроведено од 02 – 19 март 2022 година на примерок од 103 вработени во локалните самоуправи и владините институции на локално ниво, избрани по случаен избор. Целна група беа избрани членови (советници) на локалните совети, поединци во одделенијата на локалните власти, вработени во локалните самоуправи, вработени во јавни институции и други засегнати страни каде што е релевантно. Со оглед на тоа што потполнувањето на анкетниот прашалник е анонимно со цел да не се влијае на вклучување на повеќе вработени во анкетањето, како и во добивањето на искрени одговори, податоците не може да се разложат според пол.

Главна цел на теренското истражување и фокус групите е да се овозможи согледување на состојбите со вознемирување на жените во општините/институции, пријавување на случаите на мобинг и причини и последици од мобингот на жените на работните места.

Истражувањето беше направено по претходно подготвени прашања развиени заеднички од тимот.

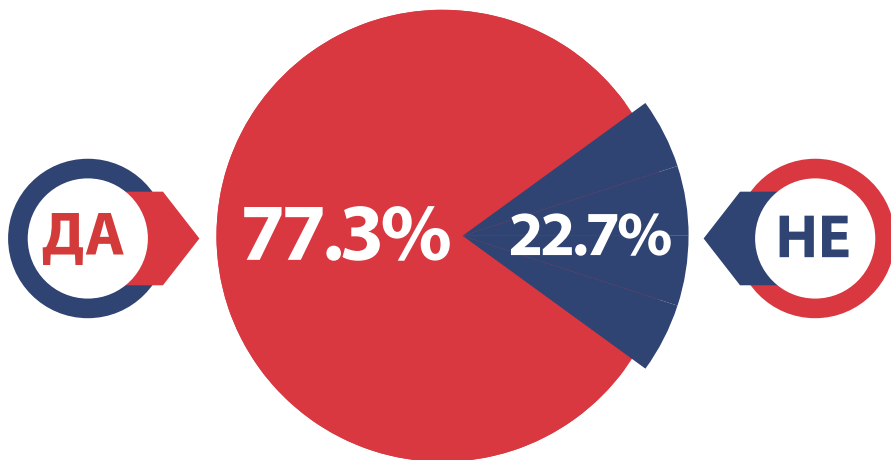
Прашалникот беше составен од 6 (шест) прашања од отоврен тип кои беа обработени со метод на анализа (Анекс 1)

<sup>4</sup>[https://lagagrolider.mk/sites/default/files/polozhbata\\_na\\_ruralnite\\_zheni\\_vo\\_makedonskoto\\_opshtestvo.pdf](https://lagagrolider.mk/sites/default/files/polozhbata_na_ruralnite_zheni_vo_makedonskoto_opshtestvo.pdf)

Со анализа на одговорите од анкетните прашалници и спроведените фокус групи, резултатите се претставени во облик на дијаграм и/или инфографици. Анализата се заснова на квантитавни индикатори, а за нивно анализирање и дополнување се користат квалитативни податоци од истражувања и од фокусирани групни дискусии спроведени за потребите на оваа анализа.

На прашањето Дали постои политички мобинг (вознемирување на работно место според политичката припадност) во Вашата општина/институција?, 77.3% од испитаниците одговориле дека Да, постои мобинг во нивната општина/институција, а 22.7% изјавиле дека не се запознати со случаи на мобинг.

**ДАЛИ ПОСТОИ ПОЛИТИЧКИ МОБИНГ (ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО СПОРЕД ПОЛИТИЧКАТА ПРИПАДНОСТ) ВО ВАШАТА ОПШТИНА/ИНСТИТУЦИЈА?**



На прашањето **Што го предизвикува политичкиот мобинг?** Најголем дел од дадените одговори се поврзуваат со политичките партии и промената на локалната или националната власт. **Во продолжение следат цитати од дадените одговори:**

Вработување на политички кадри и раководители кои не го ценат резултатот на работа туку секоје однесување на работното место го гледаат на политички аспект;

Припадноста на политичка партија и недовербата во квалификациите на вработените од страна на носителите на јавни функции кои се припадници на одредена политичка опција;

Недоволно развиена општествена свест на раководните лица. Поставување лица на раководни функции кои немаат визија и цел за одговорноста која им е дадена;

Поставување лица кои веруваат на партиско - политички систем и не ги вреднуваат стекнатите квалификации на другите, но и немаат способност истите да ги детектираат;

Промената на локалната или националната власт;

Интересот на индивидуата за остварување на одредени лични цели; итн.

Сојузот на синдикати известува дека околу **половина од вработените подложени на политички мобинг не ги пријавуваат случаите во полиција**. Стапките на пријавување за акти на политички мобинг сè уште се многу пониски. Според мислењето на испитаниците, најголем процент од испитаниците (51%) сметаат дека вработените немаат доверба во институциите кои се релевантни за постапување по случаите на мобинг, 43% сметаат дека вработените се плашат да пријават мобинг поради загуба на работно место, додека 9% сметаат дека треба да се работи на подигнување на свеста на вработените во општините и институциите за пријавување на мобингот на работното место.

**СОЈУЗОТ НА СИНДИКАТИ ИЗВЕСТУВА ДЕКА ОКОЛУ ПОЛОВИНА ОД ВРАБОТЕНИТЕ ПОДЛОЖЕНИ НА ПОЛИТИЧКИ МОБИНГ НЕ ГИ ПРИЈАВУВААТ СЛУЧАИТЕ ВО ПОЛИЦИЈА. СТАПКИТЕ НА ПРИЈАВУВАЊЕ ЗА АКТИ НА ПОЛИТИЧКИ МОБИНГ СЕ УШТЕ СЕ МНОГУ НИСКИ. ЗОШТО МИСЛИТЕ ДЕКА Е ТОО?ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПРОМЕНИ ЗА ДА СЕ ОСИГУРА ДЕКА СИТЕ ИНЦИДЕНТИ СЕ ПРИЈАВЕНИ?**



**НЕДОВЕРБА ВО ИНСТИТУЦИИТЕ**



**СТРАВ ОД ЗАГУБА НА РАБОТНОТО МЕСТО**



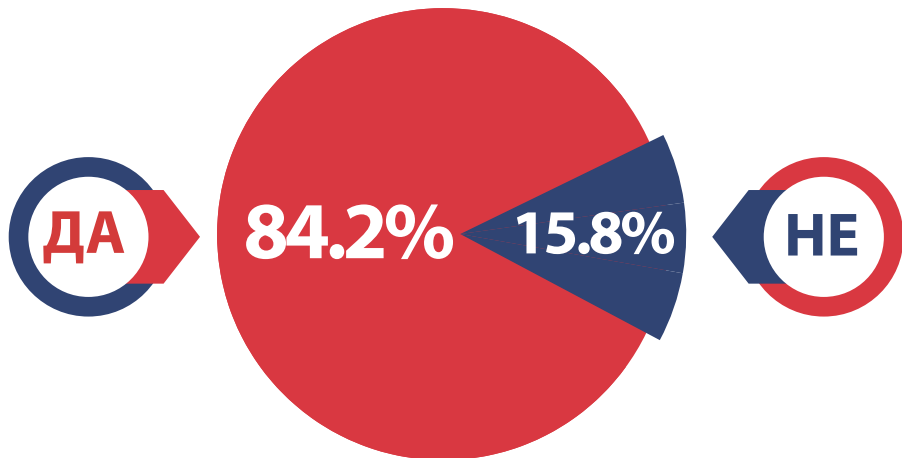
**СВЕСТА НА ВРАБОТЕНИТЕ**

Во подеталното изјаснување на испитаниците, како причини за непријавување на случаите на мобинг на работното место беа наведени и непостоенето на позитивна пракса во државата по однос на мобингот што дополнително ги демотивира вработените да преземат дејствија за пријавување на истото, како и тоа дека е тешко за докажување, макотрпен процес и има малку позитивни примери за охрабрување.

Причините за непријавување на случаите може да варираат од фактори како што се срам, вина, уценување, соочување со закани, чувство на несигурност и страв, до недостаток на поддршка и разбирање. Жените често се чувствуваат дека не се слушнати или не ги сфаќаат сериозно или претпоставуваат дека тие го навеле мобингот врз себе. Затоа, пријавувањето останува предизвик. Всушност, пријавувањето може да резултира со контроверзни реакции каде што жртвите се под лупа, разоткривање и заплашување.

На прашањето **Дали Вие или некој Ваш близок роднина/колега/соработник биле жртви на политички мобинг**, значителни 84.2% биле жртви на политички мобинг или нивни близок роднина/колега/соработник биле жртви на политички мобинг, додека само 15.8% се изнајсниле дека не биле и не познаваат жртви на политички мобинг.

**ДАЛИ ВИЕ ИЛИ НЕКОЈ ВАШ БЛИЗОК РОДИНИНА/КОЛЕГА/СОРАБОТНИК БИЛЕ ЖРТВИ НА ПОЛИТИЧКИ МОБИНГ?**



Од графиконот може да се констатира дека во Република Северна Македонија има политички мобинг, но вработените се плашат да го пријават ваквото малтретирање на работното место.

Дел од испитаниците дадоа свои препораки за креирање мерки и политики кои може да дадат значаен придонес кон пријавувањето и постапувањето за политички мобинг.

● **Дел од препораките се следниве:**

- 1 Треба да се воспостави независен систем каде што ќе имаат пристап повеќе релевантни институции каде што ќе има трага за секоја доставена пријава
- 2 Поактивна вклученост на жените во политичкиот и општествениот живот и зајакнување на организираното делување може да придонесе за надминување на предрасудите за улогата на жените во општествените и работните текови
- 3 Да се подигне животниот стандард и свеста на вработените, особено на жените, преку едукативни видео спотови за нивните права и да се поттикне храброста во нив со цел да бидат запознаени дека има институции кои ги штитат нивните права

## ЗАКОНСКО РЕШЕНИЕ - ПРЕДЛОГ ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

По детално разгледување на законската регулатива, но и по спроведеното истражување се увиде дека потребно е јасно утврдување и прецизирање на дејствијата на вознемирување на работно место (мобинг), прецизно утврдување на надлежностите на институциите кои имаат мандат да постапуваат, јасно пропишување на постапката за заштита во случаи на вознемирување на работно место, како и интервенции на следниве членови на Законот за заштита од вознемирување на работно место.

- **Се дополнува член 1 од Законот за заштита од вознемирување на работно место**, со прецизирање на дејствата за демнење и политички мобинг , и гласи:

### ЧЛЕН 1

Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место, демнење и политички мобинг на работното место и местото на работа (во понатамошниот текст вознемирување на работно место), мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречување и заштитата од вознемирување на работното место.

- **Се дополнува член 2 од Законот за заштита од вознемирување на работно место**, со дополнување на демнење и политички мобинг на работното место, и гласи

### ЧЛЕН 2

Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, демнење и политички мобинг на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина со ХИВ, бездомнички, жени жртви со трговија со луѓе, повозрасни жени, и други.

## ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Важноста на партнерствата и синдикалните мрежи, синдикалните здруженија, организациите за права на работниците, како главни алатки за координација доведува до зголемено значење на нови засегнати страни кои се жртви на политички мобинг.

- За да се соочиме со вакви предизвици и насилство во политиката, треба добро да се воспостават солидни мерки за одговорност, покрај посветеноста на сите политичари да ја признаат улогата на присуството и придонесот на жените, како императив за градење здраво и просперитетно општество, слободно од стигми, стереотипи и исклучување.

- Покрај тоа, во политичката сфера, важно е да се изградат цврсти демократски институции кои се способни да ги зачуваат правата на луѓето, а особено правата на жените, па оттука и фер изборните улоги и афирмативни мерки за да се обезбеди вклучување на жените во политиката, широк систем на градење капацитети, свест и информирање за прашањата на човековите права и правата на жените.

- За борба против насилството во политиката и во сите јавни домени, треба да се примени робустен и сеопфатен пристап, почнувајќи од трансформирање на ставовите и идеите за придонесот на жените во нашето општество и со ставање на жените како човечки суштества во нашите општествени, политички, економски структури.

- Постои потреба да се трансформираат нашите општества преку влијание на социо-културната структура и со создавање позитивни слики за жените, и менување на размислувањата и предизвикување и распакување на патријархатот. Сè уште има долг пат до изградба на здраво инклузивно општество за жените, а придонесот на мажите во тој процес е од најголема важност. Правниот систем може да игра позитивна улога во заштитата на поединците од сите форми на насилство, а особено во заштитата на жените. Сепак, жените ќе продолжат да маршираат кон еднаквост, инклузивност и ќе можат да изградат силен фронт што го трансформира нашиот свет.

- Треба да се воспостави независен систем каде ќе имаат пристап повеќе релевантни институции каде што ќе има трага за секоја доставена пријава.

- Поактивната вклученост на жените во политичкиот и општествениот живот и зајакнување на организираното делување може да се придонесе за надминување на предрасудите за улогата на жената во општествените текови

# АНЕКС 1

## ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ ВОДАТ (WOMEN LEAD)

### Унапредување на родовата еднаквост преку политичко учество на жените

#### “Политички мобинг – дел од Законот за заштита од вознемирување на работно место”

Здружението за рурален развој ЛАГ Агро Лидер започна со спроведување на иницијатива “Политички мобинг – дел од Законот за заштита од вознемирување на работно место” со поддршка на Националниот демократски институт (НДИ) Северна Македонија.

**ПРЕДМЕТ:** Иницијатива за менување и дополнување на Законот за заштита од вознемирување на работното место со цел намалување на вознемирување на работното место на жените по различни основи.

Иницијативата на ЛАГ Агро Лидер се заснова на измени и дополнувања на Законот за заштита од вознемирување на работно место (Закон за мобинг).

**Мобинг** е појава на психичко малтретирање на работното место, кое се повторува низ активности чија цел е деградација на работните услови на работникот, кои може да предизвикаат повреда на човековите права и достоинството, да наштетат на психичкото и телесното здравје и да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата. Во македонската правна терминологија за поимот “мобинг” се употребува изразот “вознемирување на работното место”.

### ЗАКОНСКА РЕГУЛИРАНОСТ

Постојната законска дефиниција и воопшто регулирањето на вознемирувањето (мобинг) на работното место во Законот за работни односи и Законот за заштита за вознемирување на работното место (мобинг) е непрецизно и нецелосно. Вака непрецизно регулираната појава на мобинг придонесува за неразбирање на концептот, видовите на негово манифестирање, како и неразбирање за тоа кои институции се надлежни да постапуваат во обезбедувањето на заштита на работникот во случај на мобинг.

За потребите на иницијативата и подготовка на овој документ за јавни политики потребни ни се Вашите одговори кои ќе овозможат согледување на состојбите во Вашите општини/институции.

Прашалникот е целосно анонимен, а дадените одговори ќе се користат само за потребите на истражувањето.

*Ви благодариме на соработката!*

**1.** Дали постои политички мобинг (вознемирување на работно место според политичката припадност) во Вашата општина/институција?

**а. Да**

**б. Не**

**в. Не знам**

**2.** Според Ваше мислење, што го предизвикува политичкиот мобинг? (Прашањето е од отворен тип и одговорот треба да биде текстуален)

**3.** Сојузот на синдикати известува дека околу половина од вработените подложени на политички мобинг не ги пријавуваат случаите во полиција. Стапките на пријавување за акти на политички мобинг сè уште се многу ниски. Зошто мислите дека е тоа?Што треба да се промени за да се осигура дека сите инциденти се пријавени?

*(Прашањето е од отворен тип и одговорот треба да биде текстуален)*

**4.** Социјалните медиуми се врвно место каде што се врши политички мобинг, особено врз жените во политиката. Како го објаснувате ова?Како можеме да се погрижиме социјалните медиуми да бидат безбеден простор за нив?

*(Прашањето е од отворен тип и одговорот треба да биде текстуален)*

**5.** Политичкиот мобинг ја прави работата на вработените, особено на жените-политичарки тешка и потенцијално опасна и затоа непривлечна како опција за кариера. Каква порака би им дале на жените кои се обесхрабрани да се вклучат во политичкиот или општествениот живот поради страв или закана од насилство?

*(Прашањето е од отворен тип и одговорот треба да биде текстуален)*

**6.** Дали Вие или или некој Ваш близок роднина/колега/соработник биле жртви на политички мобинг?

**а. Да**

**б. Не**

**в. Не знам**