

ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХОЛОШКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ ВО СФЕРАТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Апстракт: Едно од темелните начела на секое цивилизирано општество е начелото на еднаквост, со кое се потврдува ставот дека сите луѓе се еднакви во правата и заслужуваат еднаков и достоинствен третман, без оглед на нивните разлики врз основа на вродени или стекнати лични карактеристики. Затоа, секој третман на поединецот со кој поради неговите лични карактеристики се врши негово исклучување, ограничување и на тој начин му се загрозува или оневозможува остварувањето на неговите права или пак му се дава првенство пред другите претставува дискриминација. Со дискриминацијата се повредува начелото на еднаквост кое е основен принцип на човековите права, кој се заснова на еднаква вредност и достоинство на сите човечки суштества. Овој принцип е содржан во сите меѓународни и регионални инструменти за правата на човекот.

Светската негативна појава на помасовно малтретирање на работниците на работно место е присутна и во Македонија. Психичките притисоци, понижувањата и злоставувањата, малтретирања, кои кај работниците предизвикуваат сериозни нарушувања на нивното психичко и физичкото здравје го карактеризираат таканаречениот мобинг кој е одамна познат во работните средини во многу земји.

Во Република Македонија е изградена сеопфатна законодавна рамка на антидискриминаторски и антимобинг прописи кои ја забрануваат дискриминацијата и мобингот, сепак постојат сознанија кои укажуваат дека појавите на дискриминаторско однесување и вознемирување постојат во работните односи.

Клучни зборови: разликување, исклучување, ограничување, давање првенство, понижување, насилство, малтретирање

Aleksandar STOJANOV

**DISCRIMINATION AND PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN
THE FIELD OF LABOUR RELATIONS WITH EMPHASIS ON
PRIVATE SECTOR**

Abstract: One of the fundamental principles of any civilized society is the principle of equality, confirming the notion that all people are equal in rights and deserve equal treatment and dignity, regardless of their differences on the basis of congenital or acquired personal characteristics. Therefore, any treatment of the individual with whom, because of his personal characteristics are carried exclusion, restriction and thus endanger his or prevents the exercise of his rights or given priority over others is discrimination. With discrimination are violates the principle of equality which is a fundamental principle of human rights, based on the equal worth and dignity of all human beings. This principle is contained in all international and regional instruments on human rights.

The global negative phenomenon of massive harassment of workers in the workplace is present in Macedonia. Psychological pressure, humiliation and abuse, harassment among workers which cause serious disturbances on their mental and physical health, are characteristics of the so-called mobbing, which has long been known in the working environments in many countries.

In the Republic of Macedonia it was built a comprehensive legislative framework anti-discrimination and anti-mobbing regulations prohibiting discrimination and mobbing, still there are indications which suggest that the incidence of discriminatory behavior and harassment exist in the *labour relations*.

Key words: *distinction, exclusion, restriction, preference, humiliation, bullying, abuse*

Вовед

Начелото на еднаквост е прифатено како едно од основните начела на регулирање на општествените односи. Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите се еднакви пред законот, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија е почитувањето на демократските принципи и човекови права. Уставот на Република Македонија како највисок правен акт и гарант на основните човекови слободи и права, го издигнува начелото на еднаквост на највисоко ниво. Начелото на еднаков третман и недискриминација претставуваат камен темелник на основните права и вредности врз кои се заснова денешната ЕУ и истите се идентификувани како суштински од страна на најголемиот број меѓународни организации во нивните правни

инструменти. Со дискриминацијата се повредува начелото на еднаквост кое е основен принцип на човековите права, кој се заснова на еднаква вредност и достоинство на сите човечки суштества. Овој принцип е содржан во сите меѓународни и регионални инструменти за правата на човекот.

Дискриминацијата и психолошкото вознемирување не се нови феномени, но постоењето антидискриминаторско и антимобинг законодавство (како посебни закони за заштита од дискриминација и психичко вознемирување) е од понов датум. Последните неколку децении претставуваат период на интензивен развој на ова законодавство, како во државите на развиената демократија, така и во новите демократии создадени во периодот од 1990 година до денес.

Во Република Македонија е изградена сеопфатна законодавна рамка на антидискриминаторски и антимобинг прописи кои ги забрануваат дискриминацијата и мобингот во општествените односи, посебно во работните односи како општествени односи и истите обезбедуваат ефективна имплементација, сепак постојат сознанија кои укажуваат дека појавите на дискриминаторско однесување и психолошко вознемирување постојат во општествените односи, посебно во работните односи како општествени односи.

1. Поим на дискриминација

Поимот *дискриминација* потекнува од латинскиот јазик, каде што глаголот *discriminare* значи *да се раздели, да се разликува, да се направи разлика, разликување*. Со текот на времето овој израз, барем во правото, го изгубил своето оригинално значење и добил негативно значење на недозволно разликување. Дискриминацијата како недозволен начин на разликување се противи и го повредува начелото на еднаквост помеѓу поединците. Дискриминацијата претставува еден од најсуровите начини на ограничување на можноста на уживање на човековите права под еднакви услови и со дискриминацијата се негираат природната еднаквост и еднаквата вредност на поединците.

Дискриминацијата може да има различни колоквијални значења, но како правен поим таа значи, всушност, да се повлече граница заради разграничување на едни од други нешта. Во вообичаеното вредносно значење поимот се поврзува со повлекување на граница или разграничување на начин да се дисквалификува, да се снижи вредноста или статусот на некое добро, лице или на група луѓе.¹ Под дискриминација се подразбираат дејствија и постапки со кои определена група се доведува во полоша општествена положба (преку ограничување

¹) Фрчковски Данаилов, Ј. (2005). Меѓународно право за правата на човекот. Магор, Скопје, 69.

или оневозможување на уживањето на правата) во споредба со некоја друга група, било тие дејствија да ги погодуваат поединците на таа група или ја погодуваат групата во целина.²

Џојс Џејкобсен, професор по економија во САД, во неговата книга „Економија на родовите“ дава дефиниција за дискриминацијата на работното место. Според него, „дискриминацијата на работното место се случува кога две личности кои имаат еднакви можности и вкусови за работни услови, но кои се членови на различни групи, имаат различни исходи на работното место во смисла на тоа колкава плата примаат или каков е нивниот пристап на работата“.³

2. Облици на дискриминација

Дискриминацијата може да се јави во облик на директна и индиректна дискриминација, вознемирување кое може да биде психичко и сексуално вознемирување, повикување и потикнување на дискриминација, виктиминација. Директна дискриминација се јавува кога постои различен третман на едно лице или определена група наспроти друго лице или мнозинска група во иста или слична ситуација заснован врз некоја основа за дискриминација. Директна дискриминација, на пример, постои кога жена прима помала плата од маж кој работи на иста работа со иста вредност и во иста фирма. Под индиректната дискриминација се подразбира секое ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање на определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики, произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни” (член 6, став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација). Индиректна дискриминација, на пример, постои кога некоја банка пропише дека сите вработени мора да бидат со откриена глава кога разговараат со клиентите, тоа е посредна, прикриена дискриминација спрема муслиманките, чии верски правила налагаат задолжително носење на марама.

Под вознемирување се подразбира „секое несакано однесување кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување“ (член 9, став 3 од ЗРО). Полово вознемирување, пак, претставува „секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување“ (член 9, став

²⁾ Кадриу, Б. (2007). Начело на не- дискриминација во меѓународното право. Тетово, 19.

³⁾ Џејкобсен, Џ. (2010). Економија на родовите. Академски печат – Скопје. Скопје, 336.

4 од ЗРО). Психичкото вознемирување (мобингот) е поширок поим од вознемирувањето и клучната разлика помеѓу нив се состои во тоа што за постоењето на психичкото вознемирување не е пресудна неговата врска со некоја дискриминаторска основа. Психичкото вознемирување на работното место (мобинг) се дефинира како „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 непријателко, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место” (член 9 –а од ЗРО).

Виктимизацијата е таков облик на дискриминација кој се врши над оној кој е жртва на дискриминација која бара или има намера да бара правна заштита од дискриминација или оној кој е подготвен да помогне или помага на друго лице кое е жртва на дискриминација да оствари правна заштита од дискриминација.

Како потешки облици на дискриминација се јавуваат: дискриминацијата која е направена по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација), дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време (продолжена дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице.

3. Причини за дискриминација и последици од дискриминацијата

Причини за дискриминација во работната средина се стереотипите и предрасудите кои луѓето ги имаат кон одредена група на луѓе кои се идентификуваат со заеднички лични карактеристики како раса, боја на кожа, религија, социјална припадност, национална и политичка припадност итн.

Последица од дискриминацијата е ограничување на можноста на жртвата за уживање во своите слободи и права под еднакви услови со останатите лица. Дискриминацијата на подолг рок, без разлика во кој облик се јавува, може да предизвика влошена здравствена состојба, психичко нарушување, депресија и сл.

4. Поим на психолошко вознемирување

Зборот мобинг потекнува од англискиот збор „mob” којшто, како именка, означува маса, толпа, цган, банда, прост свет, глутница, агресивен чопор, а додека како глагол „to mob” означува напаѓа, навалува, нафрлува, оневозможува и неговата придавка „mobbish” што означува грубо, простачки и вулгарно.

Шведскиот психолог со германско потекло Хајнц Лејман (Heinz

Leymann) во 1984 година го дефинира мобингот како „психички терор на работното место или мобинг вклучува непријателска и неетичка комуникација, која системски и постојано ја упатува едно или повеќе лица главно кон едно лице кое, поради мобингот, е ставено во беспомошна и безизлезна ситуација во која се одржува со помош на континуирани мобинг активности. Таквите активности се извршуваат со висока зачестеност (статистичка дефиниција: барем еднаш неделно) и во подолг период (статистичка дефиниција: најмалку шест месеци). Поради големата зачестеност и подолгиот период на времетраење на непријателското однесување, ова малтретирање резултира со значително ментално, психосоматско и социјално страдање⁴.

5. Видови на психолошко вознемирување

Вертикалниот мобинг е психичко вознемирување кое се одвива по хиерархија, односно постои кога претпоставениот психички малтретира еден вработен или цела група, или пак, група вработени психички малтретираат еден претпоставен. Во правата варијанта, мобингот се нарекува и *bossing*, бидејќи доаѓа од управителот (шефот, раководителот, сопственикот). За разлика од вертикалниот мобинг, психичко вознемирување кое се одвива меѓу работниците кои се на иста положба во хиерархијата која постои во организацијата се нарекува хоризонтален мобинг. Комбиниран мобинг е всушност комбинација од вертикалниот и хоризонталниот мобинг, односно тој постои кога одреден претпоставен во организацијата врши психичко малтретирање врз една личност, а истовремено и неговите послушници вршат психичко малтретирање врз истата личност, без разлика дали се на исто или повисоко хиерархиско ниво со личност која е жртва на мобингот.

Стратешки мобинг е посебен вид на вертикален мобинг кој се појавува во услови кога се вршат структурни промени во фирмата или установата (на пр. рационализација и прогласување на технолошки вишок) кои се рефлектираат на бројот на вработени и во такви услови претпоставените, на организиран начин врз основа на претходен договор на управувачкиот тим, вршат мобинг над одредени лица кои за нив се непожелни со цел да ги принудат да си дадат отказ од работното место без да бараат отштета.

Ефективен или емотивен мобинг е таков вид на мобинг кој се одвива на лично ниво и тој е мотивиран од злоба, љубомора, завист, антипатија кон некоја личност. Овој вид на мобинг е насочен кон личности со високи работни способности и квалитети.

⁴) Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European journal of work and organizational psychology*. 168. Преземено на 25 март 2016 г. <http://www.choix-decarriere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>

6. Фази на психолошкото вознемирување

Според моделот на Хајнц Лејман (Heinz Leymann), процесот на мобинг се одвива во четири фази: 1. критични инциденти - постојат секојдневни конфликти; 2. мобинг и жигосување - почеток на мобингот и психолошкиот терор; 3. кадровски менаџмент - грешки и злоупотреби, често и нелегални, од страна на одговорните за управување со човечки ресурси; 4. истерување - исклучување од работната средина.⁵

Во светот општопознати се следните пет фази на мобингот:

Првата фаза е наречена *фаза на конфликтна состојба* која сериозно ги нарушува меѓучовечките односи и тој е потенцијална основа за развој на мобинг. Во оваа фаза се одбира жртвата и целата агресија се пренасочува кон одредена личност.

Втората фаза се нарекува *агресивна ескалација*, бидејќи потиснатата агресија на моберот прераснува во психолошки терор. Поради зачестените закани, клевети, навреди, понижувања, жртвата го губи своето професионално и човечко достоинство, почнува да се чувствува помалку вредна за работа.

Третата фаза се нарекува фаза на „жртвено јагне“ или „дежурен виновник“ бидејќи станува дежурен виновник за сите пропусти и неуспеси во тимот.

Четвртата фаза е карактеристична по очајничката „борба за опстанок“ која ја води жртвата.

Петтата и последна фаза се нарекува фаза на развиен мобинг. По долгогодишниот психолошки терор се влошува психичката и физичката состојба на жртвата, таа паѓа во депресија, ја напушта работата, но може да изврши и самоубиство.

7. Причини за психолошко вознемирување и последиците од психолошкото вознемирување

Најчести причини за појава на психолошко вознемирување се: некомпетентноста на менаџерите, менаџирањето кое наликува на шефување и наредување, недоволна информираност на вработените, лоша кадровска политика и организација на работата, лоши меѓучовечки односи и др.

Причина за мобингот може да бидат некои персонални карактеристики на моберот (љубомора, злонамерност, омраза, јака желба да стигне до некоја функција) или некои персонални карактеристики на жртвата (возраст, политичка припадност, социјално потекло, брачен статус, бременост, здравствена состојба и др.).

⁵⁾ Види Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European journal of work and organizational psychology. 171. Преземено на 26 март 2016 г. <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>

Психолошкото вознемирување може да предизвика психосоматски последици (болки по телото, несоница, покачен кривен притисок и сл.), емоционални и психолошки последици (губење на мотивација и концентрација), бихевиорални и социјални последици (растроеност, изолација и сл.) и организациски последици. Последиците од мобингот во фирмата се одразуваат во повеќе сфери, т.е. аспекти. Од аспект на мобинг на жртвата последиците се изразуваат преку: намалување на ефектите на работното место, оневозможување за напредување, гушење на креативниот и инвентивниот труд, загрозување на здравјето, почесто отсуствување од работа, напуштање на работното место и заминување во друга фирма, доколку постојат можности за тоа итн. Од аспект на фирмата, меѓу другото, може да се забележи: незабележително влошување на меѓучовечките односи во средината, демотивирање на способните и креативни кадри, намалување на ефикасноста и ефективноста во работењето, во понатамошниот период, пак појавување на лоши резултати од работењето, подолготрајно внесување на фирмата во многу тешки состојби, стечај или ликвидација. Од општествен (социјален) аспект се забележува: малодушност кај вработените, прифаќање на состојбата онаква каква што е од страна на поголемиот број вработени, стекнување неправилно искуство кај соработниците од постапките на главниот извршител – мобер, ширење на синдром на меѓусебно уништување.⁶

8. Меѓународна правна рамка за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

8.1. Правна рамка на Организацијата на Обединетите нации за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

Повелбата на ОН, на промовирањето на човековите права, а посебно на правото на еднаквоста и недискриминацијата им посветува посебно внимание. ОН се залагаат да промовираат „универзално почитување и грижа за човековите права и основни слободи за сите, без разлика на расата, полот, јазикот или религијата” (член 55(4) од Повелбата на ОН). Одредбите во кои е вклучен принципот на недискриминација претставуваат базични одредби на Повелбата и имаат задолжителен карактер.

Универзалната декларација за човекови права ја содржи правата антидискриминациона клаузула според која „сите права и слободи прогласени во оваа Декларација му припаѓаат на секое лице без никакви разлики, како што се раса, боја, пол, јазик, религија, политички или друго убедување, национално или општествено потекло, сопственост, раѓање

⁶ Мицески, Т. (2009). Менаџмент на човечки ресурси – работни материјали. Универзитет „Гоце Делчев” – Штип. Штип, 191 -120.

или друг статус” (член 2 од УДЧП).

Во Меѓународната конвенција за елиминирање на сите видови на расна дискриминација, расната дискриминација се дефинира како: „какво било разликување, исклучување, ограничување или преферирање основано на раса, боја, потекло или национално или етничко потекло, кое има за цел или ефект да неутрализира или да го намали признавањето, уживањето или дејствувањето, на рамно ниво, на човековите права и фундаменталната слобода во политичката, економската, културната или која било друга област во јавниот живот”.⁷

Меѓународниот пакт за граѓански и политички права содржи два значајни члена кои се однесуваат на недискриминацијата, а тоа се член 2 и член 26. Во член 2, став 1 од Пактот се прокламира принципот на еднаквост и тој бара од државите – страни на овој пакт да ги почитуваат и да им ги гарантираат на сите лица што се наоѓаат на нивната територија и кои потпаѓаат под нивна надлежност, правата признати од овој пакт, без разликување од секаков вид, како што се: расата, бојата, јазикот, религијата, политичкото или друго мислење, национално или социјално потекло, имотот, раѓањето и друг статус. Принципот на еднаквост е содржан и во членот 3 со кој се потенцира еднаквост меѓу половите. Двата члена 2(1) и 3 ја зајакнуваат забрана во член 26.⁸ Според членот 26 од МПГПП „сите лица се еднакви пред законот и имаат право без никаква дискриминација на подеднаква заштита пред законот. Во таа смисла законот мора да ја забранува секоја дискриминација и да им осигури на сите лица подеднаква и успешна заштита против секоја дискриминација, особено во поглед на расата, бојата, полот, јазикот, верата, политичкото или друго убедување, националното или социјално потекло, имотната состојба, раѓањето, или секоја друга состојба”.⁹ Автономијата на правото на недискриминација произлегува од едно конструктивно толкување на членот 26 од МПГПП од страна на Комитетот за човекови права. Одбивајќи да види во рамките на оваа одредба едноставно повторување на клаузулата за недискриминација од член 2 (1) од Пактот, Комитетот смета членот 26 го утврдува општиот принцип на еднаквост пред законот, прогласен од член 7 од УДЧП, кој што „забранува de jure и de facto дискриминација во

⁷⁾ Шо, Н., Малколм. (2009). Меѓународно право 4 издание. Просветно дело АД Скопје, Скопје, 238.

Член 1 од Меѓународната конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација усвоена и отворена за потпишување и ратификација со Резолуцијата на Генералното собрание 2106 (XX) од 21 декември 1965 година и стапи на сила на 4 јануари 1969 година. Република Македонија ја ратификуваше Конвенцијата на 18 јануари 1994 година.

⁸⁾ Joseph, S. and Castan, M. (2013). The international covenant on civil and political right: cases, materials and commentary – third edition. Oxford University Press 198 Madison Avenue, New York, page 10.

⁹⁾ Ружин, Н. (2001). Европско социјално право. Фондација „Фридрих Еберт”, Скопје, 298.

сите области под надлежност на власта и под заштита од власта”. Членот 26 го предвидува националното законодавство на државата и ѝ наметнува на државата да не усвојува и спроведува еден закон чијашто содржина е дискриминаторска. Правото гарантирано со членот 26 затоа, во рамките на Пактот, е независно право, чијшто делокруг не е ограничен само на оние права содржани во Пактот.¹⁰

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права обезбедува заштитата од дискриминација и ги обврзува државите страни на овој Пакт „да гарантираат дека сите права наведени во него ќе бидат остварени без каква и да е дискриминација заснована врз раса, боја, пол, јазик, вера, политичко мислење или некое друго мислење, национално или социјално потекло, имотна состојба, раѓањето или некоја друга околност” (член 2, став 2 од МПЕСКП).

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација против жената¹¹ ја дефинира дискриминацијата, како „секоја разлика, исклучување или ограничување во поглед на полот, што има за последица или цел да го загрози или оневозможи признавањето, уживањето или практикувањето од страна на жените, без оглед на нивната брачна состојба, врз основа на рамноправноста на мажите и жените, на човековите права и основните слободи на политичко, економско, социјално, културно, граѓанско или друго поле” (член 1 од КЕДЖ).

8.2. Правна рамка на МОТ за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

Декларацијата за целите и задачите на МОТ, која уште се нарекува Филадельфиска декларација, прокламира дека „сите луѓе, без разлика на расата, верата или полот, имаат право да се остваруваат и својата материјална благосостојба и својот духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можност” (член 2 (а) од Декларацијата за целите и задачите на МОТ).

Конвенција за еднакво плаќање бр. 100 ги поставува следните цели: „обезбедување на еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина” и „укинување на разликите во надоместокот за работа од еднаква вредност што го примаат работниците од различен пол“.

Во Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) бр. 111 е дефиниран опфатот на терминот дискриминацијата како „секоје

¹⁰⁾ Судре, Ф., (2012). Европско и меѓународно право за правата на човекот. Арс Ламина ДОО. Скопје, 276.

¹¹⁾ КЕДЖ е усвоена и отворена за потпишување, ратификација и пристапување од Генералното собрание на ОН со резолуција 34/180 од 18 декември 1979 година, а стапи на сила на 3 септември 1981 година. Република Македонија ја ратификуваше КЕДЖ на 18 јануари 1994 година.

правење разлика, исклучување или давање предност врз основа на раса, боја на кожа, пол, вера, политичко убедување, национално или социјално потекло, кое има за последица поништување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработување или занимање; секое друго правење разлика, исклучување или давање предност кои имаат за последица поништување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработување или занимање кое го утврди засегнатата членка, по консултација со репрезентативните организациите на работодавачите и работниците, таму каде што постојат, како и со други соодветни тела” (член 1 од Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) бр. 111).

9. Европска правна рамка за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

9.1. Правна рамка на Советот на Европа за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

Значајна од аспект на заштита од дискриминација е одредбата од Европската конвенција за човекови права во кој е содржана антидискриминациона каузула во однос на правата кои се гарантирани со оваа Конвенција, која одредува дека „уживањето на правата и слободите, признати со оваа конвенција, треба да се обезбеди без никаква дискриминација заснован врз пол, раса, боја на кожа, вера, политичко или кое и да е друго мислење, национално или социјално потекло, припадност на национално малцинство, материјална положба, потекло по раѓање или кој и да е друг статус” (член 14 од ЕКЧП). Оваа антидискриминационата клаузула има акцесорна и автономен карактер. Таа обезбедува заштита од дискриминација само по однос на правата и слободите кои се предвидени во Конвенцијата. Одредбата за забрана на дискриминација од член 14 на Конвенцијата може да се смета или за принцип, кој посредува помеѓу примарните уставни принципи или како посебно право.¹²

Во Протоколот 12 кон Европската конвенција за човекови права е содржана независна и генерална забрана на дискриминацијата која не се ограничува само на правата и слободите гарантирани со Конвенцијата, туку се однесува на сите права предвидени со внатрешното и меѓународното право. Значајно е тоа што Протоколот 12 ќе се применува и на правата кои произлегуваат од работниот однос. Во оперативната одредбата содржана во Протоколот 12 стои: „Уживањето на секое право утврдено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација по која било основа, како што се пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, политичко

¹² Грир, С., (2009). Европска конвенција за човекови права – достигнувања, проблеми и изгледи. Просветно дело АД Скопје, 220-221.

или друго мислење или социјално потекло, припадност на национално малцинство, сопственост, раѓање или друг статус. Никој не смее да биде дискриминиран од страна на јавен орган по која било основа наведена во став 1” (член 1 од Протоколот 12 кон ЕКЧП).

Принципот на недискриминација е содржан и во Ревидираната Европска социјална повелба каде се прокламира дека „сите работници имаат право на еднакви можности и еднакво третман за прашања поврзани со вработување и професија без било каква полова дискриминација” (точка 20 од Дел I од Ревидираната Европска социјална повелба).

9.2. Правна рамка на Европската Унија за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

Повелбата фундаменталните права на ЕУ го одредува принципот на рамноправност пред законот на сите луѓе и ја забранува дискриминација на каква било основа. Забраната на дискриминацијата содржана во Повелбата гласи: „1. Се забранува каква било дискриминација врз каква било основа, како што е пол, раса, боја, етничко или социјално потекло, генетски карактеристики, јазик, религија или убедување, политичко или кое било друго убедување, припадност на национално малцинство, имот, раѓање, хендикеп, возраст или сексуална ориентација. 2. Во опсегот на примена на договорите и без да е во спротивност со кои било конкретни одредби од истите, се забранува секаква дискриминација врз основа на националност” (член 21 од Повелбата фундаменталните права на ЕУ). Значајно е да се истакне дека со Повелбата за прв пат во меѓународната регулатива како основа за можна дискриминација се воведуваат генетските карактеристики и сексуалната ориентација. Повелбата нема одредби кои директно забрануваат психолошко вознемирување, но затоа таа бара од државите да обезбедат фер и праведни работни услови. Таа одредува дека „секој работник има право на работни услови што го запазуваат неговото или нејзиното здравје, безбедност и достоинство” (член 31, став 1 од Повелбата фундаменталните права на ЕУ).

Директивата 89/ 391 од 16 јуни 1989 година има за цел да се воведат мерки за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работното место.

Директивата на Советот 2000/43/ЕЗ за еднаков третман на лицата без разлика на нивното расно или етничко потекло која уште се нарекува Директива против расната дискриминација е прва директива која е усвоена во согласност со член 13 од ДЕЗ. Таа има ограничено дејство, бидејќи забранува дискриминацијата заснована на расно или етничко потекло. Директивата одредува три исклучоци од барањето за обезбедување на еднаков третман, и тоа кај: разликите во третманот врз основа на националност, суштинско и определувачко професионално барање и позитивните акции.

ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХОЛОШКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ ВО СФЕРАТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Директивата на Советот 2000/78/ЕЗ за еднаков третман во вработувањето и професиите која се нарекува Рамковна или Основна директива за вработување е втората директива усвоена во согласност со член 13 од ДЕЗ и таа предвидува забранети основи на правање на дискриминација во однос на вработувањето и професиите, кои до нејзиното усвојување не биле предвидени. Тие основи се религија и верување, попреченост, возраст и сексуална ориентација. Исклучоци од дискриминацијата кои ги предвидува се оние кои се однесуваат на посебните мерки за превенција и компензација на неповолностите (член 7 од Директивата 2000/78/ЕЗ) и кога одредена карактеристика претставува нужен и неопходен услов за одредено работно место (член 4, став 1 од Директивата 2000/78/ЕЗ).

Директива 2002/73/ЕЗ претставува измена и дополнување на Директива 76/207/ЕЕЗ за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените што се однесува до пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување и до условите за работа за да се усогласи Директива 76/207/ЕЕЗ со директивите на член 13. Оваа Директива одредува дека „принципот на еднаков третман означува дека не треба да има дискриминација врз основа на полот ниту директно или индиректно преку повикување особено на брачниот или семејниот статус” (член 2, став 1 од Директивата 2002/73/ЕЗ). Првата отстапка од Директива 76/207/ЕЕЗ беше заменета со навиудм поотворена отстапка: „Во поглед на пристапот до вработувањето, заедно со професионалното водство, земјите членки може да предвидат дека разликата во третманот, заснована врз карактеристика поврзана со полот, нема да претставува дискриминација тогаш кога (заради природата на специфичните професионални активности за кои се работи или заради контексот во кој тие се спроведуваат) таа карактеристика претставува природен и определувачки услов за вработување, под услов целта да е легитимна, а условот пропорционален”.¹³

Директивата 2006/54 за еднакви можности и еднаков третман на мажите и на жените во областа на вработувањето и професиите, која уште е наречена Преформулирана директива, има за цел да обезбеди примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професијата во однос на: пристапот до вработување, вклучувајќи напредување и стручна обука; работни услови, вклучувајќи плаќање; професионални шеми за социјална сигурност.¹⁴

¹³⁾ Бернارد, К. (2010). Право за вработување на ЕЗ. Академски печат. Скопје, 407-408.

¹⁴⁾ Член 1 од Директивата 2006/ 56 ЕЗ на Европскиот парламент и Советот од 5 јули 2006 година со која се спроведува принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите (преработена), (Directive 2006/54/EC of the European parliament and of the Council of 5 July 2006on the implementa-

Во 2001 година Европскиот парламент ја усвои Резолуцијата за вознемирување на работното место A5-0283/2001 со која се повикуваат земјите членки, со цел да се отстранат психолошкото и сексуалното вознемирување на работното место, да ги преиспитаат и да ги дополнат своите постоечки закони, да ја преиспитаат и стандардизираат дефиницијата за вознемирување.¹⁵

9.3. Правна рамка на Република Македонија за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

Уставот на Република Македонија ја прифаќа антидискриминациската каузула што е утврдена во Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 година. Уставот го изразува правото на еднаквост преку гаранцијата според која се гарантира дека „граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба” (член 9 од Уставот на Република Македонија).

Законот за безбедност и здравје при работа донесен на 24 август 2007 година и кој е потполно харминизиран со Директивата 89/391/ЕЕС, иако не го споменува психолошкото вознемирување, има за цел да се воведат мерки кои ќе поттикнат подобрување на безбедноста и здравјето при работа.

Законот за спречување и заштита од дискриминација ја забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор. Основи за дискриминација кои не се експлицитно наведени во овој закон но се прифатени од ратификуваните меѓународни договори се раѓање и сексуална ориентација.

Законот за спречување и заштита од дискриминација ја дефинира

tion of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Преземено на 5 јуни 2015 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

¹⁵⁾ Види точка 1, 2 и 10 од Резолуцијата на Европскиот парламент за вознемирување на работното место A5-0283/2001 (European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)) усвоена на 20 септември 2001 година. Преземено на ден 24 април 2016 г. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&from=EN>

ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХОЛОШКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ ВО СФЕРАТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

дискриминацијата како „секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа.¹⁶ Според Законот „директна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови”, додека пак „индиректна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање на определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики, произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни” (член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација). Законот утврдува дека „вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминаторска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Сексуално вознемирување е несакано однесување од полов карактер, кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина” (член 7 од Законот). Во опфатот на забраната влегуваат и повикувањето и поттикнувањето на дискриминација, виктимизацијата и дискриминацијата во обезбедувањето на стоки и услуги.

Законот како потешки облици на дискриминација ги третира: дискриминацијата која е направена по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација), дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време

¹⁶⁾ Член 12 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, „Сл. весник на Р. Македонија” број 50 од 13.4.2010 година. Преземено на 10 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=4846>

(продолжена дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице.¹⁷

Во Законот постојат три исклучоци од дискриминацијата и тоа: афирмативните мерки, нееднаквото постапување спрема лица кои не се државјани и заштитните механизми за одредени категории на лица.

Поцелосни одредби со кои се забранува дискриминацијата во сферата на вработувањето и работните односи се содржани во Законот за работни односи. Во него е содржана генерална забрана за дискриминација во која се предвидува дека „работодавецот не смее барателот на вработување или работникот, да го стави во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствена состојба, односно инвалидитет, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности” (член 6 од ЗРО). Со Законот за работни односи се забранува директната и индиректната дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот. Под директната дискриминација се подразбира секое постапување условувано со некои од основите од член 6 на овој Закон со кое лицето било ставено, се става или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи. Индиректна дискриминација постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од член 6 на овој Закон.¹⁸ Законот за работни односи забранува секаков вид на вознемирување и полово вознемирување и предвидува дека тие претставуваат дискриминација во смисла на одредбата од член 6 од Законот. Законот ги дефинира поимите вознемирување и половото вознемирување. „Вознемирување е секое несакано однесување кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Полово вознемирување 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 работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување” (член 9 од ЗРО).

¹⁷) Види член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, „Сл. весник на Р. Македонија” број 50 од 13.4.2010 година. Преземено на 10 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=4846>

¹⁸) Види член 7 став 1, 2 и 3 од Законот за работни односи – пречистен текст, „Сл. весник на Р. Македонија” број 167 од 28.09.2015 година. Преземено на 1 октомври 2015г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=285>

ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХОЛОШКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ ВО СФЕРАТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Според Законот нема да се смета за дискриминација правењето разликувањето, исклучувањето или давањето предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од член 6 на овој Закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен. Тој утврдува дека сите мерки кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.¹⁹

*До 2009 година, во Р. Македонија психичкото вознемирување на работното место (мобингот) не беше инкорпорирано во законски рамки. Со дополнувањето на Законот за работните односи објавено во „Сл. весник на Р. Македонија” бр. 114 од 14.9.2009 година, вграден е нов член 9-а кој за првпат го дефинира поимот психичко вознемирување на работното место (мобинг) и забранува секаков вид на психичко вознемирување на работното место. Психичкото вознемирување на работното место (мобинг) се дефинира како дискриминација односно „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 непријателко, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место”.*²⁰

Законот за заштита од вознемирување на работното место го дефинира поимот психичко вознемирување на работно место како „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” (член 5, став 1 од Законот за заштита

¹⁹⁾ Види член 8 став 1 и 2 од Законот за работни односи – пречистен текст, „Сл. весник на Р. Македонија” број 167 од 28.9.2015 година. Преземено на 1 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=285>

²⁰⁾ Член 9-а, став 3 од Законот за работни односи – пречистен текст, „Сл. весник на Р. Македонија” бр.167 од 28.9.2015 година. Преземено на 1 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=285>

од вознемирување на работното место). Во Законот е утврден поимот полово вознемирување на работно место. Под полово вознемирување на работното место се подразбира „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” (член 5, став 2 од Законот за заштита од вознемирување на работното место). Доколку ги споредиме дефинициите за мобинг во ЗРО и Законот за вознемирување на работното место ќе забележиме дека според Законот за заштита од вознемирување на работното место за да постои вознемирување доволно е тоа да се повторува и да биде континуирано и систематски, не е потребно да помине период од шест месеци за да може да се покрене постапка за заштита.

Законот определува кои однесувања и активности не се сметаат за вознемирување на работно место: поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон; лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд; секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по која било основа на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.²¹

10. Институционална рамка на Република Македонија за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување

10.1. Вонсудска заштита од дискриминација и психолошко вознемирување во Република Македонија

Постапката за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување пред Комисијата за заштита од дискриминација се започнува се поднесување на претставка до Комисијата од страна на лицето кое смета дека претрпело дискриминација најдоцна во рок од три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето за актот на дискриминација. Меѓутоа, Комисијата може да покрене постапка и по истекот на рокот доколку оцени дека се работи за случај од таква важност за кој би било неопходно и целисходно

²¹⁾ Види член 8 од Законот за заштита од вознемирување на работното место. „Сл. весник на Р. Македонија” бр. 79 од 31.5.2013 година. Преземено на 29 февруари 2016 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=6568>

да се води постапката. Откако ќе ја утврди целокупната фактичка состојба, Комисијата дава мислење за наводната дискриминација во рок од 90 дена од денот на поднесувањето на претставката и за тоа го известува поднесувачот и лицето против кое е поднесена претставката. Доколку Комисијата утврди дека постои дискриминација, во писменото мислење препорачува начин на отстранување на повредите на правото.²² Законот определува дека „ако лицето на кое препораката е упатена не постапи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен суд за утврдување на неговата одговорност“ (член 29 од Законот за спречување и заштита од дискриминација). Затоа, имајќи ги предвид законските надлежности предвидени во матичниот закон, КЗД не може да се јави како странка во постапката во смисла на поведување на постапка во свое име, односно да се јави како тужител во една парнична постапка.²³ Мислењата и препораките кои ги носи Комисијата немаат правно-обврзувачко дејство. За разлика од Комисијата, надлежните судови во државата имаат надлежност и мандат за носење на правно-обврзувачки одлуки. Во 2014 година до Комисијата биле поднесени 124 претставки од кои 42 претставки се однесувале на дискриминација во работа и работни односи. Во 2015 година до Комисијата биле поднесени само 70 претставки од кои 30 претставки се однесувале на дискриминација во работа и работни односи.

Постапка за заштита од дискриминација пред народниот правобранител е бесплатна и се покренува со поднесување на претставка од секое лице кога ќе оцени дека му е повредено правото на еднаквост и слобода од дискриминација. Народниот правобранител покрај тоа што прима и процесуира индивидуални претставки, тој може да покрене постапка и по сопствена иницијатива, доколку оцени дека „се повредени начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците“ (член 21 од Законот за народен правобранител).²⁴ За разлика од Комисијата за заштита од дискриминација, народниот правобранител нема надлежност да дејствува во случаите во кои како прекршител се јавува приватно правно или физичко лице. Препораките и мислењата на народниот правобранител немаат правно-

²²⁾ Види од член 25 до член 28 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, „Сл. весник на Р. Македонија“ број 50 од 13.4.2010 година. Преземено на 10 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=4846>

²³⁾ Поповска, Ж., Михајлоски, З., Георгиевски, А. (2013). Водич за улогата на комисијата за заштита од дискриминација во судската постапка и преминување на товарот на докажување. Полиестердеј. Скопје, 24.

²⁴⁾ Види член 21 од Закон за народен правобранител („Сл. весник на Р. Македонија“ бр.60/03 од 22.9.2003 година).

обврзувачко дејство. Во 2015 година биле поднесени 53 претставки од кои 18 се однесувале на дискриминација по етничка припадност. Од вкупно 84 претставки по кои постапувал народниот правобранител во 2015 година во 46 случаи констатирал повреда, по што доставил укажувања и препораки до надлежните органи.

Постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите кај Правниот застапник може да покрене секое физичко или правно лице кое смета дека му е повредено правото на еднаков третман врз основ на пол со поднесување на претставка во рок од шест месеци од денот на дознавањето за актот за дискриминација или најдоцна една година од денот кога била сторена повредата. Законот му дава можност на правниот застапник да покрене постапка и по своја иницијатива.²⁵

Во делот на заштита на правата на работникот кои произлегуваат од работниот однос значајна улога има Државниот инспекторат за труд. Секој работник кој бил жртва на дискриминација и мобинг може да поднесе барање за заштита на правата од работен однос во писмена форма или усно пред инспекторатот. Во рамки на Државниот инспекторат за труд постои и т.н. центар за информации каде што работниците можат да пријават на дискриминација.

10.2. Судска заштита од дискриминација и психолошко вознемирување во Република Македонија

Според Законот за спречување и заштита од дискриминација, „лицето кое смета дека поради дискриминација му е повредено некое право е овластено да поднесе тужба пред надлежен суд” (член 34 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација). Во постапка за заштита врз основа на дискриминација соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка и треба да се почитува начелото на итност. Со поднесената тужба може да се бара заштита на повреденото право поради настанатата дискриминација односно заштита поради секое неоправдано, правно или фактично, непосредно или посредно правење разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, органичување или давање превенство) во однос на лица или групи кое се заснова на некоја основа за дискриминација.

Постапката за заштита од дискриминацијата врз основа на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност пред Уставниот суд се поведува со барање (уставна жалба) од секој граѓанин што смета дека со конечен или правосилен поединечен акт или со дејство му се повредени некои од правата или слободите, во рок од 2 месеци од денот

²⁵⁾ Види член 21, 23 и 25 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, „Сл. весник на Р. Македонија” бр.6 од 13.1.2012 година. Преземено на 25 октомври 2015 г. <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=6240>

на доставувањето на конечен или правосилен поединечен акт, односно од денот на дознавањето за преземање дејство со кое е сторена повредата, но не подоцна од 5 години од денот на неговото преземање. Во текот на 2015 година до Уставниот суд на Република Македонија биле поднесени вкупно 13 барања за заштита на слободи и права, што е идентична бројка со бројката на поднесените барања во 2014 година. Уставниот суд во текот на 2015 година решил 14 предмети за заштита на слободите и правата од кои 6 барања се однесувале на заштита од дискриминација.

11. Резултати од спроведеното истражување и дискусија

Заради испитување на застапеноста на појавите на дискриминација и психолошко вознемирување во сферата на работните односи во приватниот сектор беа спроведени 300 анкетни прашалници во источниот регион на Република Македонија, од кои 30 беа наменети за претпоставените, а 270 за работниците. Според обработените податоци, на прашањето: „Дали сте биле жртва на дискриминација и психолошко вознемирување на работното место?“ најголем дел од претпоставените 23 (76,7%) дале негативен одговор додека 6 (20%) одговориле потврдно и 1 (3,3 %) анкетирани одговорил со „не знам“, додека пак од анкетираниите работници позитивно одговориле 128 (47,4%) од анкетираниите, негативно одговориле 102 (37,8%) додека со „не знам“ одговориле 40 (14,8%) од анкетираниите работници. На прашањето: „Од кого сте биле дискриминирани и психолошки вознемирувани?“ 4 (66,7%) од претпоставените одговориле дека се дискриминирани и психолошки вознемирувани од колега на иста позиција, 1 (16,7%) од група работници на пониска позиција и 1 (16,7%) од колега на иста позиција и група работници на пониска позиција, додека пак 99 (77,3%) од работниците одговориле дека биле дискриминирани и психолошки вознемирувани од претпоставен, 24 (18,8%) од колега на иста позиција, додека пак 5 (3,9%) од претпоставен и колега на иста позиција. На прашањето „Дали реагиравте на дискриминација и психолошкото вознемирување веднаш по нивно извршување?“ сите анкетирани претпоставени кои биле жртва одговориле со потврден одговор, додека пак од анкетираниите работници 114 (89,1%) одговориле со „да“, 10 (7,8%) со „не“ и 4 (3,1%) со „не знам“. На следното прашање: „Доколку сте преземале реакција, на кој начин реагиравте на дискриминацијата и психолошкото вознемирување?“ најголем дел од претпоставените 5 (83,3%) реагираве лично, додека 1 (16,7%) претпоставен реагирав неформално, додека пак од работниците 88 (77,2%) реагираве неформално, 25 (21,9%) работниците реагираве лично и 1 (0,9) работник реагирав формално. На прашањето: „Дали дискриминацијата и психолошкото вознемирување ја намалија Вашата мотивацијата за работа?“ 5 (83,3%) претпоставени одговориле негативно,

додека само 1 (16,7%) претпоставен одговорил потврдно, додека пак од анкетираниите работници 102 (79,7%) одговориле позитивно, додека само 23 (18%) одговориле негативно, додека пак 3 (2,3%) од работниците одговориле со „не знам“. На прашањето: „Дали кога Вие сте биле жртва на дискриминација и психолошко вознемирување сте размислувале да го напуштите Вашето работно место?“ сите 6 анкетирани претпоставени кои биле дискриминирани и психолошки вознемирувани одговориле позитивно, додека пак од работниците со „да“ одговориле 68 (53,1%), со „не“ 56 (43,8%) и со „не знам“ 4 (3,1%) од анкетираниите работници. На прашањето: „Дали во Вашата работна организација се преземаат мерки за заштита од дискриминација и психолошко вознемирување?“ сите 30 анкетирани претпоставени одговориле со „да“, додека пак од анкетираниите работници 2 (0,7%) работника одговориле со „да“, 139 (51,5%) одговориле со „не“ и 129 (47,8%) со „не знам“.

Дискриминација и психолошко вознемирување постојат во сферата на работните односи во приватниот сектор и како жртви на таквите појави најчесто се јавуваат работниците за разлика од претпоставените. Жртвите во најголем дел реагираат неформално и лично отколку формално на овие појави и тие се најчеста причина за губења на мотивацијата за работа и напуштање на работното место. Во работните организации од источниот регион на државата не се преземаат мерки за заштита од мобинг.

Заклучок

Психолошкото вознемирување претставува облик на дискриминација и овие две појави имаат допирни точки бидејќи забраната на дискриминацијата и на психолошкото вознемирување се однесуваат на заштитата на достоинството на луѓето. Покрај заедничките допирни точки тие имаат и некои суштински разлики. Забраната на дискриминацијата се однесува на сите области од општествениот живот и на сите активности на човекот, додека мобингот се однесува исклучиво на работниот процес. Дискриминацијата е мотивирана од постоењето на некоја лична карактеристика на жртвата која претставува мотивација за дискриминаторот да врши дискриминација и таквото однесување е предизвикано од поширок општествен контекст (предрасуди, стереотипи). Кај психолошкото вознемирување мотивацијата може да се црпи и од непријателскиот став спрема некое лице (вертикален и хоризонтален мобинг), емоцијата на вршителот спрема некое лице (емотивен мобинг) или пак да е предизвикан поради некој структурални промени во фирмата (стратешки мобинг). Дискриминацијата може да постои врз основа на еднократно постапување на вршителот спрема жртвата, додека кај психолошкото вознемирување се бара да постои континуитет на постапувањето, затоа што последиците на психолошкото вознемирување (создавањето на страв или непријателска, понижувачка или навредлива работна атмосфера) очигледно не можат да настанат со една акција.

БИБЛИОГРАФИЈА

- [1] Бернард, К. (2010). Право за вработување на ЕЗ. Академски печат. Скопје, 408.
- [2] Грир, С.,(2009).Европска конвенција за човекови права – достигнувања, проблеми и изгледи.. Просветно дело АД Скопје, 220.
- [3] Директива 89/ 391 за здравје и безбедност при работа.
- [4] Директива на Советот 2000/43/ЕЗ за за еднаков третман на лицата без разлика на нивното расно или етничко потекло.
- [5] Директива 2000/78/ЕЗ за еднаков третман во вработувањето и професиите.
- [6] Директива 2002/73/ЕЗ за еднаков третман на мажите и жените во поглед на пристапот до вработување, стручната подготовка и унапредување и работните услови.
- [7] Директива 2006/54/ЕЗ за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите.
- [8] Европска конвенција за човекови права.
- [9] Европска социјална повелба (Ревидирана).
- [10] Закон за безбедност и здравје при работа („Сл. весник на Р. Македонија” бр.92/ 07 од 24.7.2007 година).
- [11] Закон за еднакви можности на жените и мажите („Сл. весник на Р. Македонија” бр.6 од 13.1.2012 година).
- [12] Закон за народен правобранител („Сл. весник на Р. Македонија” бр.60/03 од 22.9.2003 година)..
- [13] Закон за работни односи – пречистен текст („Сл. весник на Р. Македонија” бр.167 од 28.9.2015 година).
- [14] Закон за спречување и заштита од дискриминација („Сл. весник на Р. Македонија ” бр. 50 од 13.4.2010 година).
- [15] Joseph, S. and Castan, M. (2013). The international covenant on civil and political right:cases, materials and commentary – third edition. Oxford University Press 198 Madison Avenue, New York, page 10.
- [16] Кадриу, Б. (2007). Начело на не- дискриминација во меѓународното право. Тетово, 19.
- [17] Крстановски, Е.(2011).Фундаментални конвенции на МОТ. ILO, 46.
- [18] Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жената.
- [19] Конвенција за забрана на дискриминација во вработување и професија бр.111.
- [20] Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European journal of work and organizacional psychology. 168,171.
- [21] Меѓународна конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација.
- [22] Мицески, Т. (2009). Менаџмент на човечки ресурси – работни материјали. Универзитет „Гоце Делчев” – Штип. Штип, 191 -120.

- [23] Повелбата за фундаменталните права на ЕУ
- [24] Поповска, Ж., Михајлоски, З., Георгиевски, А. (2013). Водич за улогата на комисијата за заштита од дискриминација во судската постапка и преминување на товарот на докажување. Полиестердеј. Скопје, 24.
- [25] Ружин, Н. (2001). Европско социјално право. Фондација „Фридрих Еберт“, Скопје, 298.
- [26] Судре, Ф., (2012). Европско и меѓународно право за правата на човекот. Арс Ламина ДОО. Скопје, 276.
- [27] Универзална декларација за човекови права.
- [28] Фрчковски, Љ. (2005). Меѓународно право за правата на човекот. Магор, Скопје, 69.
- [29] Џејкобсен, Џ. (2010). Економија на родовите. Академски печат – Скопје. Скопје, 336.
- [30] Шо, Н., Малколм. (2009). Меѓународно право . Просветно дело АД Скопје, Скопје, 238.