



International  
Labour  
Organization



Организација на  
работодавачи на  
Македонија

## ► Насилство и вознемирување при работа: Практичен водич за работодавачи



- ▶ **Насилство и вознемирување при работа: Практичен водич за работодавачи**

**Авторски права © Меѓународна организација на трудот 2022 година**  
**Објавено за првпат во 2022 година**



Ова е дело со отворен пристап, дистрибуирано под меѓународна лиценца Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Корисниците може повторно да го користат, да го споделуваат, да го приспособат и да го надградат оригиналното дело, како што е наведено во Лиценцата. MOT мора јасно да се припише како сопственик на оригиналното дело. Употребата на амблемот на MOT не е дозволена во однос на работата на корисниците.

Преводи – Во случај на превод на ова дело, мора да се додаде следната напомена (оградување) заедно со авторите: Овој превод не е изработен од Меѓународната канцеларија на трудот (MOT) и не треба да се смета за официјален превод на MOT. MOT не е одговорна за содржината или точноста на овој превод.

Адаптациии – Во случај на адаптација на ова дело, мора да се додаде следната напомена (оградување) заедно со авторите: Ова е адаптација на оригинално дело на Меѓународната канцеларија на трудот (MOT). Одговорноста за ставовите и мислењата изразени во адаптацијата ја презема исклучиво авторот или авторите на адаптацијата и тие не се поткрепени од MOT.

---

*Насилство и вознемирување при работа: Практичен водич за работодавачи*

Женева: Меѓународна канцеларија на трудот, 2022 година ISBN: 978-92-2-037595-2 (веб PDF)

Достапно и на француски:

*Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs, ISBN 978-92-2-038068-0 (pdf);*

и на шпански:

*Violencia y acoso en el trabajo: Guía practica para los empresarios, ISBN 978-92-2-038069-7 (pdf).*

---

Ознаките употребени во публикациите на MOT, кои се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот во неа не подразбираат изразување какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините органи, ниту во врска со демакрацијата на нејзините граници.

Одговорноста за мислењата изразени во потпишаните написи, студии и други прилози е исклучиво на нивните автори, а објавувањето не претставува поткрепување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот на мислењата изразени во нив.

Референциите кон имињата на фирмите и комерцијалните производи и процеси не значат нивно поткрепување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а неспоменувањето одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Информации за изданијата на MOT и останатите дигитални производи може да се најдат на: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Изработено од единицата за изработка на документи и публикации, печатење и дистрибуција (ПРОДОК/PRODOC) на MOT.

Графички и типографски дизајн, прелом и композиција, печатење, електронско издавање и дистрибуција.

ПРОДОК настојува да користи хартија добиена од шуми управувани на еколошки одржлив и општествено одговорен начин.

## ► Како да се користи овој водич

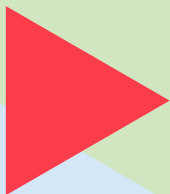
---

Овој водич е изработен од страна на Организацијата на работодавачи на Македонија (ОПМ) со поддршка на Бирото за активности на работодавачите (БАР/АСТ/ЕМР) на Меѓународната канцеларија на трудот (МОТ), Огранокот за род, еднаквост, разноличност и инклузија (РЕРИ/GEDI) и Гранката за трудова администрација, инспекција на трудот и заштита и здравје при работа (ТАТИЗЗР/БЗР/LABADMIN/OSH), со цел да се обезбедат практични насоки за компаниите членки во однос на тоа како да се однесуваат, да го спречуваат и како да реагираат на насилството и на вознемирувањето во светот на работата.

Овој водич се фокусира на општите принципи во превенцијата и управувањето со насилството и вознемирувањето при работа, повикувајќи се на Конвенцијата на МОТ за насилството и вознемирувањето (бр. 190) и нејзината придружна Препорака (бр. 206) од 2019 година. Наменет е да им овозможи на претпријатијата подобро да ги контролираат ризиците и да ги минимизираат негативните влијанија што ги носат насилството и вознемирувањето на работното место. Опфаќа, меѓу другото, насоки за тоа што се смета за насилство и вознемирување во светот на работата, примери на вообичаените форми на насилство и вознемирување при работа, законската рамка и обврските на работодавачите, зошто работодавачите треба да преземат дејство, како да постапуваат, да спречат и да реагираат на насилството и на вознемирувањето, меѓу другото, и преку изработка и спроведување политика на ниво на целото претпријатие, како и управување со ризици преку споделување добри практики и примери.

Водичот е осмислен на таков начин со цел да биде лесно приспособлив на националните околности и да ги одразува локалните законодавства, политики и реалност. Тој е особено корисен за кадарот вработен во одделенијата за човечки ресурси, безбедност и здравје при работа (БЗР) или меѓучовечки односи и благосостојба на вработените што имаат одговорност во управувањето со опасностите и ризиците и да поведат сметка дека работната сила е безбедна и здрава.

За понатамошни информации и насоки, може да го консултирате Додаток 1 за списоци на избрани алатки, ресурси и материјали за насоки што се однесуваат на насилството и вознемирувањето во светот на работата, особено две од публикациите на МОТ: [Насилството и вознемирувањето во светот на работата: Водич кон Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 \(2021 г\)](#); и [Безбедни и здрави работни средини ослободени од насилство и вознемирување \(2020\)](#). Публикациите даваат сеопфатни насоки за Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 и за тоа како може да се управува со насилството и вознемирувањето во светот на работата преку мерките за БЗР, со опсежни примери на законски одредби што се однесуваат на насилството и вознемирувањето во националните закони и прописи и материјали со упатства што се релевантни за насилството и вознемирувањето при работа. Водичот во голема мера се повикува и на двете публикации.



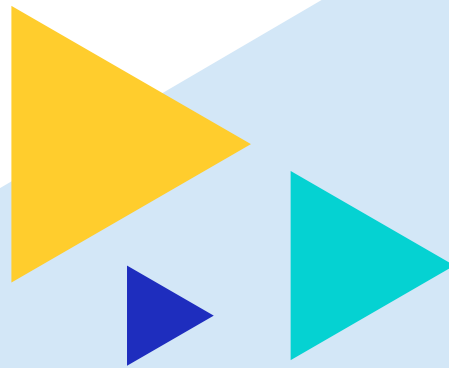
## ► Признанија

---

Ѓ се заблагодаруваме на Миау Тианг Танг (Miaw Tiang Tang) за изготвувањето на водичот и за нејзиниот придонес, стручноста и сосредоточената соработка.

Им се заблагодаруваме на колегите од МОТ, кои го рецензираа материјалот и дадоа технички придонес. Од МОТ-БАР/ЕМР, Вејд Бромли, Марија Викторија Џулиети и Донг-Еунг Ли го поддржаа овој потфат. Покрај нив, и Чиди Кинг, Валентина Бегини и Емануел Позан од МОТ-РЕРИ и Манал Ази, Дафне Папандреа и Ана Каталина Рамирез од МОТ ТАТИЗЗР/БЗР понудија непроценлива поддршка со прегледување на водичот и споделување на нивните технички сознанија и експертиза.

Конечно, Џаи-Хи Чанг, Висок офицер за програми и операции, од МОТ-БАР/ЕМР ја предводеше координацијата и изработката на овој водич.



## ► Предговор од Претседателот

---

Насилството и вознемирувањето во светот на работата останува сериозен и неприфатлив предизвик на кој и натаму се изложени премногу луѓе, а неговото искоренување треба да ги обедини сите работодавачи од Северна Македонија. Се состои од ситуации кога работниците, работодавачите и други лица се загрозени, малтретирани, под закана или нападнати при работа. Секоја форма на насилство и вознемирување претставува предизвик по безбедноста, здравјето и благосостојбата на сите лица и може да нанесе физичка и ментална штета. Како работодавачи, ние не само што имаме должност да се грижиме за работната сила, туку имаме и интерес да создадеме свет на работа ослободен од насилство и вознемирување, бидејќи продуктивноста, угледот и севкупната успешност на нашата компанија може да претрпат негативно влијание ако не го направиме тоа.

Бидејќи зачестеноста, интензитетот и тежината на насилството и вознемирувањето се разликуваат од едно работно место и од еден сектор до друг, сите ние сме добро запознаени со таквите појави во Северна Македонија. За време на корона вирусот (пандемијата предизвикана од КОВИД-19) доживевме зголемен ризик од насилство и вознемирување, и во општеството и на работните места, а изложеноста на насилство беше засилена во одредени сектори, занимања и работни аранжмани. Кризата беше мрачен потсетник за нас, како работодавачи, и за нашата должност да ѝ дадеме централно место и приоритет на грижата за благосостојбата на нашите вработени. Сега е вистинското време нашите деловни практики одново да ги посветиме на тоа работните места да станат поинклузивни и да создадеме услови за работа во кои поединците ќе може да го дадат најдоброто од себе.

Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) е репрезентативна организација на работодавачи во Северна Македонија, која претставува 2.704 претпријатија од приватниот сектор, во кои се вработени скоро 58 512 вработени. Нашата мисија е да му помогнеме на стопанството (бизнисите) да создаде попросперитетно општество. Нема да толерираме насилство и вознемирување во која било форма, без оглед на тоа дали е директно или индиректно, и ги охрабруваме сите бизниси да усвојат и да спроведат политики и мерки на нулта толеранција за насилството и вознемирувањето за да создадат работни места каде што владее почит. Овој водич е дел од нашите клучни напори да им помогнеме на нашите членови да го идентификуваат, да го спречат и да управуваат со несоодветното однесување што им нанесува штета на нашите луѓе и бизниси. Обезбедува практични насоки што може да се приспособат на уникатните барања на секое работно место. ОРМ и натаму ќе обезбедува информации, технички насоки и помош за нашите членки со цел да се погрижи дека нашите работни места се ослободени од секаква форма на насилство и вознемирување.

Организацијата на работодавачи на Македонија учествуваше во усвојувањето на Конвенцијата на МОТ за насилство и вознемирување (бр. 190) и Препораката (бр. 206) од 2019 година. Конвенцијата бр. 190 им налага обврски на владите да изготват национални закони што забрануваат насилство и вознемирување во светот на работата и на работодавачите да преземаат проактивни чекори за да се спречат насилството и вознемирувањето. И на национално и на меѓународно ниво, ОРМ ќе продолжи со ангажманот за менување на неповолната организациска култура онаму каде што постои и ќе биде поборник за инклузивни работни места во кои владее почит.

Конечно, би сакале да се заблагодариме на МОТ за нивната техничка помош во изработката на овој водич.

Со почит,

Владанка Трајкоска

Претседателка на Организацијата на работодавачи на Македонија

## ► Кратенки и акроними

---

КОВИД-19	Болест предизвикана од коронавирусот
ОРБ	Организации на работодавачи и бизниси
ОРМ	Организација на работодавачи на Македонија
ЖССПУ	Животна средина, социјални прашања и управување
МФК	Меѓународна финансиска корпорација
МОТ	Меѓународна организација на трудот
БЗР	Безбедност и здравје при работа



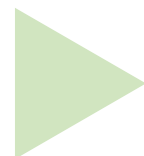
## ► СОДРЖИНА

Како да се користи овој водич .....	2
Признанија .....	3
Предговор од Претседателот .....	4
Кратенки и акроними .....	5
Содржина .....	6
Список на текстуални рамки .....	7
Список на табели .....	8
<b>Вовед</b> .....	<b>9</b>
<b>Поглавје 1:</b> .....	<b>11</b>
1.1 Елементи и примери на насилство и вознемирување и како може да дојде до него .....	14
1.2 Семејното насилство и неговото влијание врз светот на работата .....	16
1.3 Што не се смета за насилство и вознемирување при работа? .....	18
<b>Поглавје 2:</b> .....	<b>19</b>
2.1 Перспективите на работодавачите кон насилството и вознемирувањето при работа ....	19
2.2 Зошто работодавачите мора да преземат мерки против насилството и вознемирувањето при работа? .....	20
<b>Поглавје 3:</b> .....	<b>25</b>
3.1 Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година (бр. 190) .....	25
3.2 Одговорностите на работодавачите за спречување на насилството и вознемирувањето при работа .....	26
<b>Поглавје 4:</b> .....	<b>30</b>
4.1 Посветеност и декларација од работодавачите .....	31
4.2 Изработка на политиката за насилство и вознемирување при работа .....	32
4.3 Спроведување на политиката .....	33
4.4 Управување со, процена и ублажување на ризиците .....	35
4.5 Постапки за поплаки и известување .....	43
4.6 Должноста на работниците и нивните претставници да соработуваат .....	54
<b>Поглавје 5:</b> .....	<b>56</b>
5.1 Обезбедување информации и совети .....	57
5.2 Подигнување на свеста и обезбедување обука .....	57
5.3 Промовирање добри практики и усогласеност со законите и прописите .....	58
5.4 Советување и правно застапување .....	59
5.5 Влијание врз политиките .....	59
5.6 Социјален дијалог .....	60
Референци .....	61
Додаток 1: Списоци на избрани алатки, ресурси и материјали за насоки релевантни за насилството и вознемирувањето во светот на работата .....	63
Додаток 2: Список на меѓународни работни стандарди што ги штитат работниците од ситуации во кои може да има насилство и вознемирување .....	66
Додаток 3: Урнек на образецот за политиката на претпријатието за насилство и вознемирување .....	70



## Список на текстуални рамки

<b>Рамка 1.</b> Примери на насилство и вознемирување дефинирани во националното законодавство .....	12
<b>Рамка 2.</b> Проширен опсег на работното место во Австралија за да се опфатат локации или ситуации каде што може да се јават насилство и вознемирување .....	14
<b>Рамка 3.</b> Вообичаени примери на насилство и вознемирување при работа .....	15
<b>Рамка 4.</b> Промена на ставовите на работодавачите кон семејното насилство .....	16
<b>Рамка 5.</b> Национални одредби за труд и работни односи што се однесуваат на семејното насилство во светот на работата .....	17
<b>Рамка 6.</b> Примери за разумно управување .....	18
<b>Рамка 7.</b> Националните закони или прописи што ги обврзуваат работодавачите да ги штитат работниците и забрануваат насилство и вознемирување при работа .....	21
<b>Рамка 8.</b> Примери на законодавство и прописи поврзани со работата што забрануваат насилство и вознемирување .....	26
<b>Рамка 9.</b> Конвенција бр. 190, член 9 за одговорностите на работодавачите .....	27
<b>Рамка 10.</b> Примери за одговорностите на работодавачите во однос на насилството и вознемирувањето во националните закони и прописи .....	28
<b>Рамка 11.</b> Примери на национално законодавство и прописи што бараат од работодавачите да се воспостават политики за насилство и вознемирување на работното место .....	30
<b>Рамка 12.</b> Примери на декларации на претпријатија против насилство и вознемирување на работното место .....	31
<b>Рамка 13.</b> Елементи што треба да се земат предвид при изработка на политика за насилство и вознемирување на претпријатието .....	32
<b>Рамка 14.</b> Примери на прописи за одговорностите на работодавачите за насилство и обука за вознемирување .....	33
<b>Рамка 15.</b> Примери на кодекси на однесување на снабдувачите, вклучувајќи и кодекси против дискриминација и против вознемирување .....	35
<b>Рамка 16.</b> Задолжителна процена на ризикот од насилство и вознемирување: Пример од Франција .....	36
<b>Рамка 17.</b> Вообичаени опасности што доведуваат до насилство и вознемирување поврзани со работата .....	37
<b>Рамка 18.</b> Примери на превентивни мерки против ризикот од насилство и вознемирување од трета страна на возачите во јавниот превоз .....	42
<b>Рамка 19.</b> Примери на постапки за пријавување насилство и вознемирување во законодавството или националните упатства .....	43
<b>Рамка 20.</b> Добро утврдена постапка за поднесување жалби како дел од заложбите на претпријатието да создаде безбедно работно место: Пример од банката ХБЛ, Пакистан и Индонезија .....	45
<b>Рамка 21.</b> Примери на законодавство што бара од работодавачите да ја почитуваат доверливоста при поднесувањето жалба .....	47
<b>Рамка 22.</b> Примери на законодавство и прописи што обезбедуваат заштита од реперкусии ...	49



<b>Рамка 23.</b> Услуги за поддршка на жртвите на родово базирано насилство обезбедени од претпријатието: „Биопарк де Оксиденте“ (Bioparques de Occidente) агростопанство и шумарство, Мексико .....	50
<b>Рамка 24.</b> Примери на законодавство и прописи што обезбедуваат услуги за поддршка и правни лекови за жртвите на насилство и вознемирување .....	50
<b>Рамка 25.</b> Примери на законодавство или прописи со кои се бара од работодавачите да преземат дејства при насилство и вознемирување .....	52
<b>Рамка 26.</b> Примери на законодавство и политика со која на работниците им се забранува да вршат дела на насилство и вознемирување .....	55
<b>Рамка 27.</b> Примери на активности на ОРБ за спречување насилство и вознемирување .....	58
<b>Рамка 28.</b> Застапување на Конвенцијата бр. 190 од страна на Конфедерацијата на работодавачи на Филипините .....	59
<b>Рамка 29.</b> Примери на колективни договори со кои се третираат насилството и вознемирувањето во светот на работата .....	60

## Список на табели

<b>Табела 1:</b> Пример за анкетни прашања што се однесуваат на ризикот од насилство и вознемирување .....	40
<b>Табела 2:</b> Добри практики како одговор на насилството и вознемирувањето при работа .....	53

## ► Вовед

Насилството и вознемирувањето во светот на работата се постојан и значаен предизвик со кој се соочуваат претпријатијата ширум светот. Непрепознавањето, како и неуспехот да се спречи и да се одговори на несоодветното однесување и незаконското постапување на работните места создава недоверба ширум целата организација, индивидуално и колективно ја поткопува мотивираноста и, конечно, ја попречува успешноста на претпријатието. Зголемената социјална свест и јавните дискусии за распространетоста на неприфатливите однесувања и практики, кои се во подем во последните години, на претпријатијата им наметнуваат задолжение проактивно да се справуваат со насилството и вознемирувањето на работното место и да ги преиспитаат адекватноста и соодветноста на политиките и практиките на работното место.

Без оглед на локацијата, големината, секторот или видот на претпријатието, секој и секое работно место може да биде предмет на постоење на, или закани со неприфатливи однесувања и практики. Насилството и вознемирувањето, било да е тоа физичко, психолошко, сексуално или психосоцијално, создаваат ризик за безбедноста и здравјето на поединците при работа и наметнуваат низа трошоци што ги погодуваат работниците, претпријатијата, државата и општеството. Овие трошоци го подразбираат падот во продуктивноста, зголемениот обрт на работна сила и зголеменото отсуство од работа, времето и парите потрошени за здравствена заштита, поднесувањето жалби и спроведувањето истраги, и, што е најважно, штетата врз благосостојбата на жртвите. Поради сложената природа и многукратното влијание што ги имаат насилството и вознемирувањето врз работната сила, пресметувањето на трошоците во парична смисла не е едноставно. Сепак, суштината е јасна: насилството и вознемирувањето значително ја намалуваат способноста на претпријатијата целосно да го оптимизираат својот талент (експертизата) со кој располагаат.

Насилството и вознемирувањето при работа е негативна, опасна и штетна појава која е присутна како кај работодавачите од приватниот, така и кај работодавачите од јавниот сектор во Северна Македонија. Во годините наназад, македонското општество сведочеше за повеќе инциденти со насилство на работното место, вклучувајќи и инциденти со насилство од трети лица, какви што беа: пукање врз доктор од Универзитетска клиника<sup>1</sup>, насилство (тепање на медицинска сестра) од страна на менаџер на болница<sup>2</sup>, грабеж на возило, убиство и ранување на вработени во банки<sup>3</sup> и сл. Ограничениот број релевантни истражувања за вознемирување на работното место, пронаоѓаат дека најчестите примери во кои вознемирувањето се појавува во практиката се состојат од: негативни однесувања поврзани со вршењето на работни задачи какви што се претерани контроли, подметнувања и сл; вербални попречувања; озборувања, исмејувања и интриги; социјална изолација и закани, напади и сексуално вознемирување. Политичкото уверување или членството во политичка партија, се сметаат за едни од најзначајните причини за вршење вознемирување на работното место, а посебно во јавниот сектор.<sup>4</sup> Достапните релевантни истражувања кои посебно го адресираат родово-базираното насилство и вознемирување на работното место или одредени нивни форми упатуваат кон следните примери за сексуално вознемирување: злоупотреба на положба (демонстрирање на моќ); сексуално уценување (губење на работно место); коментари и шеги со сексуална конотација; непосакувани допири; прашања за интимен живот; сексуално конотирани предлози; изложување на порнографски материјал; вработување поради физички изглед; споредба на физички изглед помеѓу колеги со детален опис; двосмислени коментари; непотребно потенцирање двосмислености со сексуална конотација<sup>5</sup>.

Усвојувањето на Конвенцијата на МОТ против насилството и вознемирувањето од 2019 година (бр. 190), која влезе во сила на 25 јуни 2021 година, во меѓународното право јасно го наведува правото на секое лице на светот на работа без насилство и вознемирување, заедно со обврската

1 <https://novatv.mk/svedochenje-na-medicinska-sestra-kako-dojde-do-pukanje-na-hirurgot/>

2 <http://zdravstvo.mk/?p=985>

3 <https://akademik.mk/priveden-najbaraniot-kriminalets-vo-makedonija-ubietsot-na-politsaetsot-kaj-pmf/>

4 За ова види: Величковска Ј, Мобинг – психички притисок на работното место, ССМ и Фридрих Еберт, 2009.

5 Димушевска, Е and Трајковска, Љ. 2017. Студија на опсег на различните форми на сексуално насилство во Р.Македонија. Национална мрежа против насилство врз жените и семејно насилство – Глас против насилство. <http://www.glasprotivnasilstvo.org.mk/wp-content/uploads/2013/11/studija-za-seksualno-nasilstvo-vo-rm-1.pdf>. Accessed November 2021.

на државата да го почитува, да го промовира и да го остварува ова право. Конвенцијата бр. 190 и придружната Препорака бр. 206 ги утврдуваат основните принципи што треба да ги спроведат земјите преку спојување на еднаквоста и недискриминацијата со безбедноста и здравјето при работа во еден инструмент, и тие нудат широк личен опсег на заштита. И покрај тоа што некои земји имаат одредби за насилство и вознемирување во законодавството поврзано со работата, усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 од страна на државите и претставниците на работодавачите и работниците ја зацврсти посветеноста на чинителите ширум светот да воспостават сеопфатни закони и мерки за политики со цел да обликуваат иднина на работата базирана врз достоинството и почитувањето на секое лице.

Заложбата за ратификација на Конвенцијата бр.190 од страна на С.Македонија, произлезе од иницијативата на социјалните партнери претставени во Економско-социјалниот совет, вклучувајќи ја и Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) како единствена репрезентативна организација на работодавачите на национално ниво. Иницијативата резултираше со едногласна одлука на Економско-социјалниот совет од март, 2021 за поддршка на ратификацијата на Конвенцијата. Дополнително, ратификувањето на Конвенцијата бр.190 на МОТ беше поддржано и од страна на останатите организации на работниците и работодавачите кои не се застапени во Економско-социјалниот совет. Во изминатиот временски период беше промовирана национална кампања за ратификација на Конвенцијата бр.190 со цел за подигнување на свеста за заштита од насилство и вознемирување на работното место, а во рамки на кампањата беше изработено и промотивно видео. Во функција на ратификација на Конвенцијата, беше изработена и ГАП Анализа за усогласеноста на Македонското законодавство со одредбите од Конвенцијата, чии резултати беа презентирани на работилница, на која учество зедеа и претставници од ОРМ. Конвенцијата бр.190 за елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата е ратификувана од страна на Собранието на РС Македонија на 14 јуни 2023 година. Инструментот за ратификација е доставен до Генералниот директор на МОТ на 20 октомври 2023 година.

## ► Поглавје 1: Што е насилство и вознемирување при работа?

---

Конвенцијата бр. 190 општо ги дефинира насилството и вознемирувањето на следниов начин:

„Терминот ‘насилство и вознемирување’ во светот на работата се однесува на опсег на неприфатливи однесувања, практики и закани од нив, без оглед на тоа дали се случиле еднаш или се повторуваат, а кои имаат цел, резултираат или веројатно ќе резултираат со физичка, психичка, сексуална или економска штета, и го опфаќа родово базираното насилство и вознемирување.“

Дефиницијата ги опфаќа сите форми на насилство и вознемирување – вербалното, физичкото, социјалното или психичкото – вклучувајќи го и родово базираното насилство и вознемирување, без оглед на намерата и изворот. Се фокусира на неприфатливоста на однесувањето, практиките или законите и начинот на кој влијаат врз жртвите.

Конвенцијата се применува и на насилство и вознемирување што се случуваат во кое било време и каде било, на сите места и околности поврзани со работата, меѓу другото, и во канцелариите, домовите, јавните простори, сместувањето обезбедено од работодавачот, за време на оброците или паузите, социјалните настани, онлајн и додека се патува до и од работното место. Ги опфаќа формалната и неформалната економија, како јавниот, така и приватниот сектор, но и секој работник и лице што работи, без оглед на неговиот договорен статус, меѓу другото, и барателите на работа, волонтерите, практикантите, приправниците и лицата што ги извршуваат овластувањата, должностите и одговорностите на работодавачот.

Постојното национално законодавство за насилство и вознемирување се разликува во зависност од регулаторното окружување, а националното законодавство поврзано со насилството и вознемирувањето при работа опфаќа некои аспекти од Конвенцијата бр. 190. Вообичаените термини вклучуваат „насилство“, „вознемирување“, „малтретирање“, „мобинг“, „агресија“ и „злоставувачко однесување“.

### ► **Рамка 1. Примери на насилство и вознемирување дефинирани во националното законодавство**

**Канада** го дефинира „вознемирувањето и насилството“ како „секое дејство, однесување или коментар, вклучително и оние што се од сексуална природа, кое може разумно да се очекува дека ќе предизвика навреда, понижување или друга физичка или психолошка повреда или болест кај вработениот, вклучително и пропишано дејство, однесување или коментар“ (Закон за труд на Канада (изменет текст од 2018 година), потстав 122(1)).

**Република Кореја** го дефинира „вознемирување на работното место“ како „дело извршено од работодавачот (или сопственикот на бизнис) или вработениот (или работник) што предизвикува физичко или ментално страдање или ја влошува работната средина на друг вработен/работник преку злоупотреба на положбата или односот на работното место надвор од соодветниот делокруг на работа“ (Закон за работни стандарди (изменет текст од 2018 година), член 76(2)).

Во **Мексико**, дефиницијата за „насилство на работното место“ опфаќа „дела на вознемирување, малтретирање или лошо постапување со работниците, кои може да наштетат на нивниот интегритет или здравје“ (Официјален стандард на Мексико NOM-035-STPS-2018).

Во **Ирска**, малтретирањето при работа опфаќа луѓе во многу различни работни ситуации и на сите нивоа согласно Кодексот на практика за справување со малтретирањето на работното место:

- менаџер/претпоставен кон вработен;
- вработен кон претпоставен/менаџер;
- еден вработен кон друг (или група до група);
- клиент/претпоставен/менаџер кон деловен контакт;
- клиент/потрошувач кон вработен.

Извор: MOT, 2021a.

Од двата поима (насилство и вознемирување во светот на работата) кои ги применува Конвенцијата бр.190, предмет на дефинирање во македонската правна рамка е само **вториот, т.е. „вознемирување“**. Вознемирувањето при работа е уредено со повеќе различни прописи во сферата на трудовото и правото на еднаквост и недискриминација, и тоа: Законот за работните односи (ЗРО)<sup>6</sup>, Законот за заштита од вознемирување на работното место (ЗЗВРМ)<sup>7</sup>, Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД)<sup>8</sup> и Законот за еднакви можности на жените и мажите (ЗЕМЖМ)<sup>9</sup>. Додека ЗРО, ЗЕМЖМ и ЗСЗД го третираат вознемирувањето вклучувајќи го и мобингот како дискриминација, ЗЗВРМ, формално го исклучува дискриминациски-базираното вознемирување.

**Законот за работните односи**, предвидува дефиниции за поимите „вознемирување“, вклучувајќи го и „половото вознемирување“, како и „психичко вознемирување – мобинг“. Вознемирувањето и половото вознемирување се дефинирани во членот 9 од ЗРО. Под **вознемирување**, ЗРО го подразбира *секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон<sup>10</sup> 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*. **Половото вознемирување**, пак, ЗРО

<sup>6</sup> Службен весник на Република Македонија, бр.62/05

<sup>7</sup> Службен весник на Република Македонија, бр. 79/2013.

<sup>8</sup> Службен весник на Република Северна Македонија, бр.258/2020.

<sup>9</sup> Службен весник на Република Македонија, бр.6/2012

<sup>10</sup> Станува збор за случаите кои се третираат како дискриминациски основи и такви се: расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

го определува како *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*. Во дополнување на претходните поими, ЗРО во членот 9-а го определува и поимот психичко вознемирување (мобинг). Под „**мобинг**“, ЗРО го подразбира *секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место*.

Дефиниции за поимите „психичко“ и „полово“ вознемирување, содржи и **Законот за заштита од вознемирување на работното место**. Законот за заштита од вознемирување на работното место воспоставува општа рамка за заштита од вознемирување на работното место и негов предмет на уредување се *правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичкото и половото вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место*.<sup>11</sup> Согласно член 5, став 1 од ЗЗВРМ, под **психичко вознемирување на работно место**, се подразбира *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*. **Половото вознемирување**, дефинирано во член 5, став 2 од ЗЗВРМ е определено на речиси идентичен начин како што е определено во ЗРО.

Додека двата закони на идентичен начин го дефинираат половото вознемирување, во дефинирањето на психичкото вознемирување, се забележуваат повеќе разлики. Разликите се однесуваат на: именувањето на поимот (ЗРО кон поимот *психичко вознемирување на работното место*, го придодава и поимот *мобинг*); *временскиот период* во кој се повторува негативното однесување, неопходен за квалификација на таквото однесување како мобинг (додека ЗРО предвидува период од шест месеца, ЗЗВРМ не предвидува конкретен временски период); *можните последици, т.е. крајната цел* на психичкото вознемирување (ЗЗВРМ, покрај престанокот на работниот однос или напуштањето на работното место, како крајна цел на мобингот ги наведува и повредата на физичкото и менталното здравје и компромитирањето на професионалната иднина) и *правниот третман на психичкото вознемирување* (за разлика од ЗВРМ, ЗРО го третира и изедначува поимот психичко вознемирување со поимот дискриминација).

Од неодамна, некои земји презедоа законска реформа што ги проширува дефиницијата и опсегот за да се наведат различни места или случаи во кои насилството и вознемирувањето при работа може да се јават надвор од традиционалното физичко работно место.

► **Рамка 2. Проширен опсег на работното место во Австралија за да се опфатат локации или ситуации каде што може да се јават насилство и вознемирување**

„Сејф ворк Австралија“ (англ. Safe Work Australia) објави материјали со упатства за да им помогне на работодавачите да поведат сметка за тоа дека на работното место нема сексуално вознемирување, насилство и агресија (Австралија 2021а; 2021б). Материјалите со упатства предвидуваат дека според законите за БЗР, работното место означува место каде што се одвива работата за деловен или поинаков потфат, кое го опфаќа секое место каде што работникот оди или постои веројатност да престојува додека е на работа. Во Водичот за сексуално вознемирување дополнително се наведува дека сексуалното вознемирување може да се јави:

- на вообичаеното работно место на работникот;
- на местото каде што работникот работи на далечина, вклучително и случаите кога работи од дома;
- на местото каде што работникот извршува работа на друга локација, како домот на клиентот или домот или работното место на изведувачот;
- додека работникот се занимава со активности поврзани со работата од типот на конференции, обуки, службени патувања, корпоративни настани поврзани со работата или социјални активности, од типот на новогодишна забава; или
- преку телефон, е-пошта или онлајн, како, на пример, преку платформите на социјалните медиуми.

Извори: „Сејф ворк Австралија“ (Safe Work Австралија), 2021а; и „Сејф ворк Австралија“ (Safe Work Australia), 2021б.

## 1.1 Елементи и примери на насилство и вознемирување и како може да дојде до нив

Насилството и вознемирувањето во светот на работата опфаќаат широк спектар на неприфатливи<sup>12</sup> и непожелни дејства и однесувања што имаат цел, резултираат со, или постои веројатност дека ќе му нанесат штета на поединецот и создаваат непријателска средина. Постапувањето или однесувањето што претставува престап може да биде кое било од следниве:

- физичко, психолошко или сексуално;
- вербално, писмено или онлајн (преку информатички и комуникациски технологии, како што се електронските средства или социјални медиуми);
- еднократни или повторени инциденти;
- однесување во опсег од поситни случаи на непочитување до сериозни дејства на физички, психолошки или сексуален напад, кои може да претставуваат кривично дело;
- однесување што се случува меѓу колегите, помеѓу претпоставените и подредените или од/кон трети лица, како што се клиентите, потрошувачите, пациентите или јавноста.

<sup>12</sup> Понмот на неприфатливост вклучува и субјективни и објективни критериуми.



### ► Рамка 3. Вообичаени примери на насилство и вознемирување при работа

**Физичкото насилство** се состои од напад од типот на туркање, грабање, бутање, сопнување, удирање шлаканица, гризење, гребење, удирање, клоцање или фрлање предмет.

**Психичкото насилство и вознемирување** го опфаќа следново:

- постапки на вознемирување, малтретирање или мобинг од типот на викање, понижување, заканување, отфрлање и предизвикување психолошка штета, навредување, користење навредливи забелешки, навредливи зборови или која било форма на вербална злоупотреба;
- исмејување на подредените или соработниците, меѓу другото, и нивното семејство, сексуалност, родов идентитет, раса или култура, образование или економско потекло;
- навредливи коментари или задевање одредени лица поради подреденост, или користење вознемирувачки постапки при следење на успешноста (работењето), микроменаџирање и прекумерно припишување грешки врз основа на негативни стереотипи за компетентноста и продуктивноста на лицето со попреченост;
- давање невозможни цели и рокови или бесмислени задачи што немаат врска со работата;
- намерно менување на работното време или распоредот за да се предизвикаат непријатности кај одредени работници;
- намерно задржување информации од витално значење за делотворното работење;
- избегнување, отфрлање, маргинализирање подреден или соработник, исклучувајќи или спречувајќи го/ја да работи со луѓе или да учествува во активности поврзани со работата.

**Сексуалното насилство и вознемирување** го опфаќа следново:

- полов (сексуален напад), силување, непристојно разголување, следење или непристојна комуникација;
- несакан физички контакт, меѓу другото, и тапкање, штипкање, скокоткање, галење, бакнување, гушкање, милување, триење, ставање во тесно или несоодветно допирање;
- поставување наметливи прашања за приватниот живот или телото на вработениот;
- навредливи коментари или шеги за нечиј родов идентитет или сексуална ориентација;
- постојани покани за средба, и покрај редовното одбивање;
- барање сексуална услуга во замена за ветено работно место или унапредување;
- споделување или прикажување сексуално експлицитни слики, видеозаписи, скрин сејвери или постери;
- праќање сексуални експлицитни пораки преку е-пошта или текстуални пораки.

Насилството и вознемирувањето засновани врз дискриминација претставуваат секое дејство или однесување насочено кон лица поради нивните посебни лични својства, како што се раса, национално потекло, попреченост, пол или род, возраст или здравствена состојба (на пример, ХИВ, КОВИД-19 и бременост). Насилството и вознемирувањето засновани врз дискриминација, меѓу другото, и родово базираното насилство може да се појават во многу форми и може да бидат вкоренети во штетни општествени норми засновани врз родови или расни стереотипи, или негативни ставови или стигматизација на попреченоста, бојата на кожата или начинот на кој изгледа работникот.

Неприфатливото постапување или однесување, било да е тоа физичко, психичко или сексуално, без оглед на намерата, може да влијае како врз физичкото, така и врз менталното здравје на жртвата, нејзините соработници и членовите на семејството и сведоците на злоставувањето и може да доведе до физичка, сексуална, психолошка или економска штета (МОТ 2021а, стр. 98).

Овие однесувања може да потекнуваат и од внатрешни и од надворешни извори.

- Внатрешно насилство и вознемирување: од соработници, претпоставени или управители (менаџери).
- Надворешно насилство и вознемирување: од потрошувачи, клиенти, пациенти или припадници на јавноста.

## 1.2 Семејното насилство и неговото влијание врз светот на работата

Семејното насилство е сложено општествено и економско прашање. Може да се дефинира како сите дела на физичко, сексуално, психичко или економско насилство што се случуваат во рамките на семејството или домаќинството. Иако тоа е приватно прашање што вообичаено не се јавува како резултат на работни активности<sup>13</sup> или работи што се под контрола на работодавачите, сепак може негативно да влијае врз безбедноста, здравјето и продуктивноста не само на жртвата, туку и на пошироката работна сила. На пример, може да биде засегната продуктивноста на жртвата и може да се зголеми нејзината потреба за слободно време. Дополнително, жртвите може да бидат под стрес, вознемирени и исплашени и може да се впуштат во однесувања што може да бидат неприфатливи на работното место, како што е несоодветни начини за справување со злоупотребата претрпена надвор од работното место. Тоа е уште понагласено ако сторителот упатува закани, заплашува или врши насилство врз жртвата додека таа работи, со што се создава ризик за соработниците на жртвата. Покрај тоа, кога домашното окружување се преклопува со работното, семејното насилство може да произлезе или да се влоши поради активностите поврзани со работата. Поради оваа причина, претставува уште порелевантен ризик за некои категории работници, како што се работниците што работат во туѓи домови, оние што работат од дома или кои придонесуваат за семејниот бизнис, од кои многумина се жени, а голем дел од нив работат неформално (МОТ 2021б).

### ► Рамка 4. Промена во ставовите на работодавачите кон семејното насилство

Во минатото, работодавачите тврдеа дека семејното насилство е првенствено домашна работа и дека не е прашање од интерес за работното место. Пандемијата предизвикана од коронавирусот (КОВИД-19) и рестриктивните карантини во многу земји доведоа до тоа да биде неопходно да се работи од дома, а тоа принуди некои работодавачи да го преиспитаат својот став. Кога домот станува работно место, како што стана за многумина работници за време на пандемијата, обврските/одговорностите на работодавачите може да се прошират на обезбедување превентивни мерки или мерки на одговор во случаите на семејно насилство. Работодавачите, во зависност од достапноста на ресурсите, може да понудат и програми за помош на вработените преку кои ќе им обезбедат доверливи услуги за советување или упатување.

*Извор: МОТ, 2021 година, [Како пандемијата предизвикана од КОВИД-19 го менува бизнисот: преглед на литературата](#).*

<sup>13</sup> Кога домашното окружување се преклопува со работното, како, на пример, во случаите на семејни бизниси или работници што придонесуваат за семеен бизнис, семејното насилство може да се појави или да се влоши со активности поврзани со работата.

Во последниве години, трудовото законодавство или колективните договори во многу земји сè повеќе ги земаат предвид ефектите од семејното насилство врз благосостојбата и продуктивноста на работниците. Сè поголем број земји воведоа отсуство, без оглед на тоа дали е платено или неплатено, за работниците што се жртви на семејно насилство. Некои предвидуваат должности на работодавачите да преземаат превентивни мерки за заштита на вработениот или другите работници, или го вклучуваат семејното насилство во рамките на управувањето со безбедност и здравје при работа (БЗР) (МОТ 2021б, стр. 15).

#### ► Рамка 5. Национални одредби за труд и работни односи што се однесуваат на семејното насилство во светот на работата

Според Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција), член 3(б), дефиницијата за семејно насилство ги опфаќа „сите дела на физичко, сексуално, психичко или економско насилство што се случуваат во семејство или домаќинството, или помеѓу поранешни или сегашни сопружници или партнери, без оглед на тоа дали сторителот го дели или го делел или не истото живеалиште со жртвата“.

Во **Нов Зеланд**, согласно Законот за семејно насилство – Заштита на жртвите од 2018 година, вработените што претрпеле семејно насилство ги имаат следниве права:

- a.** да земат најмалку десет дена платено отсуство за семејно насилство;
- b.** да користат краткорочни флексибилни работни аранжмани до два месеца;
- c.** да добијат заштита од неповолен третман на работното место бидејќи доживеале семејно насилство.

Во Перу, според Законот за спречување, казнување и искоренување на насилството врз жените во јавниот и приватниот простор, и насилството врз членовите на семејството од 2019 година, членот 11 предвидува дека кога жртвата е вработена, треба да се гарантираат следниве права:

- a.** да биде заштитена од отпуштање поради причини поврзани со такви дела на насилство;
- b.** да го смени работното место без да претрпи неповолности во однос на работните услови и обврски;
- c.** да добие пет дена оправдано отсуство;
- d.** привремено да го прекине работниот однос;
- e.** потоа да се врати на истото или на слично работно место.

*Извори: МОТ, nd, Семејното насилство и неговото влијание врз светот на работата; и МОТ, 2021a.*

Семејното насилство во Северна Македонија, е предмет на уредување на кривично-правните прописи. Во член 122, став 21, Македонскиот Кривичен Законик<sup>14</sup>, под семејно насилство подразбира *малтретирање, грубо навредување, загрозување на сигурноста, телесно повредување, полово или друго психичко или физичко насилство со кое се предизвикува чувство на несигурност, загрозување или страв, спрема брачен другар, родителите или децата или други лица кои живеат во брачна или вонбрачна заедница или заедничко домаќинство, како и спрема поранешен брачен другар или лица кои имаат заедничко дете или се наоѓаат во блиски лични односи*. Спречувањето и заштитата од семејно насилство е предмет на уредување и на посебниот Закон за превенција, спречување и заштита од семејно насилство од 2014 година<sup>15</sup>. Насилството во неколку

<sup>14</sup> Службен весник на Република Северна Македонија, бр.37/1996..

<sup>15</sup> Службен весник на Република Македонија, бр.138/2014.

специфични форми (насилство врз жените, родово-базирано насилство врз жените и семејно насилство) е определено и во Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејното насилство од 2021 година<sup>16</sup> со кој се имплементира Истамбулската Конвенција за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Советот на Европа која С.Македонија ја ратификуваше во 2018 година. Семејното насилство и неговите ефекти и влијанија врз здравјето и безбедноста и продуктивноста на вработените не се предмет на посебно уредување во македонското работно законодавство, а жртвите на семејно насилство немаат посебна заштита, права или бенефиции од работен однос насочени кон пресретнување на ранливата положба во која се наоѓаат. Посебни одредби за заштита на вработените-жртви на семејно насилство, не можат да се пронајдат ниту во колективните договори.

### 1.3 Што не се смета за насилство и вознемирување при работа?

Секојдневните одлуки што ги носи управата (раководството/менаџментот), легитимните коментари и совети во однос на работните задачи, вклучително и негативните повратни информации од управителите и претпоставените во однос на работењето или однесувањето поврзано со работата, спроведувањето на политиката на компанијата или изречените дисциплински мерки не се сметаат за вознемирување, дури и ако понекогаш подразбираат непријатни последици. Управните (раководните) активности мора да се спроведуваат објективно и на начин што е разумен и не претставува злоупотреба (Саскачеван 2022).

#### ► Рамка 6. Примери за разумно управување

- Поставување разумни цели на успешност, стандарди и рокови.
- Распределба и распоред на обемот на работа.
- Промена на работните задачи и работните обврски.
- Одлука да не се избере работник за унапредување согласно праведен и документиран процес.
- Информирање работник за незадоволително работење и спроведување дисциплински постапки.
- Информирање работник за несоодветно однесување.
- Спроведување организациски промени или реструктурирање.
- Секое друго разумно и законско вршење на функцијата на управување.

Извор: [www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html](http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html).

Галантните, консензуални, непринудни интеракции врз основа на заемно почитување, кои се соодветни на работното место, како и прифатливи и добредојдени од двете страни не се сметаат за насилство и вознемирување. Други ситуации, кои не претставуваат насилство и вознемирување, може да се состојат од физички контакт неопходен за извршување на работата користејќи прифатени индустриски стандарди или несогласувања при работа, кои не се засноваат врз раса, пол, возраст, етничка припадност, религија, сексуалност или лични карактеристики. Културните разлики некогаш може да доведат до недоразбирања, но тоа не мора нужно да подразбира насилство и вознемирување. Покрај тоа, самиот стрес поврзан со работата не

претставува вознемирување, но акумулацијата на психосоцијални фактори на ризик може да го зголеми ризикот од насилство и вознемирување.

## ► Поглавје 2: Деловната логика за третирањето и спречувањето на насилството и вознемирувањето при работа

---

### 2.1 Перспективите на работодавачите кон насилството и вознемирувањето при работа

Насилството и вознемирувањето при работа може да претставуваат кршење на човековите права и се неприфатливи. Работодавачите, на глобално ниво, ја даваат својата поддршка за светот на работата ослободен од сите форми на насилство и вознемирување и се согласуваат дека толерирањето на насилството и вознемирувањето при работа може да доведе до штетни влијанија, меѓу другото, и изгубена продуктивност, зголемени трошоци за судски спорови, зголемен обрт на работната сила и отсуство од работа и штета на угледот.

Сите во светот на работата, вклучително и работниците и работодавачите, треба да бидат заштитени од насилство и вознемирување. Обезбедувањето безбедна и здрава работна средина не е само национално барање, туку сега е темелен (фундаментален) принцип и право при работа.<sup>17</sup> Работодавачите треба да преземат соодветни чекори и мерки за ублажување на ризиците и спречување на насилството и вознемирувањето при работа, наменети за лицата, местата, состојбите и околностите што се под нивна контрола.

Иако работодавачите имаат примарна одговорност за да обезбедат безбедна и здрава работна средина, меѓу другото, и свет на работа без насилство и вознемирување, сепак, неопходни се заеднички напори и колективно дејствување од државата, работниците и сите чинители во светот на работата. Властите треба да усвојат закони и законодавство што го овозможуваат и се во прилог на таквата средина, а работниците треба да се придржуваат до, и да ги почитуваат правилата усвоени од работодавачите, да се воздржуваат од насилство и вознемирување, да соработуваат и да придонесуваат за подигнување на свеста за ризиците и за спречување на насилството и вознемирувањето.

---

„Никој не треба да биде подложен на насилство и вознемирување при работа... мнозинството од Групата на работодавачи ја поддржа Конвенцијата бр. 190, која обезбедува основа за развој на политики и глобално дејствување за државите, работодавачите и работниците и нивните соодветни претставници за ставање крај на насилството и вознемирувањето во светот на работата.“

► **Алана Матесон**, Заменик-претседател на Групата на работодавачи за Комитетот за поставување стандарди: Насилство и вознемирување во светот на работата

---

„Работното место ослободено од насилство и вознемирување е темелно право на сите човечки суштества и е поткрепено од солидна деловна логика.“

---

<sup>17</sup> „Безбедна и здрава работна средина“ беше додадено како основен принцип и право на работа на Меѓународната конференција на трудот во 2022 година.

Сите држави, вработени и работодавачи во секоја индустрија ширум светот треба да се обединат за да ја постигнат оваа цел.“

► **Стефани Фингал**, поранешна Главна извршна директорка на Консултативното здружение на работодавачи на Тринидад и Тобаго

---

„Ефективната примена на законските прописи за заштита од вознемирување на работното место и проактивната улога во воведувањето политики за елиминирање на сите облици на насилство и вознемирување при работата се од темелен интерес за работодавачите во насока на намалување на трошоците и зголемувањето на продуктивноста во работењето. Како работодавачи, колку порано ги разбереме оваа улога и обврски, толку побргу ќе ги постигнеме целите за поуспешно работење и подобра конкурентска положба во деловното окружување“.

► **Владанка Трајкоска**, Претседателка на Организацијата на Работодавачи на Македонија (ОРМ)

## 2.2 Зошто работодавачите мора да преземат мерки против насилството и вознемирувањето при работа?

Насилството и вознемирувањето не само што се неприфатливи од морален аспект, туку може да претставуваат и прекршување на работничките права и законските должности на работодавачите и обврските од обичајното право. Создавањето свет на работа без насилство и вознемирување ќе донесе придобивки за бизнисите, вклучително и зголемена продуктивност, намалено отсуство од работа и помал обрт на работна сила. Претпријатијата што се познати по тоа што имаат почит и инклузивни работни средини може да остварат повисока пазарна вредност и репутација, посреќни и поздрави вработени, зголемена доверба кај инвеститорите и подобар рејтинг во однос на задоволството на клиентите и клиентите од нивните конкуренти.

### 2.2.1. Правни обврски, судски спорови и побарувања

Работодавачите имаат должност да се грижат за својата работна сила и треба да создадат инклузивна работна средина ослободена од насилство и вознемирување, без оглед на големината или секторот на претпријатието. Ова значи дека работодавачите имаат должност да преземат разумни практични чекори за да обезбедат здравје, безбедност и благосостојба на нивната работна сила. Разумноста на мерката може да се утврди со разгледување на потенцијалниот ризик од штета нанесена на поединецот во споредба со трошоците и практичноста на воспоставувањето на превентивната мерка. Доколку не спроведат процена на ризикот и не ги спроведат неопходните мерки, работодавачите се во ризик да ги прекршат националните закони и прописи и можно е да треба да сносат одговорност за непостапувањето. За да ја исполнат својата должност за грижа, работодавачите треба да се погрижат работната сила да биде заштитена од насилство и вознемирување.

Некои земји имаат одредби во законодавството поврзано со работата со кои се забранува насилство и вознемирување или некои од нивните форми и им наметнуваат обврски на работодавачите да ги заштитат работниците и забрануваат насилство и вознемирување при работа. Работодавачите може да сносат одговорност ако нивните работници нападнат или вознемируваат или бидат нападнати или вознемирувани од колега, клиент или потрошувач додека работат или во ситуации поврзани со работата. Прекршувањето на обврските на работодавачите може да резултира со тужби, судски спорови (парници) или барања за обесштетување (компензација). Во 2020 година, голем број мултинационални претпријатија

во Соединетите Американски Држави се соочиле со правни битки поради наводите за дискриминација и сексуално вознемирување (Сонемејкр/Sonnemaker 2021) и глобално претпријатие за видеоигри беше обвинето за непреземање мерки за спречување сексуално вознемирување на работното место со наводи дека вработените биле подложени на „сексуално вознемирување од тешка или постојана природа“ (Спигл/Spiggle 2021).

► **Рамка 7. Националните закони или прописи што ги обврзуваат работодавачите да ги штитат работниците и забрануваат насилство и вознемирување при работа**

Во **Албанија**, членот 32(1) од Законот за работните односи (Закон бр. 136/2015) предвидува дека работодавачите имаат обврска за почитување и заштита на работниот однос со преземање на сите неопходни мерки за да ги обезбедат безбедноста, менталното и физичкото здравје на вработените; да ги спречат и да ги запрат моралното и сексуалното вознемирување преку соодветни санкции; и да спречат какво било однесување што би го поткопало достоинството на работникот.

Во **Нигер**, членот 122 од Уредбата бр. 2017-682/PRN/MET/PS од Законот за работните односи предвидува: „Работодавачот мора да ги преземе сите неопходни мерки за да спречи сексуално вознемирување.“

Во **Порторико** (Соединети Американски Држави), членот 5 од Законот бр. 90 од 2020 година гласи: „Работодавач што се впушта во, поттикнува или дозволува вознемирување на работното место ќе сноси граѓанска одговорност пред засегнатите лица. Секој работодавач има одговорност да ги преземе неопходните мерки за елиминирање или минимизирање на појавата на вознемирување на работното место. Затоа, секој работодавач треба да ги усвои и да ги спроведе неопходните внатрешни политики за да спречи, да не дозволи и да избегне вознемирување на работното место, како и да ги истражи сите наводи и да изрече соодветни санкции во случаите кога е соодветно.“

Извор: MOT, 2021a.

Во Северна Македонија, забраната за вознемирување при работа изречно е предвидена во прописите од областа на трудовото право (на пример, во член 9, став 1 и член 9-а, став 1 од ЗРО и во член 4 од ЗЗВРМ) и правото на еднаквост и недискриминација (на пример, во член 3, став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите). Работодавачите се должни да преземаат мерки за спречување на таквото дело или однесување врз основа на одредбите со кои се воведува општата обврска за обезбедување на безбедни работни услови (на пример, во член 42, став 1 од ЗРО) и посебните обврски за обезбедувањето, *ни еден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување* (во член 43 од ЗРО). Овие обврски на работодавачите, понатаму се доуредуваат со повеќе специфични одредби насочени кон управувањето со системот на безбедност и здравје при работа кои произлегуваат од посебниот Закон за безбедност и здравје при работа<sup>18</sup> (ЗБЗР), како и со одредбите за воспоставување превентивни мерки за спречување на вознемирувањето на работното место предвидени во Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Третирањето на насилството и вознемирувањето не е само прашање на придржување до законодавството. Дури и кога насилството и вознемирувањето не се експлицитно споменати во законодавството поврзано со работните односи или БЗР, сепак постои силна деловна логика да се одговори и да се елиминира неприфатливото однесување, бидејќи со заштитата на работната сила се заштитува и самото претпријатие.

<sup>18</sup> Службен весник на Република Македонија, бр. 92/2007.

## 2.2.2. Имиџ и углед на брендот на претпријатието

Од сите претпријатија се очекува да се придржуваат до важечките закони и да ги почитуваат меѓународно признаените човекови права, но и да преземаат проактивни чекори за да избегнат негативни влијанија врз човековите права. Според водечките принципи на Обединетите нации за деловно работење (бизнис) и човекови права, државите имаат обврска да спроведуваат закони што директно или индиректно го регулираат почитувањето на човековите права во деловните активности, а таквите закони може да бидат во опсег од недискриминација и еднаквост до здравје и безбедност.

Одговорните деловни практики, вклучително и обезбедувањето и одржувањето работно место без дискриминација, насилство и вознемирување, станаа суштински услов. Револуцијата во технологиите и медиумите, вклучително и друштените медиуми, го олеснија пристапот до, и информациите за работните услови и средината пред купувачите, потрошувачите и целокупната јавност. Јавниот имиџ и углед на претпријатието може да бидат негативно погодени од наводите или наодите за практики на дискриминација, насилство и вознемирување, при што организацијата потоа се доживува како помалку правична и се перципира постоење структурна неправедност (Does, Gundemir и Shih 2018). Покрај тоа, цената на угледот може да биде висока и да се одрази преку пад на продажбата и цените на акциите или дури и преку престанок на соработки.<sup>19</sup>

Придобивките што ги носи добриот углед се докажани. Според „Глобалниот пулс на угледот“ („Global Reputation Pulse“) на Институтот за углед од 2009 година, претпријатијата со позитивен углед изграден врз основа на добро артикулирани стратегии за углед имаат поголеми изгледи да се подобрат, меѓу другото, и преку:

- привлекување подобри таленти;
- перцепција дека обезбедуваат поголема вредност што често може да ја монетизираат (подобро да ја наплатат);
- полојални клиенти;
- повисока пазарна вредност бидејќи се верува дека таквите компании ќе реализираат континуирана заработка и иден раст.

Засилувањето на активностите за да се обезбеди безбедно и здраво работно место ослободено од насилство и вознемирување е суштински дел од стратегиите на компанијата за градење на имиџот на брендот и минимизирање на ризиците по нејзиниот углед.

## 2.2.3. Длабинска анализа на животната средина, социјалните прашања и управувањето, и доверба кај инвеститорите

Во минатото, благосостојбата на работната сила не се сметаше за нешто неопходно, иако можеби работодавачите и работниците насетуваа дека има позитивно влијание. Работодавачот не се сметаше за одговорен за благосостојбата на работниците. Сепак, очекувањата се менуваат, а одговорноста и транспарентноста околу благосостојбата на работната сила стануваат витални деловни функции. Оние што се задолжени да ги водат претпријатијата станаа одговорни за проактивна промоција на благосостојбата и за преземање должна интервенција. Влијанието на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 врз глобалната работна сила ја забрза оваа трансформација (Делојт н.д./Deloitte nd).

На сличен начин, според рамката за известување за животната средина, социјалните прашања и управувањето (ЖССПУ/ESG), метриката поврзана со благосостојбата прави исчекор подалеку од

<sup>19</sup> Водечка компанија за видеоигри во Соединетите Американски Држави беше под истрага за преземање мерки за спречување сексуално вознемирување на работното место и за необелодување на своите тековни проблеми со сексуалното вознемирување и наводите за вознемирување на работното место пред своите инвеститори. Вредноста на акциите на компанијата се намали кога тужбите и истрагите станаа јавни, а реперкусиите беа континуирани. Види: [www.arnoldporter.com/en/perspectives/advisories/2022/03/sec-focus-on-esg-has-expanded?utm\\_source=Mondaq&utm\\_medium=syndication&utm\\_campaign=LinkedIn-integration](http://www.arnoldporter.com/en/perspectives/advisories/2022/03/sec-focus-on-esg-has-expanded?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=LinkedIn-integration).



максимизирање на профитот и опфаќа широк опсег на придонеси што претпријатијата ги даваат за социјалните цели. Во процената на ризиците за ЖССПУ, опсегот на социјалните прашања е проширен за да го опфати и вознемирувањето, особено затоа што почитувањето на човековите права е нешто што се подразбира под поимот на одржливост. Следејќи ги глобалните движења против насилството и вознемирувањето, акционерите и инвеститорите сè позачестено ги повикуваат работодавачите да ги нагласат социјалните прашања при спроведувањето на мерките за ЖССПУ. Од неодамна, неколку инвестициски фирми, меѓу кои и „Блекрок“ инк./ BlackRock, Inc.; Управување со средства „БНП Парибас“/BNP Paribas Asset Management; и Правно и општо управување со инвестиции „Голдман Сакс“/Legal & General Investment Management, Goldman Sachs, почнаа да даваат приоритет на разновидноста и вклученоста (инклузијата) (Кербер и ДиНаполи/Kerber, DiNapoli 2021). Комисијата за размена и хартии од вредност (КРХВ), независна агенција на Владата на Соединетите Американски Држави, исто така, посветува поголемо внимание на социјалните аспекти на ЖССПУ, особено на тоа дали претпријатијата што не ги откриваат соодветно материјалните и веродостојни тврдења за вознемирување или друго несоодветно однесување на работното место биле доволно транспарентни пред нивните инвеститори околу напорите што ги презеле за решавање на разноличноста или културата на работното место (Лексикологија/Lexicology 2022).

Иако претпријатијата се свесни дека високиот рејтинг во однос на ЖССПУ може да им го зголеми угледот како проактивна организација со помали инвестициски ризици, претпријатијата треба да се погрижат нивните извештаи од длабинските анализи во однос на ЖССПУ и обелоденувањето информации пред инвеститорите да не содржат неточни информации или пропусти (Лексикологија 2022).

#### 2.2.4. Организацииска продуктивност и успешност

Здравата и ангажирана работна сила позитивно влијае врз крајната цел на компанијата. Истражувањата покажуваат дека кога претпријатијата ја поддржуваат благосостојбата на нивната работна сила, меѓу другото, и преку создавање работно место без насилство и вознемирување, доаѓа до помал обрт и отсуства на работната сила, како и до поголема продуктивност и ангажман (МОТ 2020, стр. 50). На работно место без насилство и вознемирување, каде што работната сила се чувствува безбедно, почитувано и ценето, работникот може да стекне поголема мотивација, лојалност и успешност, а таквото работно место може да стане пријатна и хармонична работна средина.

Наспроти тоа, насилството и вознемирувањето претставуваат опасност на работното место, а исто така, може да имаат и дискриминаторска функција. Може да доведат до физичка и психолошка повреда или штета и да резултираат со значителни директни и индиректни трошоци за организацијата, меѓу другото, лоша мотивираност на кадарот и лоши односи со вработените, ниско ниво на почит кон управителите и претпоставените, слаба успешност, изгубена продуктивност, отсуство од работа, оставка, трошоци за времето што управителите го поминуваат одговарајќи на жалби, како и трошоци за судски спорови, обесштетување или спогодби. Дополнително, работата во средини каде што постои поголем ризик од насилство и вознемирување или каде што таквото неприфатливо однесување се очекува (и е општоприфатено), исто така може негативно да влијае врз психичкото здравје. Нарушувањата на менталното здравје (вклучувајќи ги и анксиозноста и депресијата), стравот или растревоженоста може да влијаат врз способноста на работната сила делотворно да функционира и го зголемуваат ризикот од незгоди при работа („Ворксејф Викторија“/WorkSafe Victoria 2020).

Постои јасна корелација помеѓу поголемата зачестеност на насилството и вознемирувањето при работа и пониската продуктивност. Една неодамнешна студија во Соединетите Американски Држави покажа дека претпријатијата со висок индекс на сексуално вознемирување доживеале значајни намалувања во идната успешност и профитабилност на акциите. На пример, претпријатијата што биле рангирани меѓу првите 2 проценти добиле пондерирана вредност со пресметан ризик на поврат на акции од -13 проценти. Студијата, исто така, покажала дека овие претпријатија доживеале пад на работната профитабилност и зголемување на трошоците за работна сила во текот на петгодишен период, вклучувајќи го и времето на регистрација на рејтингот за сексуално вознемирување.

(О, Донг и Тремблеј/Au, Dong, Tremblay 2022). Студија за вознемирувањето на работното место спроведена во Бангладеш покажа колку чини вознемирувањето во однос на продуктивноста. Откри дека работната сила најверојатно би се впуштила во негативно однесување што има негативен ефект врз продуктивноста и успешноста доколку биле предмет на вознемирување

(Роконузаман и Рахман/Rokonuzzaman и Rahman 2011). Затоа, во интерес на секој работодавач е да промовира безбедна, здрава и инклузивна средина каде што владее почит, како заштита на продуктивноста.

### **2.2.5. Привлекување, искористување и задржување квалификувана и талентирана работна сила**

Работното место без насилство и вознемирување може да помогне да се привлечат, да се искористат и да се задржат талентите. На денешниот конкурентен пазар на трудот, сè повеќе потенцијални кандидати бараат работодавачи што ја ценат разновидноста и обезбедуваат безбедна работна средина. Создавајќи работно место без насилство и вознемирување, претпријатијата може да станат попривлечни за потенцијалните вработени. Постои поголема веројатност токму ваквите претпријатија да им овозможат на вработените да го достигнат својот целосен потенцијал во споредба со претпријатијата каде што талентираните вработени може да одбијат унапредување или да избегнат можности за обука со цел да избегнат раководител или колега за кого е познато дека малтретира или вознемирува. Покрај тоа, вработените на работно место без насилство и вознемирување се чувствуваат удобно, безбедно и почитувано, а тоа води до поголема веројатност да останат подолгорочно во компанијата.

### **2.2.6. Безбедност и здравје на работодавачот**

Покрај деловните придобивки, поединците што се назначени да ги извршуваат овластувањата, задолженијата или обврските на работодавачот уживаат подобра заштита кога работното место е ослободено од насилство и вознемирување. Работното место без насилство и вознемирување поттикнува позитивни односи меѓу вработените и меѓу раководството и вработените. Однесувањето што се состои од навреди и вознемирување може да предизвика високи нивоа на анксиозност, да доведе до гнев кај вработените и да создаде проблеми што би можело да биде тешко да се разрешат. Онаму каде што постојат такви предизвици и каде што работниците се изложени на злоставувачки постапки или однесувања, па дури и насилство, жртви може да бидат и поединците назначени да ги извршуваат овластувањата, должностите или одговорностите на работодавач. Работодавачите може да ја ублажат нивната изложеност на овој ризик со тоа што ќе се погрижат работното место да биде ослободено од вознемирување и ќе создадат попозитивна работна средина.

## ► Поглавје 3: Деловната логика за третирањето и спречувањето на насилството и вознемирувањето при работа

---

Донесени се голем број меѓународни стандарди за труд со цел да се заштитат и работниците воопшто, но и одредени конкретни категории работници од ситуации во кои се присутни насилството и вознемирувањето. Овие стандарди индиректно се однесуваат на насилството и вознемирувањето и се состојат од стандарди поврзани со работниците мигранти, вработувањето и работните услови. На пример, сексуалното вознемирување се смета за сериозна форма на сексуална дискриминација што спаѓа во опсегот на Конвенцијата за дискриминација во областа на вработувањето и занимањата, 1958 година (бр. 111). Препораката за ХИВ и СИДА, 2010 година (бр. 200) бара мерки на работното место за намалување на преносот и за ублажување на влијанието на ХИВ преку, меѓу другото, „обезбедување активности за спречување и забрана на насилството и вознемирувањето на работното место“.

Исто така, постојат стандарди поврзани со БЗР што ги штитат безбедноста и здравјето на работниците, вклучително и заштита од ризикот од насилство и вознемирување.<sup>20</sup> Другите меѓународни стандарди на трудот се однесуваат директно на различните појавни облици (манифестации) на насилството и вознемирувањето или го одредуваат правото на медицински услуги и рехабилитација, меѓу другото, и психолошка грижа и третман за жртвите на повреди поврзани со работата (незгоди при работа или професионални заболувања), и во случај на општа болест. Стандардите на МОТ што директно или индиректно се однесуваат на насилството и вознемирувањето при работа се наведени во Додаток 2.

### 3.1 Конвенција за спречување на насилство и вознемирување, 2019 година (бр. 190)

Конвенцијата за спречување на насилство и вознемирување (бр. 190) и нејзината придружна Препорака (бр. 206) од 2019 година се најновите и главни меѓународни стандарди за насилството и вознемирувањето во светот на работата што ги инкорпорираат еднаквоста и недискриминацијата, како и безбедноста и здравјето при работа и сеопфатно ги вклучуваат сите случаи на насилство и вознемирување за сите работници и други лица на работното место. Конвенцијата бара од земјите членки да усвојат инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап за спречување и третирање на таквите однесувања и практики во светот на работата. Со неа се поставува општа рамка за спречување, третирање и елиминирање на насилството и вознемирувањето, која предвидува активности за превенција, заштита, спроведување, правни лекови, насоки, обуки и подигнување на свеста, меѓу другото, и на таков начин што од работодавачите се бара да преземат конкретни мерки и да ги земат предвид и третите страни, и како жртви и како сторители.

Најголем дел од земјите имаат законодавство поврзано со работните односи што има цел да ги заштити безбедноста и здравјето на работниците при работа, кое директно или индиректно ги опфаќа и насилството и вознемирувањето на работното место и вклучува некои аспекти од Конвенцијата бр. 190. Во последниве години, специфични одредби беа воведени во законодавството од областа на работните односи во сè поголем број земји со цел заштита на работниците од различните појавни облици на насилство и вознемирување, вклучувајќи ги и специфичните категории работници (домашните работници, работниците мигранти или работниците со попреченост). Одредбите вклучуваат дефиниции и забрани за насилство и вознемирување или форми на насилство и вознемирување, како што е сексуалното вознемирување или малтретирање на работното место.

---

<sup>20</sup> Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155) и Промотивната рамка за конвенција за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 187) беа додадени како нови фундаментални (темелни) конвенции на Меѓународната конференција на трудот во 2022 година.

### ► Рамка 8. Примери на законодавство и прописи поврзани со работните односи што забрануваат насилство и вознемирување

Во **Канада (територија Јукон)**, Законот за безбедност и здравје при работа, изменет во 2020 година, наложува политиките на работното место да содржат фраза дека „насилството и вознемирувањето на работното место се забранети“.

Во **Хонгконг, Кина**, членот 22A(1) од Указот за вознемирување при попреченост го забранува вознемирувањето лица со попреченост на работното место на следниов начин: „Противзаконски е лице што е учесник на работното место да вознемирува лице со попреченост што исто така е учесник на заедничкото работно место.“

Во **Либерерија**, членот 2.8 (Забрана за сексуално вознемирување) од Законот за пристojна работа од 2015 година го предвидува следново:

- a. Едно лице не смее директно или индиректно сексуално да вознемирува работник:
  - i. во која било работна практика; или
  - ii. во текот на работниот однос на едно лице.

Извор: МОТ, 2021а.

Во дополнување на дефинициите на поимите „вознемирување“, вклучувајќи го и „половото вознемирување“, како и „психичкото вознемирување – мобинг“, релевантните законски прописи во Северна Македонија предвидуваат и соодветна **забрана** на овие појави. Забраната за вознемирување, вклучувајќи го и половото, односно сексуалното вознемирување е експлицитно уредена како во контекст на законските прописи во областа на трудовото право, така и на законските прописи во областа на правото на еднаквост и недискриминација. Законот за работните односи, во член 9, став 1 предвидува дека *е забрането вознемирувањето и половото вознемирување, додека во член 9-а, став 1, содржи забрана за секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг)*. Слично, Законот за заштита од вознемирување на работното место, во членот 4, го забранува *кој било вид на вознемирување на работното место*. Од прописите во областа на еднаквоста и недискриминацијата, експлицитна забрана за вознемирувањето врз основа на пол и сексуалното вознемирување е предвидена во членот 3, став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите. Таму каде што не е експлицитно уредена, забраната за вознемирување, имплицитно произлегува од предметот или целта на соодветниот закон (на пример, член 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација).

## 3.2 Одговорностите на работодавачите за спречување на насилството и вознемирувањето при работа

Работодавачите се задолжени да обезбедат безбедна и здрава работна средина, спречувајќи го, во најголем разумно изводлив степен, секој ризик поврзан со безбедноста и здравјето на работниците при работа. Согласно националното законодавство, секој работодавач има обврска да обезбеди, колку што е разумно изводливо, работниците да не бидат изложени на насилство и вознемирување во врска со која било работа или околност што произлегува од вработувањето.

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 ги повикуваат земјите што ги ратификуваат да усвојат закони и прописи со кои од работодавачите се бара да преземат соодветни чекори сразмерни на нивниот степен на контрола за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучувајќи го и родовото базираното насилство и вознемирување.

► **Рамка 9. Конвенција бр. 190, член 9 за одговорностите на работодавачите**

Секоја членка усвојува закони и прописи со кои од работодавачите се бара да преземат соодветни чекори сразмерни на нивниот степен на контрола за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучувајќи го и родово базираното насилство и вознемирување, а особено, колку што е разумно изводливо:

- a. да усвојат и да спроведуваат, во консултација со работниците и нивните претставници, политика за насилство и вознемирување на работното место;
- b. да ги земат предвид насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици во управувањето со безбедноста и здравјето при работа;
- c. да ги идентификуваат опасностите и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници, и да преземаат мерки за нивно спречување и контрола; и
- d. да им обезбедат на работниците и на другите засегнати лица, во пристапни формати, како што е соодветно, информации и обука за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и придружните мерки за превенција и заштита, вклучително и за правата и одговорностите на работниците и на другите засегнати лица во врска со политиката од потстав (а) на овој член.

Во согласност со важечките национални закони и прописи и во согласност со Конвенцијата бр. 190, одговорностите на работодавачите за спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата подразбираат преземање соодветни чекори, колку што е разумно изводливо и во нивна контрола. Работодавачите треба да го направат следново:

- 1. да обезбедат и да одржуваат безбеден систем на работење и безбедни работни средини што не претставуваат ризик по сигурноста и здравјето на работниците, вклучувајќи го и ризикот од насилство и вознемирување;
- 2. да усвојат и да спроведуваат политика за насилство и вознемирување на работното место во консултација со работниците и нивните претставници;
- 3. да го инкорпорираат насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици во управувањето со БЗР;
- 4. да ги идентификуваат опасностите и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување;
- 5. да воспостават мерки за ублажување, контрола и спречување на ризикот од насилство и вознемирување поврзано со работата;
- 6. да обезбедат релевантни и достапни информации, упатства, обуки и надзор на работниците и другите засегнати луѓе, со цел тие да може да ја вршат својата работа на начин што е безбеден и без ризик по безбедноста и здравјето, меѓу другото, и преку:
  - a. политиката за насилство и вознемирување на работното место;
  - b. правата и одговорностите на работниците и другите засегнати лица во однос на политиката на работното место;
  - c. идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување;
  - d. сродните мерки за превенција и заштита.

Одговорностите на работодавачите за спречување на насилството и вознемирувањето при работа се регулирани со одредбите во националното законодавство. Некаков облик на законодавство во повеќето земји им пропишува обврска на работодавачите да ги осигурат и да ги заштитат безбедноста и здравјето на работниците при работа и да обезбедат еднаквост и недискриминација. Дури и ако законодавството експлицитно не споменува насилство и вознемирување како ризици по безбедноста и здравјето на работниците, должноста на работодавачот да поведе грижа сепак може да се толкува како вклучување на заштитата на работниците од појава на насилство и вознемирување на работното место (МОТ 2020).

Во некои земји, законодавството за БЗР имплицитно или експлицитно ги вклучува и физичкото и менталното здравје и ризиците и опасностите што би можеле да доведат до насилство и вознемирување, додека, пак, во други земји, законодавството ја прецизира конкретната форма на насилство и вознемирување, како што е сексуалното вознемирување или превентивните мерки што треба да ги преземат работодавачите за да се ублажат и да се спречат таквите дејства и однесувања на работното место (МОТ 2020, стр. 51).

#### ► **Рамка 10. Примери за одговорностите на работодавачите во однос на насилството и вознемирувањето во националните закони и прописи**

Во Португалија, Законот за работните односи, изменет со Законот бр. 73/2017 од 16 август 2017 година, ја зајакнува законодавната рамка за спречување на вознемирувањето преку, меѓу другото, воведување обврска на компаниите со повеќе од седуммина вработени да донесат кодекс на однесување во однос на вознемирувањето на работното место и да се започне дисциплинска постапка против вработен секогаш кога ќе се открие наводно вознемирување на работното место.

Во Романија, членот 2 од Законот бр. 202, 2002 година (изменет и дополнет во 2015 и 2018 година) за еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите предвидува дека централните и локалните јавни институции и власти, цивилни и воени, со повеќе од 50 вработени, како и приватните компании со повеќе од 50 вработени, треба да идентификуваат вработен кому му доделуваат задачи од областа на еднакви можности и еднаков третман меѓу жените и мажите, вклучувајќи ги и спречувањето и борбата против вознемирувањето при работа.

Во Саудиска Арабија, членот 5(1) од Законот за борба против вознемирувањето од 2018 година гласи: Надлежните органи во владиниот сектор и приватниот сектор ќе ги преземат неопходните мерки за спречување и борба против вознемирувањето во нивните работни средини, под услов да го вклучуваат следново:<sup>a</sup>

- a. механизам за внатрешни жалби во секторот;
- b. потребните постапки за утврдување на вистинитоста и тежината на претставките на таков начин што ќе се зачува нивната доверливост;
- c. ширење и комуницирање на тие мерки за кои се наменети.

Извор: МОТ, 2021a.

Во Северна Македонија, одредбите за одговорностите на работодавачите за спречување на насилството и вознемирувањето на работното место, првенствено се предмет на уредување на општото работно законодавство и посебните прописи за безбедност и здравје при работа. Во контекст на општите обврски од работниот однос, Законот за работните односи, предвидува обврска за *работодавачите за обезбедување на безбедни работни услови*.<sup>21</sup> Од посебна важност за заштитата и превенцијата од насилство и вознемирување на работното место е и обврската на работодавачот *да ги штити личноста, достоинството и приватноста на работникот, и да обезбеди, ни еден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување*.<sup>22</sup> Заштитата на работниците при работа, подателно се уредува со посебниот Закон за безбедност и здравје при работа. Со овој Закон се утврдуваат *мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа*.<sup>23</sup> Начелни одредби во насока на воспоставување превентивни мерки за спречување на вознемирувањето на работното место, вклучувајќи ја и компонентата на безбедност и здравје

<sup>21</sup> За ова види: ЗРО, чл.42, став 1.

<sup>22</sup> За ова види: ЗРО, чл.43.

<sup>23</sup> За ова види: ЗБЗР, чл.1.

при работа, предвидува и Законот за заштита од вознемирување на работното место. ЗЗВРМ предвидува дека *работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работно место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје, како и дека е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита од вознемирување на работното место.*<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.10.

## ► Поглавје 4: Дејства и добри практики на работодавачите во третирањето и спречувањето на насилството и вознемирувањето на работното место

Управувањето со насилството и вознемирувањето при работа е суштински дел од системот за управување со БЗР и треба да биде составен дел од процесот на проценка и управување со ризици за да се создаде свет на работа ослободен од насилство и вознемирување. Одговорноста за забрана и спречување на насилството и вознемирувањето при работа е во рацете на работодавачот. Во согласност со Конвенцијата бр. 190, во многу земји се воведени одредби со кои од работодавачите се бара да усвојат политики за насилство и вознемирување на работното место или како издвоени политики посветени на насилството и вознемирувањето, или како дел од политиките за БЗР или политиките против дискриминација (МОТ 2020, стр. 55). Затоа, важно е работодавачите да преземат проактивен пристап за да се погрижат работните места да бидат ослободени од насилство и вознемирување.

### ► Рамка 11. Примери на национално законодавство и прописи што бараат од работодавачите да воспостават политики за насилство и вознемирување на работното место

Во **Кенија**, според членот 6(2)-(4) од Законот за вработување (2007), работодавачите со 20 или повеќе вработени мора, по консултација со работниците или нивните претставници, доколку ги има, да издадат декларација за политиката за сексуално вознемирување; да воспостават механизми за нејзино спроведување; и да ги обучат раководителите (менаџерите) и работниците за политиката.

Во **Панама**, Законот за антидискриминација од 2018 година предвидува дека секој работодавач, јавна и приватна институција и образовна институција се одговорни за изработка на внатрешни политики за спречување, избегнување, обесхрабрување и казнување на дискриминаторските дејства, како што се сексуалното или другите видови вознемирување, малтретирање на работното место, расизмот и сексизмот.

Од јули 2019 година, според Врховниот декрет бр. 014-2019-MIMP, од работодавачите во Перу се бара да усвојат политики и истражни процедури против вознемирување, да обезбедат обука против вознемирување, да спроведуваат годишни процени на ризикот од сексуално вознемирување и да назначат комисија или делегат за сексуално вознемирување, во зависност од големината на претпријатието.

*Извор: МОТ, 2021а.*

Релевантните национални прописи во Северна Македонија, не предвидуваат посебна обврска за работодавачите за усвојување и имплементација на политика за насилство и вознемирување на работното место, со која систематски ќе се адресираат различните прашања поврзани со превенцијата на насилството и вознемирувањето на работното место. Во областа на безбедноста и здравјето при работа, единствен општ акт кој работодавачите се обврзани да го усвојат и имплементираат е Изјавата за безбедност која содржи *идентификација на*



опасностите, процена на ризиците и пропишува соодветни мерки за заштита.<sup>25</sup> Од останатите општи, односно внатрешни акти на работодавачите наменети за заштита на безбедноста и здравјето при работа, ЗБЗР, ги споменува писмените известувања и упатствата, во контекст на информирање на вработените за безбедно извршување на работата.<sup>26</sup> И покрај тоа што Законот не ги специфицира прашањата кои треба да бидат опфатени со таквите акти, тие можат да послужат како добра основа за адресирање на политиката за насилство и вознемирување на работното место.

## 4.1 Посветеност и декларација од работодавачите

Централната одговорност за менување на културата на претпријатието што толерира насилство и вознемирување е во рацете на раководството од највисоко ниво, а исходот од напорите за промена на културата може да ја одрази подготвеноста на раководството на високо ниво проактивно и со чувствителност да се справува со негативното однесување. Раководството на високо ниво ги дефинира приоритетите на претпријатието и има способност да поттикне промени на сите нивоа на организацијата и ширум деловните мрежи. Активна и видлива посветеност и поддршка за спречување и справување со насилството и вознемирувањето при работа од страна на раководството на високо ниво е од клучно значење со цел успешно да се поттикнат промените и да се создаде работна средина ослободена од насилство и вознемирување. Официјалната декларација за нулта толеранција кон насилството и вознемирувањето при работа, издадена од највисокото раководство на организацијата, ќе ја покаже посветеноста на претпријатието и ќе прати јасна порака до работната сила на сите нивоа, како и до клиентите, потрошувачите и јавноста.

### ► Рамка 12. Примери на декларации на претпријатија против насилство и вознемирување на работното место

[Име на претпријатието] се залага за обезбедување работна средина што е ослободена од дела или закани со насилство и вознемирување. [Име на претпријатието] воспостави политика со која зазема став на „нулта толеранција“ кон секој чин на фактичко насилство или закана со насилство или вознемирување врз кадарот, клиентите, посетителите или кои било други лица.

Нашата политика против насилство и вознемирување е одраз на нашата посветеност да одржуваме работно место што е ослободено од секакви форми на насилство и вознемирување, со цел нашите вработени да се чувствуваат безбедно и среќно. Нема да толерираме некој да напаѓа, да заплашува, да понижува или да саботира други на нашето работно место. Исто така, забрануваме свесна дискриминација врз основа на возраст, сексуална ориентација, етничка припадност, раса, вероисповед или попреченост.

Политиката на [Име на претпријатието] и одговорноста на раководството, како и на сите останати вработени е да се овозможи работно место ослободено од закани со, и дела на насилство и вознемирување. [Име на претпријатието] ќе се потруди да обезбеди безбедно работно место за вработените, клиентите и посетителите. Секој вработен и секој со кого доаѓаме во контакт во нашата работа заслужува да биде третиран учтиво и со почит. [Име на претпријатието] нема да толерира никаков вид насилство и вознемирување на работното место извршен од или против вработените.

<sup>25</sup> Види: ЗБЗР, чл.11.

<sup>26</sup> Види: ЗБЗР, чл.25.

## 4.2 Изработка на политиката за насилство и вознемирување при работа

Сите претпријатија имаат корист од лесно достапна политика за насилство и вознемирување при работа. Иако многу претпријатија веќе имаат политика што ги опфаќа насилството и вознемирувањето, може да биде неопходно да се преиспита политиката за да се провери дали ѝ служи на целта за која е наменета. Политиката на претпријатието, изработена во консултација со работниците и нивните претставници или комисиите за БЗР, доколку е достапна, може да помогне да се утврди на кој начин претпријатието би спречило и би одговорило на насилството и вознемирувањето и ги поставува очекувањата за однесувањето и постапувањето на работното место. Политиката не треба да биде премногу детална или комплицирана, особено во случаите на мали и среди претпријатија, а политиката за насилство и вознемирување може понатаму да се интегрира и во други политики, како што се политиките за БЗР или благосостојбата на вработените. Политиките на претпријатијата треба да воспостават процес за кревање тревога и справување со неприфатливо однесување, дури и ако тоа однесување не претставува прекршување на законот. Претпријатието, исто така, треба да се обврзе да ги истражува наводите и да им влее доверба и сигурност на жртвите за да проговорат. За да се обезбеди делотворно спроведување на политиката, од клучно значење е нејзиното прифаќање и промовирање од страна на раководството.

### ► **Рамка 13. Елементи што треба да се земат предвид при изработка на политиката за насилство и вознемирување на претпријатието**

1. Декларација за посветеност од раководството на високо ниво.
2. Дефиниции и примери на различните видови насилство и вознемирување при работа и неприфатливо однесување и постапување – меѓу другото, и физичко, психичко и сексуално – од внатрешни сторители и од трети лица.
3. Краток преглед за влијанието на насилството и вознемирувањето на работното место и на кој начин може тоа негативно да влијае врз работната сила и претпријатието.
4. Декларација за тоа дека нема да се толерира ниту една форма на насилство, дискриминаторско или вознемирувачко однесување кон ниту еден работник, раководител, клиент, изведувач или кое било друго лице на работното место и дека секој што ќе се впушти во такво однесување или постапување подлежи на дисциплински мерки, вклучително и отпуштање.
5. Резиме на правата и обврските на работниците и работодавачите во спречувањето на насилството и вознемирувањето при работа.
6. Резиме на проактивните чекори преземени од претпријатието, вклучувајќи и програма за превенција од насилството и вознемирувањето и обука за раководителите, претпоставените и кадарот.
7. Информации за жалбени и истражни постапки, вклучувајќи ја потврдата дека навреме ќе се постапува по сите пријави и жалби поврзани со насилството и вознемирувањето.
8. Клаузула што гарантира дека истрагите ќе се водат праведно и дека со сите собрани информации ќе се постапува со строга доверливост.
9. Мерки за заштита на жалителите, жртвите, сведоците и свиркачите од виктимизација или реперкусији (одмазда).
10. Како треба да се спроведува, да се прегледува и да се следи политиката.

*Извор: Приспособено од Препораката бр. 206 (став 7 (а)–(е)); и АКАС/АСАС, 2014 година.*

Погледнете во Додаток 3 за примерок на образец за политика за насилство и вознемирување на работното место.

## 4.3 Спроведување на политиката

Без оглед на тоа дали политиката на претпријатието за насилство и вознемирување е издвоена од другите политики или е дел од политиката за недискриминација, разновидност и инклузија или, пак, е дел од политиката за БЗР, да се има политика е само прв чекор. Начинот на кој работната сила ги доживува политиките во својот секојдневен живот е поважен од она што е напишано во документот, а тоа, всушност, значи дека организациската култура, комуникацијата и обуките се од суштинско значење. Доследното спроведување на политиката и досегнувањето до целата работна сила и поврзаните лица, со цел да се осигури дека работното место е ослободено од ризикот од насилство и вознемирување, е главната цел на политиката.

### 4.3.1. Промовирање и пренесување на политиката

Работодавачите мора да ја соопштат политиката и да поведат сметка дека сите страни се информирани за неа, меѓу другото, и работната сила на сите нивоа, како и клиентите, потрошувачите, изведувачите и секоја трета страна што работи со претпријатието. За да биде ефективна, политиката треба доследно да се применува, да биде лесно достапна и разбирлива за целата работна сила, вклучително и оние што се културни или јазични малцинства, како што се работниците мигранти или лицата со попреченост. Може да се пренесува и да се промовира и со помош на огласни табли, плакати, интранет, тимски состаноци или информативни сесии за кадарот. Објавувањето на политиката во прирачникот за вработените е добар начин политиката да се пренесе до вработените, особено до новиот кадар, а во прирачникот конкретно да се наведат последиците од насилството и вознемирувањето на работното место.

Раководителите треба да разговараат за политиката со својот кадар за да се осигурат дека се свесни за нивните права, постапките за жалби и поплаки и за тоа кому може да му се обратат кога им е потребна помош или поддршка.

### 4.3.2. Обезбедување информации и обука за политиката на работната сила

Обезбедувањето информации и обука на работната сила помага да се поддржи целокупната стратегија за спречување на насилството и вознемирувањето при работа и придонесува за култура на работното место ослободена од насилство и вознемирување. Бидејќи раководителите честопати може да бидат првиот контакт со жртвата, треба да бидат опремени со соодветни алатки и обука со цел да одговорат на наводите за насилство и вознемирување. Обуката за насилство и вознемирување при работа е дополнително регулаторно барање во одредени земји.

#### ► Рамка 14. Примери на декларации на претпријатија против насилство и вознемирување на работното место

Во **Ел Салвадор**, Општите прописи за спречување ризици на работното место и управување со работното место им наложуваат на работодавачите да организираат програми за превенција на психолошки ризик што промовираат здраво работно место со обука и учество на експерт во областа. Овие програми мора да содржат мерки за создавање свест за причините и последиците од насилството врз жените и сексуалното вознемирување на работното место.

Во **Канада**, работодавачите имаат овластување да им обезбедат образование и обука на работниците доколку се изложени на насилство на работното место или се изложени на ризик од него.

Во **Република Кореја**, образованието на работниците за спречување сексуално вознемирување на работното место е задолжително.

Извор: МОТ, 2020 година.

Во македонски контекст, обврската на работодавачите за информирање и обука на работниците за опасностите и ризиците и мерките за спречување и заштита од таквите опасности и ризици од насилство и вознемирување на работното место е имплицитна и посредна. Произлегува од општата одредба од Законот за безбедност и здравје при работа која пропишува дека работодавачите се должни да ги информираат вработените непосредно или посредно за секој вид на ризик за сите работни места<sup>27</sup>, како и да им обезбедат соодветни обуки за безбедност и здравје при работа<sup>28</sup>. Од друга страна, одредба која упатува кон обврската на работодавачите за информирање на вработените за прашања поврзани со превенцијата и заштитата од вознемирување на работното место, содржи и Законот за заштита од вознемирување на работното место. Согласно ЗЗВРМ, работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место и правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот.<sup>29</sup>

Како и политиката, така и придружната обука, упатствата и информациите доставени до работната сила треба да бидат лесно пристапни. Може да биде корисно да се осмислат ефективни пристапи и методологии за обучување како средство за спречување на насилството и вознемирувањето, вклучувајќи ги и обуките што ја подобруваат свеста на членовите на кадарот и вештините за управување со конфликти или ги преиспитуваат штетните општествени норми што имаат влијание врз работното место (МОТ 2020, стр. 63-64). Информациите и обуката може да ги содржат:

- политиката на претпријатието за насилство и вознемирување;
- важечките закони и прописи што го третираат насилството и вознемирувањето, вклучително и насилството и вознемирувањето врз основа на дискриминација;
- на кој начин да се идентификуваат опасностите и ризиците;
- управувањето со конфликти на работното место;
- на кој начин да се создаде почитување и инклузивно работно место.

Може да биде корисно да се дополнат основните информации со брошура со упатства и сесија за обучување или семинар, реализирани или со физичко присуство или онлајн. Обуката, исто така, може да ја зголеми општата информираност за штетата што насилството и вознемирувањето ја нанесуваат и врз организацијата и врз поединецот (АКАС/АСАС 2014, стр. 8). Исто така, помага да се осигури дека штом дојде до насилство и вознемирување, работната сила знае како да го пријави и како да пристапи до соодветните ресурси. Информациите или обуката може да бидат вклучени во обуката за БЗР или во воведната обука за нов кадар.

### 4.3.3. Обучување на раководителите и претпоставените за политиката и за тоа како да се даде добар пример

Обуката за раководителите и претпоставените е особено важна бидејќи тие треба да бидат запознаени со политиките на претпријатието, да даваат добар пример, да бидат на готовс за да ги забележат проблемите, да ги примаат поплаките и да ги заштитат работниците од одмазда и реперкусии. Треба да водат сметка за знаците дека можеби постои насилство и вознемирување од типот на гласини, зголемено отсуство од работа, намалена мотивација, намалена успешност во работењето и зголемен обрт на кадарот.

Однесувањето на работодавачите, раководителите и претпоставените е исто толку важно како и секоја формална политика. Тоа значи дека треба да бидат свесни за своето однесување и начинот на кој тоа влијае врз работната средина. Покажувањето почит кон работната сила на сите нивоа е критично. Автократските стилови на управување понекогаш може да се прелеат во малтретирање. Претпоставените никогаш не треба да постапуваат на начин што може да се смета за непочитување или малтретирање. Културата во која работниците се консултираат и се дискутира околу проблемите има помала веројатност да поттикне малтретирање и вознемирување отколку културата создадена преку автократски стил на управување (АКАС/АСАС 2014, стр. 7). Освен тоа, истражувањата покажуваат дека пасивните стилови на лидерство се попопустливи кон неповолните однесувања, а тоа, пак, доведува до поголема толеранција кон насилството и вознемирувањето („Меѓународен приказ за управување со човечки ресурси“/ Human Resource Management International Digest 2018).

<sup>27</sup> За ова види: ЗБЗР, чл.26, став 1.

<sup>28</sup> За ова види: ЗБЗР, чл.31.

<sup>29</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.11.

#### 4.3.4. Политики и практики на ниво на организација и други заложби

Политиката на насилство и вознемирување при работа треба да се одразува и врз другите политики, кодекси на однесување и практики на целата организација за нејзино интегрирано, инклузивно и доследно спроведување. На пример, некои претпријатија во кодексот на однесување на снабдувачите вклучуваат конкретни барања за нив во однос на човековите права, кои често детално го објаснуваат постапувањето со работната сила со почит и достоинство, обезбедувањето праведни и еднакви можности и справувањето со насилството и вознемирувањето при работа.

##### ► Рамка 15. Примери на кодекси на однесување на снабдувачите, вклучувајќи и кодекси против дискриминација и против вознемирување

[Име на претпријатието] е посветено на почитување на највисоките стандарди на трудот, човековите права, животната средина и етичкото однесување. Од снабдувачите на [Име на претпријатието] се бара да се погрижат за безбедни работни услови, да ги третираат работниците со достоинство и почит, да постапуваат праведно и етички и да користат еколошки одговорни практики, без оглед на тоа каде ги прават производите или ги вршат услугите за [Име на претпријатието]. [Име на претпријатието] бара од своите снабдувачи да работат во согласност со принципите и барањата, како што е применливо, во Кодексот на однесување за снабдувачи на [Име на претпријатието] и во целосна согласност со сите важечки закони и прописи.

##### Против дискриминација

Добавувачот нема да дискриминира ниту еден работник врз основа на пол, возраст, попреченост, етничка припадност, род, брачен и семеен статус, национално потекло, политичка припадност, раса, вероидповед, сексуална ориентација, родов идентитет, членство во синдикат или кој било друг статус заштитен со важечките национални или локални закони при вработување и во другите практики на работните односи. Снабдувачот нема да бара тест за бременост или медицински тестови, освен кога тоа го бараат важечките закони или прописи или мерки на претпазливост за безбедноста на работното место, и нема да прави несоодветна дискриминација врз основа на резултатите од тестот.

##### Против насилство и вознемирување

Снабдувачот се обврзува на работно место без насилство и вознемирување. Снабдувачот нема да им се заканува на работниците или да ги подложи на груб или нехуман третман, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на вербална злоупотреба и вознемирување, психичко вознемирување, ментална и физичка принуда и сексуално вознемирување и какви било други форми на вознемирување засновани врз дискриминација.

*Извор: Приспособено од Кодексот на однесување на добавувачите на Apple, верзија 4.7, 1 јануари 2021 година.*

## 4.4 Управување со, проценка и ублажување на ризиците

Во голем број земји, националното законодавство за БЗР пропишува дека работодавачите мора да ги проценат сите ризици во работната средина и да ги елиминираат или да ги минимизираат во најголем можен степен. Успехот на која било програма за БЗР на работното место, вклучително и во однос на превенцијата од насилство и вознемирување, зависи од соработката на работниците и работодавачите во идентификувањето на потенцијалните опасности и процената на поврзаните ризици. Иако раководството е одговорно за процената, контролирањето и минимизирањето на ризиците, работниците играат клучна улога помагајќи да се идентификуваат опасностите на работното место поради нивното познавање и запознаеност со работењето на објектот, процесните активности и потенцијалните закани (МОТ 2020, стр. 58).

### ► **Рамка 16. Задолжителна процена на ризикот од насилство и вознемирување: Пример од Франција**

Во Франција треба да се проценат ризиците за физичкото и менталното здравје поврзани со психичкото вознемирување, доколку психичкото вознемирување се смета за ризик својствен за работната средина.

*Извор: MOT, 2020 година.*

Системот на заштита на здравјето и безбедноста на работниците во Северна Македонија ги обврзува работодавачите да направат проценка на ризиците на работните места во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетувања на здравјето на работниците или безбедните работни услови.<sup>30</sup> Проценувањето на ризиците (опасностите) се однесува на влијанието на работата и работната средина, односно работното место врз здравјето и безбедноста на работникот. Врз основа на идентификацијата на опасностите и процената на ризиците по безбедноста и здравјето на работното место и во работната средина, *секој работодавач мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место.*<sup>31</sup> Изјавата за безбедност е документ кој ги опишува карактеристиките на работниот процес и содржи идентификација на опасностите и процена на ризикот за безбедноста и здравјето на работното место и пропишува соодветни мерки за заштита<sup>32</sup>. И покрај тоа што правната рамка за управување со системот на безбедност и здравје при работа, вклучувајќи ја и идентификацијата на опасностите, процената на ризиците и преземањето мерки за заштита на безбедноста и здравјето при работа, не ги зема експлицитно и директно во предвид насилството и вознемирувањето на работното место и поврзаните психосоцијални ризици во работата, овие ризици се адресираат имплицитно (на пример, преку законските одредби кои ја третираат постапката на процена на ризиците како систематски преглед на сите аспекти на работата) и индиректно (на пример, преку подзаконските акти, кои во идентификувањето на опасностите и процената на ризиците по здравјето и безбедноста при работа, предвидуваат идентификување и процена и на ризиците кои произлегуваат од психички и психофизиолошки напори, или пак, на ризиците кои ги предизвикуваат други лица и какви што можат да бидат: *насилството на работа при работа на шалтер, работа на обезбедување, работа на ревизори, инспекции, полиција, здравствени работници и др.*<sup>33</sup>

Управувањето со ризиците од насилството поврзано со работата е планиран, систематски процес. Се состои од следниве чекори: идентификување на опасностите; процена на ризиците; спречување и контролирање на ризиците; следење и прегледување на мерките за контрола на ризиците; и справување со трети лица.

#### 4.4.1. Идентификување опасности

Идентификувањето опасност треба да се однесува на сите постојни професионални опасности и ризици, вклучувајќи ги и психосоцијалните фактори и опасностите и ризиците поврзани со насилството и вознемирувањето. Важно е да се соберат информации за постојните опасности, вклучително и преку консултации со работниците и нивните претставници.

Опасностите поврзани со работата, кои може да придонесат за насилство и вознемирување, ги вклучуваат:

- работната средина;
- условите за работа и работните аранжмани;
- работните задачи и начинот на кој тие се извршуваат;
- начинот на кој е осмислена работата и начинот на кој се управува со неа;
- интеракциите меѓу раководителите и подредените и оние меѓу колегите;

<sup>30</sup> За ова види: ЗРО, чл.42, став 1.

<sup>31</sup> За ова види: ЗБЗР, чл.11, став 1.

<sup>32</sup> За ова види: ЗБЗР, чл.3, став 1.

<sup>33</sup> За ова види: Правилник за начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина, како и податоците врз кои треба да се заснова процената на ризикот, Сл.весник на РМ, 92/07.

- интеракциите со трети страни, како што се клиентите, потрошувачите, давателите на услуги, корисниците, пациентите или членовите на јавноста;
- родовите, културните и општествените норми што прифаќаат одредени форми на насилство и вознемирување, меѓу другото, и дискриминација, злоупотреба на односите на моќ и семејно насилство.<sup>34</sup>

#### ► **Рамка 17. Вообичаени опасности што доведуваат до насилство и вознемирување поврзано со работата**

- Ракување со готовина, дрога или предмети од вредност.
- Интеракција со клиенти и членови на јавноста, вклучително и лице в лице, преку телефон или онлајн.
- Самостојно работење, работа во изолација и работа во заедницата, на пример, домашни посети, теренска работа, возење возила за превоз на патници и ноќна работа.
- Обезбедување услуги или третман на луѓе со потенцијално непредвидливо однесување од типот на растревожени или гневни лица, лица под дејство на алкохол, во затвор, збунети или болни лица.
- Спроведување активности поврзани со наплата или обезбедување, на пример, лица што вршат проверка на паркирање, чувари.
- Работа во области со висок криминал.
- Работа во опасна физичка средина, на пример, слабо осветлување или видливост.
- Во однос на родовото насилство, низок степен на разноличност меѓу работниците, дисбаланс во моќта по родова линија и култура на работното место што го прифаќа и го толерира родово базираното насилство.
- Услужни методи или политики што предизвикуваат или го ескалираат степенот на фрустрација, гнев, недоразбирање или конфликт, на пример, недоволен број вработен кадар, политики за услуги на потрошувачите, поставување неразумни очекувања од услугите што може да ги обезбеди организацијата или работниците.

Важно е да се земе предвид дека за некои поединци може да постои поголема веројатност да бидат изложени на опасности што доведуваат до насилство и вознемирување поради нивната раса, род, сексуалност, возраст, миграциски статус, вероисповед, попреченост и ниво на писменост.

Фактори на ризик поврзани со насилството и вознемирувањето при работа

Постојат многу фактори што придонесуваат за насилство и вознемирување на работното место, а меѓу нив се и психосоцијалните опасности<sup>35</sup> и стресот поврзани со работата. Кога работниците се справуваат со големи барања, тежок обем на работа, работни задачи што се повторуваат или имаат низок интензитет, ниска контрола врз работата, недоволно јасни задолженија, лоши односи на работното место, автократско лидерство, дискриминација на работното место, вклучително и таа од страна на раководството, и лошо управување со промените, сето ова може да ги зголеми стресот и конфликтот на работното место, кои може да ескалираат до насилно и злоставувачко однесување („Сејф ворк Австралија“/Safe Work Australia 2021a).

За да се идентификуваат постојните и потенцијалните опасности, корисно би било да се направи следново:

<sup>34</sup> Приспособено од Препораката бр. 206 (став 8) и „Ворксејф Викторија“/WorkSafe Victoria, 2020 година.

<sup>35</sup> Психосоцијалните опасности се фактори во осмислувањето или управувањето со работата што го зголемуваат ризикот од стрес поврзан со работата и може да доведат до психичка или физичка штета. Точно е дека постои двонасочна врска помеѓу насилството и вознемирувањето и стресот: психосоцијалниот ризик и стресот може да ги зголемат насилството и вознемирувањето, а насилството и вознемирувањето се, исто така, и извор на стрес.

- Да се консултираат работниците или нивните претставници и комисијата за БЗР за кој било аспект или ситуација во работната средина за кој сметаат дека може да го зголеми ризикот од насилство и вознемирување при работа.
- Да се прегледаат постојните извештаи и евиденција од работното место, како што се записите за незгоди и повреди, поплаки, инспекции на работното место, боледувања, обрт на кадарот и мерки за успешност.
- Да се изврши увид на работното место за да се идентификуваат опасностите поврзани со физичката работна средина – вклучително и опасностите поврзани со насилство и вознемирување од трета страна – на пример, подрачја со слаба видливост каде што се даваат услуги; влезови и излези за работниците по работното време; и системи за надзор, аларм и комуникација.
- Да се идентификуваат работни ситуации со поголем ризик, на пример, кога работникот работи сам или на место каде што има долги редици на потрошувачи и време на чекање.
- Да се идентификуваат психосоцијалните опасности поврзани со организацијата на работата или начинот на кој е осмислена работата, како што е лошата поддршка од претпоставениот или големи барања.
- Да се внимава на работната култура и нормите поврзани со формите на вознемирување, како што се нарекување со погрдни имиња, пцости, сексуални или родови шеги и ритуали на изживување со нови или млади работници.
- Да се идентификуваат постојните штетни општествени и родови норми или родови и расни стереотипи што би можеле да доведат до насилство и вознемирување базирано врз дискриминација.
- Да се набљудува на кој начин раководителите, претпоставените, работниците и другите комуницираат еден со друг, бидејќи лошата комуникација, лошите односи и проблемите во конкретната заедница или култура може да доведат до тензии на работното место.
- Да се спроведат анонимни анкети на работниците за инциденти или однесувања што предизвикале непријатност и ситуации што имале потенцијал да станат понасилни.
- Да се спроведат анкети на клиентите и потрошувачите и да се анализираат повратните информации за да се идентификуваат проблематичните области, на пример, испорака на услуги и време на чекање.
- Да се набљудува стилот на раководење на организацијата.
- Да се повикате на индустриските стандарди и упатства што може да ги нагласат факторите на ризик во одредена индустрија („Сејф ворк Австралија“/Safe Work Australia 2021a).

#### 4.4.2. Процена на ризици

Откако ќе ги идентификуваат опасностите, работодавачите треба да ги проценат сродните ризици во консултација со работниците за да ја утврдат веројатноста дека некој може да биде погоден од опасностите и ризикот од насилство и вознемирување што произлегува од тие опасности. Би било корисно да се разгледа следново:

- Кој или која група од работната сила може да биде погодена?
- Дали тоа претходно се случило, без оглед на тоа дали станува збор за ова работно место или некое друго?
- Ако се случило, колку било често?
- Какво е потенцијалното влијание?
- Колку може да биде сериозна штетата (помала, сериозна или фатална)?<sup>36</sup>

Постојат различни алатки за проценка на ризик наменети за да ги идентификуваат и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување поврзани со работата. Погледнете го Додаток 1 за примери на алатки за проценка на ризик. Важно е да се препознае дека факторите на ризик често се меѓусебно поврзани и може истовремено да бидат присутни.



### 4.4.3. Спречување и контролирање на ризиците

По идентификувањето на опасностите и процената на поврзаните ризици, следниот чекор е да се усвојат мерки за спречување или контрола на ризиците. Најефективната контролна мерка е да се елиминира опасноста (па следствено и поврзаниот ризик), на пример, ризиците поврзани со ракување со готовина во јавниот паркинг може да се елиминираат со воведување електронски систем за плаќање. Доколку не е практично изводливо да се елиминира опасноста, ризикот може да се минимизира со спроведување низа контролни мерки приспособени на потребите на претпријатието и на работната сила.

Физичката работна средина, безбедносните мерки, работните системи и процедури може да влијаат врз тоа колкава е веројатноста да дојде до насилство и вознемирување и врз тоа како работната сила може да реагира на инциденти. Примери на мерки во физичката средина за спречување на насилството и вознемирувањето поврзано со работата вклучуваат брави и аларми, постапки за пријавување за посетителите и телефонска линија за помош на работниците.

За да се спречи психичкото насилство и вознемирување, треба да се земат предвид мерките во работната средина и организациските мерки. На пример, индивидуалните работни задачи треба да бидат јасно дефинирани и редовно треба да се бараат повратни информации од работниците во однос на нивните улоги, обврски и обемот на работа. На работната сила треба да ѝ се обезбедат потребните ресурси, информации и обуки за ефикасно и безбедно извршување на задолженијата. Треба да се поттикнува тимската работа и соработката (МОТ 2020, стр. 60).

Покрај тоа, институционалните хиерархии и злоупотребата на односите на моќ може да придонесат за психичко насилство. Затоа треба да се воспостават мерки со цел да се обезбедат обуки за раководителите и претпоставените, како што се обуки за разноличност и инклузија (вклучување), поддршка и менторство што им е неопходно за да бидат позитивни лидери. Исто така, организацијата треба да се погрижи лидерите да дејствуваат навреме кога ќе видат или ќе станат свесни за насилството и вознемирувањето на работното место. Како што е наведено погоре, психичкото насилство и вознемирување, особено малтретирањето, може да се спречат со добри практики на управување и со ефективна комуникација (МОТ 2004).

При изработка на мерки за контрола на ризикот, важно е да се консултираат работниците и комисиите за БЗР, доколку постојат. Ангажирањето на работниците и другите лица во осмислувањето контролни мерки ќе ја зголеми веројатноста да се изготват мерки што се поефикасни и поопсежно користени.

### 4.4.4. Следење (мониторинг) и прегледување (ревидирање) на мерките за контрола на ризикот

Следењето и прегледот може да им помогнат на работодавачите да се погрижат дека мерките за спречување и контрола на ризикот функционираат според планираното, а со нив, исто така, може да се идентификуваат можните подобрувања. Прегледот на мерките за контрола на ризикот може да се состои од увид во физичката средина, работните функции и задачи и треба да се изврши:

- откако ќе се пријави инцидент на насилство и вознемирување, затоа што тоа може да помогне да се идентификуваат и да се третираат основните причинители, вклучително и тоа дали е неопходно да се приспособат мерките за контрола на ризикот;
- кога работниците или нивните претставници укажуваат дека мерките за контрола на ризикот се неефикасни или не се толку ефикасни како што би требало да бидат;
- кога тоа е препорачано од лицето назначено за БЗР;
- кога доаѓа до значајна промена на работното место што може да донесе нови или различни опасности и ризици, меѓу другото, и промени во работната средина, работните задачи, системи, процеси или постапки;
- во редовни интервали, на пример, на годишно ниво.

Покрај постојната евиденција и податоци, може да се користат и анонимни анкети за да се соберат информации од работната сила, клиентите, потрошувачите или корисниците на услуги за делотворноста на мерките за контрола и ублажување на ризикот, вклучувајќи ги и процедурите за поднесување извештаи. Анкетата може да биде целно насочена или интегрирана во веќе

постојните анкети за работна сила или клиенти. Спроведувањето вакви анкети може да прати важна порака до работната сила и поврзаните трети страни дека претпријатието посветено работи на тоа да ги контролира и да ги ублажува ризиците од насилство и вознемирување, и дека ефективно би одговорило на поплаки. Анкетите, исто така, може да се користат за следење на различните аспекти на ризикот од насилство и вознемирување, како што е наведено во Табела 1.

► **Табела 1: Пример за анкетни прашања што се однесуваат на ризикот од насилство и вознемирување**

Тема	Пример за анкетни прашања
<b>Знаење и свесност</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Дали знаете каде да ги најдете нашата политика за работното место и кодексот на однесување што ги опфаќаат насилството и вознемирувањето?</li> <li>► До кој степен ги разбирате нашите политики на работното место за спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето?</li> <li>► Дали сте добиле обука за насилство и вознемирување при работа и како да постапите во таков случај?</li> <li>► Колку се чувствувате подготвени за да се справите со ситуација на вознемирување или насилство?</li> <li>► Дали знаете како да пријавите каква било загриженост во врска со насилство и вознемирување при работа?</li> </ul>
<b>Сигурност и безбедност</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Дали некогаш сте биле вознемирувани или жртва на насилен инцидент на работното место? Ако да, дали пријавивте?</li> <li>► Дали некогаш сте биле сведоци на вознемирување или инцидент на насилство на работното место? Ако да, дали пријавивте?</li> <li>► Колку сте загрижени за насилството и вознемирувањето на нашето работно место?</li> <li>► Дали се чувствувате безбедно на работното место?</li> <li>► Дали сметате дека ризиците од насилство и вознемирување на работното место се зголемиле, се намалиле или останале исти во текот на изминатата година?</li> </ul>
<b>Контрола на ризик и мерки за ублажување</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Дали сметате дека постојните мерки за контрола и спречување на насилството и вознемирувањето на работното место се делотворни?</li> <li>► Ако не, кој аспект е неефикасен или до кој степен се неефикасни мерките?</li> <li>► Кои други чекори или мерки треба да се преземат со цел нашето работно место да стане побезбедно?</li> </ul>
<b>Култура и лидерство во претпријатието</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Колку сметате дека раководството е посветено на спречување и реагирање на насилството и вознемирувањето?</li> <li>► Дали кадарот од највисоките ешалони покажува посветеност кон справувањето со насилството и вознемирувањето?</li> </ul>

Извор: Приспособено од Европската банка за обнова и развој, IFC и CDC Group plc, 2020 година.

Кога вршите преглед на мерките за контрола на ризикот, размислете дали е неопходно да се спроведат нови мерки за контрола за да се подобри безбедноста на работниците, во споредба со потенцијалното влијание од воведување промени во физичката работна средина, политиките или постапките на работното место или обезбедување дополнителни информации или обука. Важно е да се поведе сметка дека мерките спроведени за контрола на ризикот не водат до нови опасности или ризици по безбедноста и здравјето.

Водењето евиденција за извештаите за насилство и вознемирување и преземените дејства може да биде корисно за да се анализираат трендовите и да се идентификуваат факторите на

системски ризик. Евиденцијата што содржи податоци за идентификација мора да се третира или да се чува како доверлива.

#### 4.4.5. Постапување со трети лица

Насилството и вознемирувањето од трета страна може да создаде средина што е небезбедна и за работодавачите и за работната сила. Превентивните мерки треба да ги третираат насилството и вознемирувањето на работното место од трета страна. Иако постојат секторски и организациски разлики во однос на насилството од трета страна со кое се соочуваат работниците во различните професии и работни места, добрите практики и чекорите за негово решавање се заеднички за сите работни средини:

- ▶ зголемување на свеста и разбирањето за проблемот кај работната сила, клиентите, потрошувачите, корисниците на услуги и јавните власти (како што се агенциите за здравство и безбедност);
- ▶ правилна процена на ризиците од насилство од трета страна на различни работни места и работни функции – доколку е потребно, менување на дизајнот на работното место за да се создаде побезбедна средина;
- ▶ обука на менаџерите и работниците за тоа како да се спречат или да се управува со проблемите, меѓу другото, и техники што треба да се избегнат или како да управуваат со конфликтот;
- ▶ обезбедување соодветни алатки за заштита на вработените, на пример, комуникациски канали и следење (мониторинг) и мерки за безбедност од типот на брави и безбедносни камери;
- ▶ воспоставување политики и системи за следење, известување и истражување на инцидентите и обезбедување поддршка на жртвите (Европска федерација на синдикати за јавни услуги 2010 година).

Активностите за спречување на насилството и вознемирувањето треба да бидат составен дел од секојдневните постапки, како што се проверка на осветлувањето, бравите и безбедносните камери. Работодавачите, исто така, треба на својата работна сила да ѝ обезбедат упатства и обуки за тоа како ефикасно да ги деескалираат неповолните ситуации во кои се вклучени клиенти, пациенти, потрошувачи, патници и сите лица на кои им даваат услуга.

► **Рамка 18. Примери на превентивни мерки против ризикот од насилство и вознемирување од трето лице на возачите во јавниот превоз**

- Монтирајте фиксни или мобилни бариери од типот на прегради помеѓу возачите и патниците.
- Заградете го просторот во непосредна близина на возачот за да обезбедите безбедно растојание од патниците.
- Инсталирајте безбедносни камери за снимање на активностите во возилото за да се спречи насилничкото однесување.
- Инсталирајте радиокомуникација и сигурни системи за тревога за да им овозможите на возачите безбедно да побараат помош.
- Инсталирајте уреди за следење возила, како што се GPS-системите за да ги лоцирате возачите во на кои им е потребна помош.
- Подобрете го осветлувањето во возилото што му овозможува на возачот да биде свесен за однесувањето на патниците.
- Ограничете ги готовинските трансакции и обезбедете безбедни места за складирање готовина.
- Користете знаци за да ги насочите активностите на патниците од типот на:
  - нулта толеранција за агресија и насилство;
  - ве снимаат безбедносни камери;
  - возачот има ограничена готовина на располагање;
  - не зборувајте со возачот додека возилото е во движење;
  - патниците излегуваат од задни врати (каде што е применливо);
  - пријавете инциденти до релевантните органи;
  - Обучете ги возачите за начините на деескалација на агресивно однесување (знаци на агресија, вербални и невербални комуникациски стратегии).

*Извор: Приспособено од „Сејф ворк“/Safe Work Australia, 2021а.*

## 4.5 Постапки за поплаки и известување

Треба да постои лесно достапен, безбеден, праведен и ефикасен внатрешен механизам за известување и поплаки, како и систем за решавање спорови со цел работната сила или која било трета страна да може да пријави или да побара помош за каква било појава на насилство и вознемирување на работното место. Откако ќе се воспостават механизмите за поплаки и постапките за известување, тие треба да се спроведат и соодветно да се искомунцираат со сите релевантни страни. Неодамна, во неколку земји беа преземени чекори за вклучување конкретни постапки во случај на насилство и вознемирување, вклучително и формирање посебни внатрешни комисии или обезбедување механизми за анонимно известување.

### ► Рамка 19. Примери на постапки за пријавување на насилството и вознемирувањето во законодавството или националните упатства

Во **Габон**, членот 6 од Законот за борба против вознемирување на работното место од 2016 година предвидува дека „Вработениот, државниот службеник или приправникот што смета дека е жртва на морално или сексуално вознемирување може да ги извести, под услови на доверливост, претставниците на вработените, работодавачот, општите инспекциски служби или службите за трудова инспекција“.

Во **Мексико**, во март 2020 година, Секретаријатот за труд и социјална заштита издаде модел на протокол за справување со, и искоренување на насилството при работа (Мексико 2020 година). Овој модел на протокол ги дефинира постапките или механизмите за давање помош на наводните жртви на насилство на работното место со цел идентификување на надлежните тела што може да дадат поддршка за овие прашања и за промовирање организациска култура на родова еднаквост и работна средина што помага да се елиминира насилството на работното место.

Во **Обединетото Кралство**, техничкото упатство издадено од Комисијата за еднаквост и човекови права во 2020 година им препорачува на работодавачите да воспостават системи за известување што може да примаат анонимни извештаи. Со прифаќањето на анонимните извештаи, таквите системи може да ги добијат и жалбите што инаку би останале непријавени. Ова може да ги охрабри подносителите на жалби да се истапат и да преземат некакво дејство, дури и ако не е можна целосна истрага. Упатствата, исто така, им препорачуваат на работодавачите да се погрижат да има обучени работници што може да му дадат поддршка на подносителот на жалбата во текот на процесот на поднесување жалба.

Извор: МОТ, 2021а.

Правниот режим со кој се уредуваат постапките за пријавување и решавање на спорови за заштита од вознемирување при работа во Северна Македонија зависи од правниот механизам преку кој се остварува заштитата, кој од една страна е воспоставен со Законот за работните односи и супсидијарно со прописите за еднаков третман и недискриминација, а од друга страна со Законот за заштита од вознемирување на работното место. Во споредба со правниот механизам на заштита определен во ЗРО, ЗЗВРМ воспоставува поцелосен систем за пријавување и решавање на споровите за заштита од вознемирување на работното место, кој и покрај бројните слабости, се наметна како главен и најзначаен правен канал за пријавување и решавање на споровите за заштита од вознемирување на работното место.

Постапката за заштита од вознемирување, согласно ЗЗВРМ опфаќа две инстанции: постапка за заштита од вознемирување кај работодавачот (т.е. постапка во интерна инстанца) и постапка за заштита од вознемирување пред надлежен суд (т.е. постапка во екстерна инстанца). **Постапката за заштита од вознемирување кај работодавачот** (т.е. постапката во интерната инстанца), начелно опфаќа две фази и тоа: *претходна постапка* (т.е. писмено предупредување на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување до вознемирувачот) и *постапка по барање за*

заштита од вознемирување на работното место (т.е. постапка за посредување со учество на посредник од листата на посредници од редот на вработените кај работодавачот). Првата фаза, или т.н. *претходна постапка* претпоставува писмено предупредување, односно обраќање од страна на вознемируваното лице до вршителот на вознемирувањето, дека однесувањето на вршителот на вознемирувањето *пречи*<sup>37</sup>, или е *несоодветно, неприфатливо и несакано*.<sup>38</sup> Целта на претходната постапка е решавање на спорната состојба, на начин на којшто, по предупредувањето, вршителот на вознемирувањето, *веднаш ќе престане со несаканото однесување, а вознемиреното лице, нема да поведе понатамошна постапка по барање за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот*.<sup>39</sup> Доколку претходната постапка е неуспешна, се смета дека вознемиреното лице може да ја отпочне втората фаза, или *постапката по барање за заштита од вознемирување на работното место*, која во суштина е постапка врз основа на која отпочнува интернотопосредување како механизам за мирно разрешување на спорот кај работодавачот (постапка за посредување). Во постапката по барање за заштита од вознемирување (т.е. постапката за посредување), кај работодавачот учествуваат *посредници кои се избираат од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените*<sup>40</sup>, при што, *обврска за составување на листа на посредници имаат само работодавачите кои вработуваат најмалку 50 вработени*.<sup>41</sup> Кај работодавачите со помалку од 50 вработени, посредниците се избираат со спогодба помеѓу засегнатите страни, повторно од редот на вработените. Постапката за посредување, може да резултира со два исходи. Првиот, страните да се спогодат за избор на посредник и вториот, страните да не се спогодат за избор на посредник кој ќе ја спроведе постапката за посредување. Доколку страните се спогодат за избор на посредник (прв исход), *посредникот треба да ја заврши постапката во рок од 15 дена*.<sup>42</sup> При тоа, постапката може да заврши со успешно посредување (доколку страните се спогодат за престанување на вознемирувањето, за препораки и начин на отстранување на можностите за понатамошно вознемирување) при што работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата, и со неуспешно посредување (доколку страните не постигнат спогодба во врска со вознемирувањето и последиците од него). Доколку страните не се спогодат за избор на посредник (вториот исход), работодавачот, односно лицето овластено од него, е должно *во рок од осум дена да му достави писмено известување на подносителот на барањето за заштита од вознемирување дека не е избран посредник*<sup>43</sup>, по што, подносителот има право на *судска заштита во рок од 15 дена*.<sup>44</sup>

---

37 За ова види: ЗЗВРМ, чл.5, став 3.

38 За ова види: ЗЗВРМ, чл.17.

39 За ова види: ЗЗВРМ, чл.17.

40 За ова види: ЗЗВРМ, чл.12, став 2.

41 За ова види: ЗЗВРМ, чл.12, став 3.

42 За ова види: ЗЗВРМ, чл.24, став 5.

43 ЗЗВРМ, чл.22, став 2.

44 ЗЗВРМ, чл.22, став 3.

► **Рамка 20. Добро утврдена постапка за поднесување жалби како дел од заложбите на претпријатието да создаде безбедно работно место: Пример од банката ХБЛ, Пакистан и Индонезија**

**ХБЛ (НБЛ), Пакистан**, најголемата банка од приватниот сектор во Пакистан со повеќе од 17 000 вработени, вовеле Политика против вознемирување во 2010 година. Како дел од механизмот за спроведување на политиката, вработените имаат различни канали за пријавување на вознемирувањето, и како жртви и како сведоци. „Истапи“ (англ. „Speak Up“) е адреса на е-пошта со која управува одделот за човечки ресурси на банката. Примените поплаки се доставуваат до одделот за дисциплинска постапка или до Анкетната комисија против вознемирување во зависност од видот на жалбата за понатамошно постапување. Анкетната комисија и тимот вклучен во постапувањето со случаите на вознемирување се обучени за соодветните постапки.

Дополнително, телефонската линија за човечки ресурси на банката, која обично се користи за известување за секојдневните прашања поврзани со човечките ресурси, може да се користи за барање насоки за постапување по прашања поврзани со вознемирувањето или за поднесување жалби. Друг канал е раководителот за односи со човечки ресурси, со кого членовите на кадарот може да разговараат околу некој инцидент или поплака. Конечно, согласно политиката за „свиркање“ на банката, вработените имаат можност анонимно да пријават инциденти до одделот на банката за придржување до законодавството, а поплаките потоа се праќаат до одделот за човечки ресурси.

**Во Индонезија**, 38 претпријатија имаат потпишано политика на нулта толеранција кон насилството и вознемирувањето со нивните гранкови синдикати, покажувајќи ја својата заедничка посветеност во отфрлањето какви било форми на насилство и вознемирување во светот на работата. Политиката поттикнува воспоставување заеднички механизам за поднесување жалби за постапување со поплаките за сексуално насилство и вознемирување и нагласува дека жртвите на насилство и вознемирување имаат право да поднесуваат жалби и да им се обезбеди целосна заштита во однос на безбедноста, приватноста и психолошката поддршка.

*Извор: IndustriALL, 2022 година, Индонезиските синдикати потпишаа политика на нулта толеранција кон насилството и вознемирувањето со компаниите, ИФЦ, 2018 година, Унапредување на родовата разноличност преку ефективни механизми против вознемирување. Студија на случај: ХБЛ Банкинг и финансиски услуги, Пакистан, декември.*

Жалбените постапки треба да ги содржат сите опции, како и тоа до кого треба да се препрати жалбата. Осмислувањето процес за примање поплаки и спроведување истрага на конзистентен, праведен и ефективен начин е од клучно значење. Жалбите треба да се поднесат во писмена форма и да се достават до назначеното лице.

#### 4.5.1 Поттикнување го пријавувањето

Насилството и вознемирувањето при работа честопати се недоволно пријавени бидејќи вработените може да се двоумат дали да поднесат пријава. Ова особено важи доколку вработените не се убедени дека ќе се преземе дејство по поднесената пријава и дека ќе се почитуваат нивните права на доверливост или ако сметаат дека пријавувањето на инцидентот може негативно да влијае врз нивната работа или врз идната кариера.

Работодавачите треба да создаваат работни средини во кои работната сила ќе се чувствува безбедно да покрене разговор околу својата загриженост за насилството и вознемирувањето или да пријави инциденти. За да се промовира пријавувањето насилство и вознемирување, треба да се осмислат постапки за пријавување и поднесување жалби во соработка со работниците или нивните претставници и потоа тие да се искомунуцираат со целата работна сила. Работодавачите треба да обезбедат лесно пристапни постапки за пријавување и да се погрижат работната сила да знае како и кому треба да ги пријави закани со, или делата на насилство и вознемирување. Работодавачите треба да ги поттикнат работниците да поднесат пријава колку што е можно поскоро по случувањето на заканата или инцидентот.

Со цел жалбената постапка да биде делотворна, од работната сила не треба да се очекува да поднесува извештај само до својот директен претпоставен или раководител. Треба да им се даде можност ја пријават загриженоста преку повеќе канали, вклучувајќи го и одделот за човечки ресурси. Вработените треба да бидат свесни дека може да ги напуштат ситуациите што претставуваат сериозен и непосреден ризик од штета и дека тоа може да го сторат без страв дека ќе претрпат казна.<sup>45</sup>

По сите поплаки и пријави мора да се постапи навреме. Лицата што постапуваат по жалбите треба да бидат неутрални, обучени, родово одговорни и компетентни да ги извршуваат задачите и да дејствуваат со потребната дискреција за заштита на достоинството и приватноста на вклучените страни, без да ги загрозат транспарентноста и праведноста на истрагата. Механизмот за жалби, исто така, треба да ги заштити и подносителите на жалби (вклучувајќи ги и свиркачите) и сведоците од реперкусиите (МОТ 2020, стр. 62).

### 4.5.2 Одговарање на, и постапување по жалби

За ефикасен одговор на секоја поплака и пријава за насилство и вознемирување на работното место, мора да постојат јасни процедури и да се почитуваат процедурите. Иако механизмот за жалби може да биде дел од механизмот за поплаки на претпријатието, со поплаките за насилство и вознемирување мора да се постапува со дополнителна претпазливост и грижа поради чувствителноста, приватноста и ранливоста на вклучените страни, особено ако наводниот сторител е управителот или надзорникот на подносителот на жалбата.

### 4.5.3 Неформални пристапи

Во одредени случаи постои можност за работите неформално да се коригираат, во зависност од тежината на инцидентот. Понекогаш луѓето не се свесни дека нивното однесување е недобредојдено, па неформална дискусија би можеле доведе до поголемо разбирање и договор дека однесувањето ќе престане. Припадниците на работната сила може да изберат да го направат тоа сами, но може да им биде потребна и поддршка од кадарот, раководителот, претставникот на вработените или некој советник.

### 4.5.4 Официјална истрага

Работодавачите треба сериозно да ги сфатат жалбите за насилство и вознемирување и да поведат навремена и објективна истрага за да го утврдат причинителот и да преземат соодветни мерки. Некои постапки и однесувања, како што се физички напад, полов (сексуален) напад и вознемирување, се исто така кривични дела што треба да се пријават на органите и властите надвор од претпријатието, од типот на полицијата или регулаторите за БЗР, согласно она што е пропишано во законите или прописите. Во таквите случаи, безбедноста и благосостојбата на жртвата или на кои било други вклучени лица, вклучително и свиркачите и колегите, секогаш треба да бидат приоритет.

Кога пријавата или жалбата за вознемирување е поднесена од трето лице или свиркач, работодавачите треба, исто така, да поведат истрага за да утврдат дали жалбата е легитимна и, соодветно на тоа, да преземат мерки.

Кога се поведува истрага по инцидент или жалба, важно е да се направи следново:

- да се консултирате со работниците и да спроведете разговор со сведоците за да соберете информации и докази;
- доверливо да постапувате со собраните информации и да ја осигурите приватноста на вклучените страни;
- да ги прегледате мерките за спречување и контрола на ризикот за да ја процените нивната ефикасност и да утврдите дали тие треба да се подобрат или да се заменат со нови мерки за контрола на ризикот;
- да бидете неутрални, објективни и праведни, без никаква пристрасност;

<sup>45</sup> Член 10(е) од Конвенцијата бр. 190 за насилство и вознемирување и член 13 од Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155).



- да водите евиденција за пријавите за инциденти, истраги и преземени дејства со цел да може да се утврдат и да се следат трендовите како дел од тековното управување со ризици.

### 4.5.5 Доверливост

Во текот на истрагата треба да се штити доверливоста на сите инволвирани страни. Работодавачот не смее да ги открива имињата на подносителот на жалбата, ниту на наводниот сторител, освен кога тоа е неопходно за истрагата, за преземање корективни мерки или кога тоа го бара законот. Членот 10(в) од Конвенцијата бр. 190 повикува на заштита на приватноста и доверливоста, до највисок можен и соодветен степен, и прецизира дека барањата за приватност и доверливост не смее да се злоупотребуваат.

Македонскиот Закон за заштита од вознемирување на работното место, предвидува одредени одредби за заштита на приватноста на учесниците и доверливоста на постапката за заштита од вознемирување на работното место. *Постапката за посредување е затворена за јавноста, податоците прибрани во неа можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката и нивното изнесување претставува повреда на работните обврски.*<sup>46</sup>

#### ► Рамка 21. Примери на законодавство што бара од работодавачите да ја почитуваат доверливоста при поднесувањето жалба

Во **Луксембург**, членот L.245-6(2) од Законот за работните односи, изменет во 2016 година, гласи: „Делегацијата на персоналот и претставникот за еднаквост, доколку постои, се овластени да му помагаат и да го советуваат работникот што е предмет на сексуално вознемирување. Од нив се бара да ја почитуваат доверливоста на фактите со кои се запознаени во овој поглед, освен ако не се изземени од тоа од страна на вознемируваното лице.“

Во **Јужен Судан**, членот 7 од Законот за работните односи од 2017 година бара политиките на работното место да вклучуваат конкретни одредби за фактот дека „работодавачот нема да го открива името на подносителот на жалбата или околностите поврзани со жалбата на кое било лице, освен кога откривањето е неопходно за целите на истрагата во однос на жалбата или за преземање дисциплински мерки во врска со неа“.

*Извор: МОТ, 2021а.*

Работодавачот треба да ги преземе сите разумни чекори за да се осигури дека со сите информации собрани во текот на истрагата се постапува на доверлив и безбеден начин. За да се создаде средина каде што работниците ќе се чувствуваат безбедно за да проговорат за искуствата на насилство и вознемирување, работодавачот мора да покаже такво уверување, кое може да подразбира и советување и насочување на подносителот на жалбата, жртвата, наводниот сторител и сведоците за време на истрагата и одржување на предметот во строга доверливост.

Сепак, обезбедувањето доверливост не треба да ги спречи вклучените страни да бараат поддршка, на пример, преку програма за помош на вработени или да донесат лице за поддршка или претставник на состанок.

### 4.5.6 Заштита од реперкусии (одмазда)

Една од главните причини зошто жртвата се воздржува да ги пријави насилството и вознемирувањето е стравот од реперкусии (одмазда). Конвенцијата бр. 190 повикува на заштита од каква било форма на виктимизација или реперкусии против подносителите на жалбата, жртвите, сведоците и свиркачите. Заштитата на подносителите на жалби од одмазднички

<sup>46</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.23, став 4, 5 и 6.

дејства е основен дел од безбедното и ефективно пријавување, жалбените постапки и механизмите за решавање спорови. Од витално значење е да се поведе сметка дека жртвите или подносителите на претставката нема дополнително да бидат виктимизирани и казнети, и да се заштитат подносителите на жалбата, како и жртвите, сведоците и укажувачите од потенцијални реперкусии. Ова подразбира чување на идентитетот на подносителот на жалбата во тајност, обезбедување отсуство или организирање трансфер на друго работно место или локација, истовремено водејќи сметка дека преземените аранжмани не се доживуваат како, ниту, пак, преминуваат во казнени мерки за жртвата или жалителот.

Во македонското законодавство, заштитата од виктимизација или одмазднички постапки е рефлектирана во член 30 од Законот за заштита од вознемирување на работното место со кој се обезбедува заштита на **учесниците во постапката**, опфаќајќи ги **лицата кои повеле постапка за заштита од вознемирување на работното место** (подносителите на жалби) и лицата кои учествуваат во таквата постапка како сведоци. Заштитата од виктимизација или одмазднички постапки индиректно се однесува и на други лица (вработени или ангажирани со договор кај работодавачот) врз кои директно не е извршено вознемирувањето на работното место, но кои, благодарение на сознанијата со кои располагаат за вршењето на вознемирување на работното место, имаат право да поведат постапка за заштита од вознемирување, согласно одредбите на ЗЗВРМ.<sup>47</sup> На прв поглед, овие лица би можеле да се поистоветат со т.н. „**укажувачи**“ кои согласно посебниот Закон за заштита на укажувачите<sup>48</sup> се определени како *лица кои со добра намера вршат заштитено пријавување, дефинирано како пријавување односно откривање со кое се пренесува разумно сомневање или сознание дека е извршено, се извршува или е веројатно дека ќе се изврши казниво, неетичко или друго незаконито или недозволиво постапување со кое се повредува или загрозува јавниот интерес*<sup>49</sup>. Сепак, во споредба со „лицата кои имаат сознанија за вршење вознемирување на работното место“ согласно ЗЗВРМ, за кои претпоставката е дека можат да му ги пријават своите сознанија за вознемирување на работното место на работодавачот доколку работодавачот (т.е. одговорното лице кај работодавачот правно лице или работодавачот во својство на физичко лице) не е сторител на вознемирувањето бидејќи во спротивно пријавувањето не би имало смисла, „укажувачите“, согласно Законот за заштита на укажувачите, имаат право на „заштитено надворешно“ и „заштитетно јавно“ пријавување<sup>50</sup>, кое може да се примени токму во случаите во кои вршител на вознемирувањето е работодавачот.

Заштитата од виктимизација и одмазднички постапки врз лицата кои повеле постапка за заштита од вознемирување на работното место и лицата кои учествувале како сведоци, опфаќа забрана за преземање на повеќе дејствија од страна на работодавачите, какви што се: *ставање во понеповолна положба на лицата во поглед на остварувањето на нивните права и обврски од работниот однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност и откажување на договорот за вработување вклучувајќи и престанок на работниот однос од деловни причини во рок од две години*.<sup>51</sup> Заштитата од виктимизација или одмазднички постапки, наменета за вработените во својство на жртви на психичко вознемирување на работното место и на сведоци во постапка за мобинг, предвидува и Законот за работните односи. ЗРО ги штити овие лица од *посредно или непосредно влошување на условите за работа, ставање во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување*.<sup>52</sup>

47 За ова види: ЗЗВРМ, чл.15.

48 Службен весник на Република Македонија бр. 196/2015.

49 Закон за заштита на укажувачите, чл.2, став 1 и став 2.

50 Закон за заштита на укажувачите, член 5 и член 6.

51 За ова види: ЗЗВРМ, чл.30.

52 За ова види: ЗРО, чл.11, став 3.

### ► Рамка 22. Примери на законодавство и прописи што обезбедуваат заштита од реперкусији

Во **Брегот на Слоновата Коска**, членот 5 од Законот за вработување од 2015 година предвидува дека ниту еден вработен, обучувано лице или практикант не може да биде казнет, отпуштен или да трпи несоодветни последици во врска со прашањата поврзани со вработувањето, вклучително и регрутирањето и другите барања и услови за работа, доколку одбие да трпи дејства на морално или сексуално вознемирување или ако за таквите дела сведочел или ги пријавил.

Во **Јапонија**, Законот против вознемирување од позиција на моќ содржи одредба што им забранува на работодавачите да ги отпуштат вработените што пријавиле случаи на вознемирување или на кој било друг начин неповолно да постапуваат со тие работници поради нивното пријавување на таквите случаи.

Во **Нигер**, членот 122 од Указот бр. 2017-682/PRN/MET/PS во регулативата на Законот за работните односи (10 август 2017 година) гласи: „Ниту еден работник не може да биде казнет или подложен на дискриминација затоа што бил сведок или затоа што пријавил дела на сексуално вознемирување.“

Извор: MOT, 2021a.

## 4.5.7 Поддршка на жртвите и правни лекови

Работодавачот треба да им ги обезбеди потребната поддршка и помош на жртвите, вклучително и на жртвите на физички или полов (сексуален) напад, сексуално вознемирување или континуирано малтретирање.<sup>53</sup> За да го потпомогне закрепнувањето, работодавачот може да размисли да обезбеди континуирана поддршка, која може да се состои од дебризирање и платено или неплатено отсуство додека жртвата закрепнува од повредата или траумата и бара медицинска нега, третман или рехабилитација, доколку е потребно. Работодавачите, исто така, може да ја упатат жртвата до советодавни служби за психолошки третман и поддршка. Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 содржат принципи и насоки за мерките и услугите за поддршка на подносителите на жалби и жртвите на насилство и вознемирување.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Во членот 10(б)(v) од Конвенцијата бр. 190 наведени се „правни, социјални, медицински и административни мерки за поддршка на жалителите и жртвите“. Услугите за поддршка треба да бидат родоно сензитивни, особено во случај на родоно базираното насилство и вознемирување. Види (член 10(д)) и став 17 од Препораката бр. 206.

<sup>54</sup> Член 10(б)(v) и 10(д) од Конвенцијата бр.190 и став 17 од Препораката бр. 206.

► **Рамка 23. Услуги за поддршка на жртвите на родово базирано насилство обезбедени од претпријатието: „Биопарк де Оксиденте“ (Bioparques de Occidente) агростопанство и шумарство, Мексико**

Биопарк вработува 4 360 работници во Халиско, при што во 2020 година, жените биле 38 проценти од вкупната работна сила. Од 2013 година, Биопарк презеде чекори за да им ја осигури безбедноста на своите работници, меѓу другото, и преку објавување етички кодекс, воспоставување механизам за поплаки, усвојување политика за спречување психосоцијален ризик и нудење низа услуги за поддршка на работното место.

За време и по секоја истрага што вклучува родово базирано насилство или сексуално вознемирување, на лицето што го претрпело насилството му се обезбедува мултисекторска поддршка. Секој сместувачки комплекс има и тим од постојани социјални работници, психолози, лекари и лица за контакт за сексуално вознемирување, кои се подготвени да дадат итна поддршка. Водителот на случајот или психологот обезбедува помош за пристап до релевантните услуги (како што се медицинска нега и советување) и одржува комуникација и со жртвите и со давателите на услуги. Во некои случаи, Биопарк ѝ овозможува на жртвата пристап до психолог, кој може да помогне да се осмисли индивидуално приспособен одговор. Компанијата, исто така, нуди слична поддршка за секој член на локалната заедница што ќе доживее сексуална експлоатација и злоупотреба извршена од еден од нивните работници. Услугите за поддршка се нудат како додаток на каква било поддршка обезбедена од владата. Социјалните работници на Биопарк им помагаат на работниците да ги идентификуваат и да пристапат до релевантните владини служби и ги придружуваат за да го пријават инцидентот, доколку работникот побара таква поддршка.

*Извор: ИФЦ, 2020 година, Студија на случај: Биопарк де Оксидент агростопанство и шумарство, Мексико. Истражување клиентски пристапи кон превенцијата и одговорот на родово базираното насилство.*

Покрај поддршката што им ја даваат работодавачите, на жртвите им се достапни надворешни услуги за поддршка или правни лекови, како што се враќање на истото работно место, надоместок на штети, бенефиции за повреда на работното место и финансиска поддршка за судски давачки и предизвикани трошоци.<sup>55</sup>

► **Рамка 24. Примери на законодавство и прописи што обезбедуваат поддршка, услуги и правни лекови за жртвите на насилство и вознемирување**

Во **Италија**, во јануари 2021 година, Уставниот суд пресуди дека сите жртви на родово базирано насилство и вознемирување имаат право на бесплатна правна помош и асистенција. \*

Во **Порторико (Соединетите Американски Држави)**, Законот бр. 83-2019 предвидува 15 дена отсуство во случај на сексуално вознемирување при работа.

Во **Данска**, сексуалното вознемирување и насилството при работа се опфатени со осигурувањето од повреда при вработувањето, при што предвидена е и компензација, додека, пак, надзорот го врши Трудовиот инспекторат, дел од Данскиот орган за работна средина.\*\*

Белешки: \*Giurisprudenza Penale, 2021, “Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)”, 12 January; \*\*Eurofound, 2015, Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies.

\*\*Еурофонд/Eurofound, 2015, Насилство и вознемирување на европските работни места: обем, влијанија и политики.

*Извор: MOT, 2021a.*

Во Северна Македонија, мерките на поддршка и помош на жртвите на насилство и вознемирување, првенствено се уредени со Законот за заштита од вознемирување на работното место. Тие, начелно се обезбедуваат од страна на: претставникот на работниците; работодавачот или судот. *Претставникот на работниците* (првенствено синдикалниот претставник) може да поднесе писмено барање за заштита од вознемирување на работното место до работодавачот, со претходна писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место.<sup>56</sup> Тој може и да учествува во постапката за посредување, на барање на страните.<sup>57</sup> Правната поддршка која се обезбедува од страна на *работодавачот*, воглавно ја сочинуваат привремените мерки кои ги одредува работодавачот за време на постапката за заштита од вознемирување на работното место (во интерната инстанца). Мерките, кои Законот за заштита од вознемирување на работното место ги предвидува во ваков случај се сведуваат на привремено преместување во друга работна просторија, односно средина. Работодавачот определува вакви мерки, доколку постои мислење од овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, дека на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето.<sup>58</sup> Кога постапката за заштита од вознемирување на работното место се води пред надлежниот суд (во екстерна инстанца), привремени мерки (како на пример: забрана за приближување до работното место на вработениот и забрана на телефонирање и комуницирање) може да одреди и *судот*, заради спречување на насилничко однесување или отстранување ненадоместлива штета.<sup>59</sup> Заштитата која што може да се обезбеди од страна на судот и која произлегува од усвојување на тужбеното барање истакнато во тужбата за заштита од вознемирување на работното место, помеѓу останатото, може да опфати и надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работното место.<sup>60</sup> Работникот кој се соочува со навреди и насилничко однесување од страна на работодавачот, или чиј работодавач, и покрај предупредувањата на работникот дека е изложен на навреди и насилничко однесување не го спречил таквото однесување од страна на другите работници, има право и на одредени мерки на правна поддршка кои произлегуваат од Законот за работните односи. Во случај како претходниот, работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавачот без отказан рок, при тоа, стекнувајќи се со право на обештетување најмалку во висина на изгубената плата (како да работел за времето на отказниот рок) и испратнина (како да добил отказ поради деловни причини).<sup>61</sup> Доколку насилството или вознемирувањето на работното место, предизвикаат привремена неспособност за работа поради заболување или повреда, работникот се стекнува со правата врз основа на прописите за задолжително здравствено осигурување и работното законодавство.

#### 4.5.8 Корективни мерки и санкции

Работодавачот треба да се погрижи да не дојде до непотребно одложување помеѓу приемот на жалбата и спроведувањето на истрагата, подготовката на извештајот и преземањето дејство.<sup>62</sup> Доколку истрагата ја потврдила жалбата или пријавата за насилство и вознемирување, работодавачот треба да преземе соодветни мерки против сторителот, без оглед на тоа дали е вработен или е трето лице, да ги разгледа ризиците што довеле до инцидентот и, доколку е можно, да ги елиминира или да ги минимизира таквите ризици. За посериозни прекршоци, како што се напад и сексуално вознемирување, кои би можеле да претставуваат кривични дела, работодавачот треба да ги алармира и органите за спроведување на законот.

При преземањето дејство, работодавачот треба да се погрижи секоја изречена санкција или дисциплинска постапка да биде соодветна и во согласност со важечките закони и прописи, колективниот договор или договорот за вработување на поединецот.

Во некои земји се воведени одредби што им наметнуваат законска обврска на работодавачите да преземат дејство по пријавено насилство и вознемирување при работа, вклучително и поднесување пријава до органите на прогонот кога насилството и вознемирувањето претставуваат кривично дело.

<sup>56</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.19, став 3.

<sup>57</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.23, став 3.

<sup>58</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.27

<sup>59</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.34.

<sup>60</sup> За ова види: ЗЗВРМ, чл.32.

<sup>61</sup> За ова види: ЗРО, чл.100.

<sup>62</sup> Член 10(г) од Конвенцијата бр. 190 и став 19 од Препораката бр. 206. Препораката бр. 206 прецизира: „Од сторителите на насилство и вознемирување во светот на работата треба да се бара одговорност и да им се обезбеди советување или други мерки, онаму каде што е соодветно, со цел да се спречи повторна појава на насилство и вознемирување и да се потпомогне нивната реинтеграција во работата, онаму каде што е соодветно.“

► **Рамка 25. Примери на законодавство или прописи со кои од работодавачите се бара да преземат дејства при насилство и вознемирување**

На **Филипините**, членот 19 од Законот за безбедни простори од 2018 година предвидува парични казни во случај на непочитување на одредбите што се однесуваат на превентивните должности на работодавачите или во случај на непреземање дејства за пријавените дела на родово базирано сексуално вознемирување, извршени на работното место.

Во **Габон**, во Законот за борба против вознемирувањето на работното место од 2016 (чл. 10) се наведува дека „без да се коси со кривичните санкции предвидени со важечкото законодавство, секој сторител на морално или сексуално вознемирување на работното место или за време на работата подлежи на сериозни дисциплински санкции согласно важечките закони“ (чл. 10).

Во **Ирак**, во Законот за работните односи од 2015 година (чл. 11-2) се наведува дека сторителите „ќе бидат казнети со затвор за период од најмногу шест месеци и парична казна најмногу до еден милион динари или со која било од двете санкции доколку ги прекршат одредбите од членовите содржани во оваа глава што се однесуваат на детскиот труд, дискриминацијата, принудната работа и сексуалното вознемирување, во зависност од случајот“ (чл. 11-2).

Правната рамка за спречување и заштита од вознемирување на работното место во Северна Македонија, го допира и прашањето за **санкциите**, односно **мерките за дисциплинска одговорност на вршителот на вознемирувањето**. Во изборот на дисциплинска мерка, Законот за заштита од вознемирување на работното место првично упатува кон друг закон<sup>63</sup>. Таков може да биде Законот за работните односи или друг посебен закон, вклучувајќи ги и законите во сферата на службеничкото право, како на пример Законот за административните службеници<sup>64</sup>. Сепак, треба да се има во предвид дека Законот за работните односи (како *lex generalis*) не ги уредува прашањата за дисциплинската постапка и дисциплинските мерки на систематски начин. Правните празнини кои ги остава ЗРО во однос на постапката за отказ на договорот за вработување поради причини на вина на страна на работникот, вклучувајќи го и утврдувањето на фактичката состојба пред отказот, вообичаено го пополнуваат посебните колективни договори, т.е. колективните договори склучени на ниво на гранка, односно оддел<sup>65</sup>. Во контекст на санкционирањето на насилството и вознемирувањето на работното место, вредна да се напомене е одредбата од ЗРО со која се предвидува можност за отказ на договорот за вработување на работникот кој предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата<sup>66</sup>. Ваквата дисциплинска одговорност на работникот, имплицитно е уредена како „полесна дисциплинска одговорност“ бидејќи истата спаѓа во листата на случаи кои се санкционираат со отказ со отказен рок. Законот за заштита од вознемирување на работното место, и самиот, ја предвидува можноста за изрекување на дисциплинска мерка – **престанок на работниот однос на вршителот на вознемирувањето**. Сепак, ваквата дисциплинска мерка, ЗЗВРМ ја предусловува со исполнување на два кумулативни услови и тоа: прво, работодавачот претходно да му изрекол друга, алтернативна дисциплинска мерка на вршителот на вознемирувањето, уредена со претходно споменатите закони и второ, вршителот на вознемирувањето повторно да извршил вознемирување во рок од шест месеци од изрекувањето на дисциплинската мерка.<sup>67</sup>

63 За ова види: ЗЗВРМ, чл. 29, став 1.

64 Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2014.

65 За ова види: Ристовски, А. Анализа за колективното договарање во Северна Македонија, (МОТ, 2022), 21.

66 ЗРО, чл. 81, став 1, точка 10.

67 За ова види: ЗЗВРМ, чл. 29, став 2.

► Табела 2. Добри практики како одговор на насилството и вознемирувањето при работа

Принципи	Акција
<b>Механизам за достапност на жалби</b>	Треба да постои лесно достапен, безбеден, праведен и ефикасен механизам за внатрешно поднесување пријави и поплаки, како и систем за решавање спорови, со цел сите работници или која било трета страна да може да пријават или да побараат помош за каква било појава на насилство и вознемирување при работа.
<b>Преземање навремено истражно дејство</b>	Извештаите/поплаките треба да се решаваат брзо, разумно и во утврдени временски рокови. Релевантните страни треба да бидат известени за тоа колку долго ќе биде потребно за да добијат одговор на пријавата/жалбата и треба да бидат информирани за напредокот, со цел да бидат свесни дека постапката е во тек на одвивање.
<b>Сериозно третирајте ги сите прашања</b>	Сите извештаи/поплаки треба да се сфатат сериозно и да се проценат согласно нивната основаност.
<b>Чувајте ја доверливоста</b>	Доверливоста на сите вклучени страни треба да се зачува. Деталите за конкретниот случај треба да ги знаат само оние што се директно засегнати.
<b>Обезбедете праведност</b>	Со лицето што наводно го извршило вознемирувањето треба да се постапува како со невино лице, сè додека не се докаже дека наводите се вистинити. Наводите треба да се претстават пред лицето за кое станува збор и мора да му се даде шанса да објасни. Можноста да се преиспитаат одлуките треба да им се објасни на сите страни.
<b>Бидете професионални</b>	Лицата што постапуваат по пријавата/приговорот треба да бидат обучени и компетентни за извршување на задачите и да дејствуваат со неопходна дискреција за да ги заштитат достоинството и приватноста на вклучените страни, без притоа да ја попречат истрагата.
<b>Бидете неутрални</b>	Непристрасноста кон сите вклучени е од клучно значење, а со луѓето мора да се постапува непристрасно во текот на целиот процес. Лицето задолжено за пријавата/приговорот не смее да биде вклучено во случајот, а исто така треба да избегнува пристрасност.
<b>Бидете родово одговорни</b>	Треба да се стават на располагање родово одговорни, безбедни и ефективни механизми за поплаки и решавање спорови, поддршка, услуги и правни лекови.
<b>Дајте им поддршка на сите вклучени страни</b>	Штом се поднесе пријавата/жалбата, на вклучените страни треба да им се каже каква поддршка имаат на располагање. Тоа може да вклучува програми за помош на работниците или право на лицето за поддршка што би присуствувало на разговорите или состаноците, на пример, претставник за БЗР, претставник на синдикатот или колега од работа.
<b>Не виктимизирајте</b>	Важно е да се води сметка за тоа дека лицето што ќе пријави насилство и вознемирување на работното место нема да биде виктимизирано поради тоа. Лицето обвинето за насилство и вознемирување на работното место (и сведоците), исто така, треба да бидат заштитени од понатамошна виктимизација.
<b>Обезбедете поддршка на жртвите</b>	На жртвата треба да ѝ се дадат поддршка и помош од типот на платено или неплатено отсуство, медицинска помош и упатување на советување.
<b>Заштитете се од можни реперкусии</b>	Треба да функционира механизам што ќе ги заштитува лицата што поднеле жалба (меѓу другото, и свиркачите) и сведоците за да се избегнат реперкусии.
<b>Преземете соодветни дејства</b>	Доколку со истрагата се утврди дека пријавата/жалбата на насилство и вознемирување е основана, работодавачите мора да преземат соодветни мерки против сторителот, кој може да биде вработен или трето лице, да ги прегледаат ризиците што довеле до инцидентот и да ги елиминираат или да ги намалат таквите ризици.

<b>Известете за процесот и резултатите</b>	Сите страни треба да бидат информирани за процесот, колку долго ќе трае и што би можеле да очекуваат дека ќе се случи за време на, и на крајот на процесот. Доколку процесот се одложи поради која било причина, страните треба да бидат информирани за одложувањето и да се известат кога се очекува процесот да продолжи. Конечно, на страните треба да им се објаснат причините за дејствата што се преземени (или не се преземени).
<b>Водете евиденција</b>	<p>Треба да се евидентира следново:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ лицето што ја поднело пријавата/приговорот, датумот и лицето до кое е поднесена;</li> <li>▶ деталите за инцидентот што се пријавува;</li> <li>▶ преземените активности за да се одговори на инцидентот;</li> <li>▶ секое понатамошно потребно дејство – што, кога и од кого.</li> </ul> <p>Исто така, треба да се води евиденција и од разговорите, состаноците и интервјуата со детали за тоа кој бил присутен и за договорените исходи.</p>

Извор: Приспособено од MOT, 2020 година.

## 4.6 Должноста на работниците и нивните претставници да соработуваат

Како и работодавачите, и работниците имаат одговорност да го спречат и да се воздржат од насилство и вознемирување во светот на работата (види член 9(а)-(г) од Конвенцијата бр. 190). Работниците и останатите засегнати лица имаат општа должност да се грижат за сопствената безбедност и здравјето, како и за здравјето на другите што може да бидат засегнати од нивните постапки при работа. Покрај тоа, работниците и нивните претставници играат клучна улога во соработката со работодавачите во изготвувањето и спроведувањето на политиката за насилство и вознемирување на работното место.

Понатаму, работниците имаат одговорност и обврска да ги почитуваат националните закони и законодавството, да се придржуваат до политиките на работното место на претпријатието и да соработуваат со работодавачот во програмите за превенција, вклучително и преку учество во активности за подигнување на свеста и посетување обуки. Работната сила, исто така, треба да ги пријави случаите на насилство и вознемирување и да обезбеди релевантни информации, меѓу другото, и да биде сведок за време на истраги за недолично однесување. Во законите за работните односи или законодавството за БЗР на некои земји се воведени одредби што им забрануваат на работниците да вршат дела на насилство и вознемирување или на работниците им е наметната должност да соработуваат со иницијативите на претпријатијата во насока на спречување на насилството и вознемирувањето.



► **Рамка 26. Примери на законодавство и политика со која на работниците им се забранува да вршат дејства на насилство и вознемирување**

Во **Еквадор**, членот 46(s) од Законот за работните односи, изменет во 2017 година, предвидува дека на работникот му е забрането да врши дејства на вознемирување на работното место кон колега, кон работодавачот, кон хиерархиски претпоставено или кон подредено лице во компанијата.

Во **Гренада**, во Националната политика за БЗР од 2019 година, меѓу другото, се наведуваат следните одговорности за работниците: „Соработувајте со работодавачот во неговото придржување до Законот за БЗР, прописите или политиките. Водете разумна грижа и немојте да го загрозувате своето здравје и безбедноста и здравјето и безбедноста на другите од невнимание. ...Пријавувајте ги здравствените и безбедносните проблеми, вклучително и психосоцијалните фактори и стресот поврзани со работата, незгодите, инцидентите или речиси инцидентите до избраниот ПЗР (претставник за здравје и безбедност)“ (Гренада 2019, 14).

На **Филипините**, членот 18 од Законот за безбедни простори од 2018 година предвидува:

Вработените и соработниците имаат должност:

- a. Да се воздржат од извршување дела на родово базирано сексуално вознемирување;
- b. Да се одвратат од вршењето родово базирано сексуално вознемирување на работното место;
- c. Да им обезбедат емоционална или социјална поддршка на колегите, соработниците или другите вработени што се жртви на родово базирано сексуално вознемирување;
- d. Да ги пријават инцидентите на родово базирано сексуално вознемирување на работното место.

Извор: МОТ, 2021а.

Во македонското законодавство, забраната на работниците да вршат насилство и вознемирување при работа, индиректно произлегува од општите одредби со кои се забранува вознемирувањето, вклучувајќи го и половото, односно сексуалното вознемирување во рамките на законските прописи во областа на трудовото право и правото на еднаквост и недискриминација.<sup>68</sup> Основни обврски на работниците од работен однос се и обврските за: совесно вршење на работата<sup>69</sup>, почитување на барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос<sup>70</sup>, воздржување од сите постапки кои со оглед на риродата на работата што работникот ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот<sup>71</sup>. Помеѓу нив, од посебно значење за заштитата од насилство и вознемирување при работа е обврската на работникот за почитување на прописите за заштита при работа. Во таа насока, член 32, став 1 од ЗРО утврдува дека *работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица*. Поконкретни обврски за вработените во контекст на заштитата од вознемирување на работното место содржи Законот за заштита од вознемирување на работното место. Согласно член 9, став 3 од ЗЗВРМ, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работата треба да: *се однесуваат коректно, пристojно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот; придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место*.

<sup>68</sup> За ова види: стр.24 и 30 од овој Водич.

<sup>69</sup> За ова види: ЗРО, чл.30, став 1.

<sup>70</sup> За ова види: ЗРО, чл.31.

<sup>71</sup> За ова види: ЗРО, чл.34

## ► Поглавје 5: Улогата на работодавачите и деловните членски организации во спречувањето и елиминирањето на насилството и вознемирувањето при работа

---

Работодавачите и деловните членски организации (ОРБ) се клучни играчи во напорите да се спречат и да се елиминираат насилството и вознемирувањето при работа. На глобално ниво, мнозинството работодавачи го поддржаа усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206, како и додавањето безбедна и здрава работна средина како темелни принципи и права при работа, заедно со останатите Конвенции што директно и индиректно го третираат насилството и вознемирувањето на работното место.

Препознавајќи го и признавајќи ја деловната логика за спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето при работа, сè поголем број ОРБ преземаат иницијативи, на пример, со усвојување политики на работното место, развивање насоки и алатки за поддршка на нивните членови во справувањето, спречувањето и елиминирањето на насилството и вознемирувањето при работа и вклучување во дијалогот за искоренување на насилството и вознемирувањето на национално и на меѓународно ниво. Понатаму, највисокото раководство на ОРБ заведе став и ја изрази својата поддршка за Конвенцијата бр. 190, чија цел е да се осигури дека работните места се ослободени од насилство и вознемирување.

---

„Конвенцијата бр. 190 нуди заштита на сите, вклучително и на оние што се во ситуации на ранливост. Работодавачите може да играат

клучна улога во спречувањето и справувањето со насилството и вознемирувањето, и во рамките на, и надвор од работното место.“

- Серхио Ортиз-Луис Јуниор, претседател,  
Конфедерација на работодавачи на Филипините

---

„Федерацијата на работодавачи на Кенија е посветена да се погрижи

за тоа сите работни места во Кенија да бидат ослободени од насилство и вознемирување, а работниците да се чувствуваат безбедно и продуктивно.“

- Жаклин Муго, Извршен директор,  
Федерација на работодавачи во Кенија

---

„Насилството и вознемирувањето при работа, во која било форма, лошо влијаат врз бизнисот.

Ја поткопуваат успешноста на жртвата, нејзините односи и продуктивноста. Ги повикваме бизнис-лидерите, владата и претприемачите одлучно да се справат со секој таков инцидент.“

- Алије Сека, Главен извршен директор,  
Трговска и индустриска комора на Гамбија
-

Ова поглавје дава примери на иницијативи или активности што може да ги преземат ОРБ за поддршка на нивните членки во справувањето, спречувањето и елиминирањето на насилството и вознемирувањето на работното место.

## 5.1. Обезбедување информации и совети

Обезбедувањето информации и совети е една од клучните функции на ОРБ. Иако насилството и вознемирувањето при работа може да бидат дел од прашањето за БЗР на работното место, справувањето со, и постапувањето во однос на овој феномен може да бидат сложени поради неговата чувствителност, особено во однос на родово базираното насилство и вознемирување или влијанието на семејното насилство. Така, клучна почетна точка за ОРБ е да ги поддржат своите членки да ја подигнат свеста и да обезбедат релевантни информации и совети.

На основно ниво, претпријатијата ќе бидат заинтересирани да дознаат што сè може да претставуваат насилство и вознемирување на работното место, како може да дојде до тоа, важечките закони и прописи, меѓународната правна рамка и нејзиното влијание врз работодавачите и претпријатијата, одговорностите на работодавачите, како и најновите државни политики за тоа прашање. Затоа, ОРБ може да изработат материјали со насоки од типот на водичи за работодавачи и алатки за поддршка и помош на членовите да ги разберат прашањата и нивните обврски. На пример, Советот на приватни претпријатија на Хондурас (СОНЕР), Конфедерацијата на марокански претпријатија (CGEM) и Конфедерацијата на работодавачи на Асоцијацијата на нациите на Југоисточна Азија (ASEAN) објавија водичи за работодавачите за насилство и вознемирување во 2021 година.

ОРБ, исто така, може да одиграат советодавна функција со физичко присуство или онлајн, или да користат онлајн платформи за да се олесни размената на идеи помеѓу членовите и размената на информации за прашањата од интерес, предизвиците и добрите практики. На таков начин, претпријатијата ќе добијат поткрепа за да преземат проактивни мерки за справување со, и спречување на насилството и вознемирувањето на работното место. Претпријатијата може многу да научат едни од други. ОРБ може да собираат, да документираат и да дисеминираат примери на добри практики меѓу своите членови.

## 5.2. Подигнување на свеста и обезбедување обука

Покрај обезбедувањето релевантни информации, ОРБ може да играат водечка улога во подигнувањето на свеста и обезбедувањето обука за спречување на насилството и вознемирувањето при работа, било како посебна обука, било како дел од обуката за БЗР, особено ако тоа го бара законот. Обуката не само што ќе помогне да се подигне свеста и разбирањето меѓу членовите за тоа како да се спречи и да се ублажи ризикот од насилство и вознемирување на работното место, туку може да биде услуга што генерира приходи и која ќе ја зајакне организацијата и ќе привлече членство.

Стратешката соработка помеѓу ОРБ и владата, работничките организации и другите засегнати страни во промовирањето работно место ослободено од насилство и вознемирување може да заземе разновидни облици. На пример, тие може заедно да организираат кампањи за подигнување на свеста, да осмислат заедничка декларација, да дистрибуираат плакати и летоци и да организираат национални работилници, симпозиуми, семинари, вебинари и теренски програми за работодавачите. Ова не само што ќе ја подигне свеста кај работодавачите, туку ќе ги поттикне дијалогот и соработката помеѓу ОРБ, засегнатите страни и членовите.

ЕБМО треба да се стреми обуката, активностите и програмите за подигнување на свеста да допрат до сите нејзини членки, особено до малите и средни претпријатија што можеби имаат помала свест, ресурси и капацитет за спроведување мерки со цел спречување на насилството и вознемирувањето при работа.

### ► Рамка 27. Примери за активности на ОРБ за спречување насилство и вознемирување

Во **Данска**, социјалните партнери и данската Управа за работна средина неодамна започнаа кампања за спречување сексуално вознемирување и неприфатливо и непристојно однесување на работното место. По измените и дополнувањата на Законот за еднаков третман на мажите и жените од 2018 година, социјалните партнери и Управата за работна средина ги здружија силите за кампањата „Каде е границата?“ ставајќи дополнителен фокус на спречувањето на сексуалното вознемирување. Целта на кампањата е да се спречи неприфатливо и непристојно однесување на работното место и на тој начин да се создадат работна средина и работни места ослободени од сексуално вознемирување.<sup>1</sup>

Во **Еквадор**, Индустриската и производствена комора (ИПК/СІР) работела на развивање повеќе активности против родово базираното насилство. Поконкретно, во октомври 2020 година беше започната сеопфатна кампања за спречување и елиминирање на насилството врз жените на работното место, дома, на училиште и во општеството („Колку поздружени, толку позаштитени“/ „Más unidas, más protegidas“). Многу компании членки на ИКП, исто така, усвоија кодекси на однесување/етика што забрануваат секаков вид насилство и вознемирување врз жените при работа.<sup>2</sup>

Во **Сингапур**, „Трипартитното советување за управување со вознемирувањето на работното место“ служи како практичен водич за работодавачите и вработените за подобро спречување и управување со вознемирувањето на работното место. Документот ја нагласува важноста на проактивното управување и се фокусира на превентивните мерки за да се овозможи безбедно и поволно работно место. Покрај тоа, предлага клучни чекори и корективни мерки што може да ги преземат работодавачите и засегнатите лица за да одговорат на вознемирувањето, доколку дојде до него.<sup>3</sup>

Белешки:

<sup>1</sup> HR Global lawyers, Ius Laboris, 2019 година, „Управата за работна средина и социјалните партнери соработуваат на кампањата за превенција од сексуално вознемирување во Данска“, 11 ноември. Достапно на: <https://iuslaboris.com/insights/working-environment-authority-and-social-partners-col-laborate-on-sexual-harassment-prevention-campaign-in-denmark/>.

<sup>2</sup> Портал „Диверзо“ (Diverso) 2020 година, „Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer“, 6 октомври.

<sup>3</sup> Сингапур, Министерство за работна сила, 2015 година, Трипартитно советување за управување со вознемирување на работното место

## 5.3. Промовирање добри практики и усогласеност со законите и прописите

Препознавањето на добрите практики се зголемува и го отвора патот за елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Покрај промовирањето на усогласеноста со важечките закони и прописи, ОРБ може да ги охрабрат претпријатијата да создадат работни места ослободени од насилство и вознемирување, а работодавачите може да преземат проактивни активности за спречување и елиминирање на таквите практики и промовирање добри деловни практики во согласност со Водечките принципи на Обединетите нации за бизнис и човекови права во поддршка на Целите за одржлив развој, особено целта 5 (родова еднаквост) и целта 8 (пристојна работа и економски раст).<sup>72</sup> Преку горенаведените активности – подигнување на свеста; обезбедување информации, совети и обука; спроведување кампањи за подигнување на свеста; и споделување и ширење добри практики – ОРБ играат поширока улога во промовирањето на добрите деловни практики и усогласеноста со законите и прописите.

<sup>72</sup> Цел 8.8 на ЦОР: Заштита на работничките права и промовирање сигурни и безбедни работни средини за сите работници, вклучително и работниците мигранти, особено жените мигранти и оние со прекарно вработување. Цел 5.2.1: Елиминирање на насилството врз жените и девојчињата: Елиминирање на сите форми на насилство врз сите жени и девојчиња во јавната и приватната сфера, вклучувајќи ги и трговијата со луѓе и сексуалната и другите видови експлоатација.

## 5.4. Советување и правно застапување

Работодавачите имаат обврска да обезбедат и да одржуваат безбедно работно место, а тоа подразбира и работно место без насилство и вознемирување. Согласно тоа, работодавачите треба да преземат проактивни мерки за да се спречат насилството и вознемирувањето на работното место, вклучително и преку спроведување на политиката на работното место, спроведување истрага по поднесена жалба, преземање соодветни мерки против сторителот и водење сметка за тоа да не се повтори инцидентот. Освен обезбедување релевантни информации, насоки и обуки на претпријатијата членки, ОРБ може да обезбедат професионални консултантски услуги и услуги за застапување на своите членови. На пример, кога има пријавен инцидент, може да ги советуваат членките како да одговорот и како професионално да постапуваат со случајот, да ги водат низ спроведувањето на истрагата, сослушувањето сведоци, подготовката на извештаите од истрагата и одлучувањето за тоа какви дејства да се преземат против сторителот. Сето ова бара специјализирани технички вештини, бидејќи одговорот на инцидентот може да ескалира до судско рочиште, што значи дека мора да се постапува исправно (и во однос на постапката и во однос на сериозноста на делото) и во согласност со важечките закони и прописи и колективниот договор за да се осигури дека работодавачот ја исполнува својата обврска и дека секое преземено дејство е основано и праведно.

На пример, ако работодавачот го отпушти сторителот поради наводно недолично однесување, а сторителот не е задоволен од дејството и ако поведе судска постапка поради неправедно отпуштање од работа, ОРБ може да ги даде потребните совети и, во согласност со законските барања, да го застапува работодавачот за да докаже дека отказот е основан и праведен.

## 5.5. Влијание врз политиките

Како претставник на гласот и интересот на работодавачите од приватниот сектор во земјата, ОРБ имаат клучна улога во комуникацијата со владата околу законодавните реформи и изготвувањето политики. Во трипартитните прашања, ОРБ играат клучна улога во соработката со владата и работниците на одлуките за ратификување на Конвенциите на МОТ, вклучувајќи ја и Конвенцијата бр. 190 за насилство и вознемирување. За да обезбедат корисни информации за владата, ОРБ ќе треба целосно да ја разберат и да ја согледаат важноста на Конвенцијата бр. 109, да бидат свесни за празнините помеѓу националното законодавство и Конвенцијата бр. 190 и да ги проценат потребите, грижите и предизвиците на претпријатијата во врска со спроведувањето на конвенцијата.

### ► **Рамка 28. Застапување за Конвенцијата бр. 190 од страна на Конфедерацијата на работодавачи на Филипините**

Конфедерацијата на работодавачи на Филипините заедно со нејзините деловни партнери и конституентите на синдикатите објавија бипартитна изјава на Форумот на лидерите во август 2021 година за започнувањето кампања за подигнување на свеста, и заедно и посебно, меѓу работодавачите и работниците, заедно со серија консултации за да ги слушнат нивните сознанија за тоа на кој начин Конвенцијата бр. 190 ќе ја обликува политичката средина на Филипините и на кој начин ефективно да се спроведуваат законите и политиките, доколку се ратификува конвенцијата.

Извор: <https://ecop.org.ph/joint-statement-of-the-leaders-forum-on-ilo-convention-190-on-violence-and-harassment-in->

## 5.6. Социјален дијалог

Содржајниот социјален дијалог меѓу работодавачите и работниците може да биде ефективна алатка за промовирање и зајакнување на физичката и менталната благосостојба на работната сила, вклучително и спречување и елиминирање насилство и вознемирување при работа (МОТ 2020, стр. 42). Многу случаи на насилство и вознемирување на работното место може да бидат спречени преку подобрување на односите на работното место и создавање култура на меѓусебно разбирање, доверба и почит, каде што севкупната работна сила може заеднички да работи во пријатна, безбедна и здрава средина.

Социјалниот дијалог, вклучително и колективното преговарање и соработката на работното место, помагаат да се подобрат ефективноста на политиките и иницијативите на работното место за спречување на насилството и вознемирувањето на тој начин што ќе се зголеми посветеноста на кадарот, а вработените ќе го чувствуваат процесот на подобрување како свој. Работничките организации и работодавачите користат колективни договарања и процеси на соработка на работното место за да се справат со насилството и вознемирувањето при работа, вклучувајќи ги и изготвувањето и спроведувањето политики и програми за превенција.

### ► **Рамка 29. Примери на колективни договори во кои се третираат насилството и вознемирувањето во светот на работата**

Европските социјални партнери го потпишаа европскиот рамковен договор за вознемирување и насилство на работното место во 2007 година, чија цел е да се зголеми свеста на работодавачите, работниците и нивните претставници во однос на идентификување, спречување и управување со насилството и вознемирувањето на работното место. При спроведувањето на договорот, тие изработија Заедничко упатство за спречување на вознемирувањето и насилството на работното место.

Рударската федерација на Мјанмар иницираше социјален дијалог со работодавачите и препорача додавање клаузула во колективниот договор за спречување на насилството и вознемирувањето при работа.

*Извор: МОТ, 2020 година.*

ОРБ може да играат важна улога во промовирањето на социјалниот дијалог меѓу нивните членки на национално, регионално, секторско или на ниво на претпријатија. ОРБ, исто така, може да ги претставуваат своите членки во колективното договарање на различни нивоа. Може да се користат низа пристапи, на пример, колективниот договор или политиките на работното место може да содржат изјави за принципите и барањата, може да содржат одредби што ги дефинираат елементите на насилство и вознемирување наведувајќи ги програмите за превенција, управување со ризик, активностите за подигнување на свеста и обучување, постапките на работното место, механизмите за известување и собирање податоци и психолошката и други видови поддршка за жртвите.

Мора да се признае дека планирањето и спроведувањето успешни и делотворни стратегии за спречување на насилството и вознемирувањето на работното место претставуваат предизвик, но ако работодавачите, работниците и засегнатите страни работат заедно, може да придонесат за постигнување на заедничката цел, која е работни места ослободени од насилство и вознемирување.

## ► Референци

---

- ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2014. A guide for managers and employers: Bullying and harassment at work.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong and Andreeanne Tremblay. 2022. "How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?", SSRN, 25 January.
- Deloitte. n.d. "Well-being: A new cornerstone for ESG strategy and reporting. Part 1". Available at [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-consulting-human-capital-Eminence\\_Final\\_Paper\\_One\\_EN\\_AODA.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-consulting-human-capital-Eminence_Final_Paper_One_EN_AODA.pdf).
- Does, S., S. Gundemir and M. Shih. 2018. "Research: How sexual harassment affects a company's public image." Harvard Business Review, 11 June.
- European Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation (IFC) and CDC Group plc. 2020. Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging good practice for the private sector. Available at [www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN\\_AddressinGBVH\\_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS).
- European Federation of Public Service Unions. 2010. "European Social Dialogue: Multi-Sectoral Guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, Euro Commerce, CoESS". 16 July. Available at [www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf).
- Human Resource Management International Digest. 2018. "Leadership style and workplace hostility: Do passive leaders foster increased hostility and sexual harassment?" 26 (5): 30–32.
- International Finance Corporation (IFC) and Social Accountability International (SAI). 2010. Measure and Improve Your Labour Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions (New York).
- ILO. 2004. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Geneva.
- . 2020. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva.
- . 2021a. Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206. Geneva.
- . 2021b. Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- Kerber, R., and J. DiNapoli. 2021. "BlackRock adds diversity target for US boardrooms", Reuters, 18 December. Available at [www.reuters.com/markets/us/blackrock-adds-diversity-target-us-boardrooms-2021-12-14/](http://www.reuters.com/markets/us/blackrock-adds-diversity-target-us-boardrooms-2021-12-14/).
- Lexicology. 2022. "ESG in Focus: An overview of recent litigation and regulatory developments", 23 June. Available at [www.lexology.com/library/detail.aspx?g=074afb67-0ac9-41da-aede-0760eb3c33a7/](http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=074afb67-0ac9-41da-aede-0760eb3c33a7/)
- Rokonuzzaman, Md., and Md. Mizanuar Rahman. 2011. "Workplace Harassment and Productivity: A Comprehensive Role of Strategic Leadership", Journal of General Education vol. 1, December, pp. 42–50. Available at [https://moam.info/workplace-harassment-and-productivity\\_5b806e83097c47d0028b463f.html](https://moam.info/workplace-harassment-and-productivity_5b806e83097c47d0028b463f.html).
- Safety Counselling Inc. n.d. "The benefits of a workplace violence prevention programme". Available at <https://safetycounselling.com/the-benefits-of-a-workplace-violence-prevention-program>.
- Safe Work Australia. 2021a. Preventing workplace violence and aggression: National guidance material. January
- . 2021b. Preventing workplace sexual harassment: National guidance material. January SafeWork SA. 2018. "Work-Related Violence: Preventing and responding to work-related violence". Government of South Australia, May.
- Saskatchewan. 2022. Harassment Prevention: An employer's guide for developing a harassment prevention policy.

Sonnemaker, Tyler. 2021. "2020 brought a wave of discrimination and harassment allegations against major companies like Amazon, McDonald's, and Pinterest. These are some of the year's high-profile legal battles." *Insiders*. 1 January. Available at [www.businessinsider.com/every-company-that-was-sued-discrimination-and-harassment-lawsuits-2020-2021-1](https://www.businessinsider.com/every-company-that-was-sued-discrimination-and-harassment-lawsuits-2020-2021-1).

Spiggle, Tom. 2021. "What Activision Blizzard's Sexual Harassment And Discrimination Lawsuit Tells Us About Company Culture." *Forbes*. 12 August. Available at [www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/08/12/what-activision-blizzards-sexual-harassment-and-discrimination-lawsuit-tells-us-about-company-culture/?sh=1e2bfc0e2275](https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/08/12/what-activision-blizzards-sexual-harassment-and-discrimination-lawsuit-tells-us-about-company-culture/?sh=1e2bfc0e2275).



## ► Додаток 1: Списоци на избрани алатки, ресурси и материјали за насоки релевантни за насилството и вознемирувањето во светот на работата

### ► Ресурси и упатства на МОТ

Бр.	Наслов
1.	Како да се промовира вклучувањето на (лицата со) попреченоста во програмите за спречување, справување и елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата (2021)
2.	Насилството и вознемирувањето во светот на работата: Водич кон Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 (2021)
3.	Безбедни и здрави работни средини ослободени од насилство и вознемирување (2020)
4.	Кратка содржина на политиката за сексуално вознемирување во естрадната индустрија (2020)
5.	Стресот на работното место: колективен предизвик (2016)
6.	Пакетот за обука СОЛВЕ/SOLVE: Интегрирање на унапредувањето на здравјето во политиките за БЗР на работното место (2012)
7.	Превенција на стресот на контролните пунктови. Практични подобрувања за превенција на стресот на работното место (2012)
8.	Кодекс на практика за безбедност и здравје во земјоделството (2010)
9.	Рамковни упатства за справување со насилството на работното место во здравствениот сектор (2005)
10.	Насилството на работното место во услужните сектори и мерки за борба против оваа појава (2003)
11.	Упатства за системите за управување со безбедност и здравје при работа, МОТ-БЗР 2001 година
12.	Цената на насилството/стресот при работа и придобивките од работната средина без насилство/стрес (2001)
13.	Упатство за превенција на стрес и насилство на работното место (2001)
14.	Насилство при работа – сериозен проблем на работното место
15.	Што може да се направи околу насилството при работа?

### ► Други ресурси, информативни летоци, примери (урнеци) за политики, материјали со извештаи и насоки

Бр.	Наслов	Објавено од
1.	Водич за спречување на насилството и агесијата на работното место	„Безбедна работа“/Safe Work Австралија, 2021 година
2.	Предупредување: Малтретирање на работното место	„Бијонд блу“/Beyond Blue, Австралија

3.	Превенција на вознемирување: водич на работодавачот за изработка на превентивна политика против вознемирување	Саскачеван, 2022 година
4.	Вознемирување и насилство на работното место	Влада на Алберта, Канада
5.	Политика за насилство и вознемирување	ВСПС/WSPS, Канада
6.	Прирачник за постапки за жалба и санкција за злоупотреба, вознемирување и сексуално вознемирување при работа (достапно само на шпански)	ДИФРОЛ/DIFROL, Чиле
7.	Е-водич за управување со стрес и психосоцијални ризици	ЕУ-УБЗР/EU-OSHA
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>► МОР/ИОЕ Како да им се помогне на работодавачите: Управувајте со ризикот од насилство врз персоналот</li> <li>► Факти на МОР/ИОЕ за разбирање и справување со насилството при работа</li> </ul>	МОР (Меѓународна организација на работодавачи)/ИОЕ
9.	Добри практики во подем за справувањето со родово базираното насилство и вознемирувањето за приватниот сектор	ЕБОР, ЦДЦ, МФК, 2020 година
10.	Протокол за постапување против случаи на насилство при работа, вознемирување и сексуално вознемирување за компании од Мексиканската Република (достапно само на шпански)	СТПС/STPS, Мексико
11.	<p>Сите теми од А до Ш и малтретирањето во индустријата: Алатки и ресурси за бизниси и работници што ќе ви помогнат во спречувањето на малтретирањето на работното место</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Спречување и одговор кон малтретирањето при работа: Упатства за добри практики (март 2017)</li> <li>► Спречување и одговор кон малтретирањето при работа: Совети за малите бизниси (февруари 2017)</li> </ul>	„Ворксејф“ WorkSafe Нов Зеланд
12.	Малтретирање, вознемирување и дискриминација	Вработување НЗ, Нов Зеланд
13.	Трипартитно советување за управување со вознемирувањето на работното место	МОМ/МОМ, Сингапур
14.	Шпанско здружение против вознемирувањето на работното место и семејното насилство (достапно само на шпански)	АЕКАЛ/AECAL, Шпанија
15.	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Прирачник за мобинг, физичко насилство и сексуално вознемирување (достапно само на шпански)</li> <li>► Насилство при работа (достапно само на шпански)</li> </ul>	ИНССТ/INSST, Шпанија
16.	Спречување на вознемирувањето и насилството на работното место. Заеднички насоки за спроведување на европскиот договор за социјално партнерство	АКАС/ACAS, БИС/BIS, ЦБИ/СВИ, ХСЕ/HSE, ППЕ/PPE, ТУК/ТУС, Обединето Кралство
17.	Водич за раководители и работодавачи: Малтретирање и вознемирување при работа	АСАС, Обединетото Кралство
18.	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Урнек за политика за насилство поврзано со работата</li> <li>► Насилство при работа: водич за работодавачите</li> <li>► Пример на формулар за извештај за насилен инцидент</li> </ul>	НСЕ, Обединетото Кралство
19.	Спречување на сексуалното вознемирување при работа: водич за работодавачите	Комисија за еднаквост и човекови права, 2020 година, Обединетото Кралство

20.	Примерок на формулар за извештај за инцидент	OSHA, Соединетите Американски Држави
21.	Што може да направат ЧР за сајбер-малтретирањето на работното место	CXPM/SHRM

## ► Примери на алатки за проценка на ризик

Бр.	Наслов	Објавено од
1.	Урнек на алатка за проценка на ризикот од вознемирување и насилство на работното место	Влада на Канада
2.	Насилство поврзано со работата: Спечување и одговор кон насилството поврзано со работата Додаток 1 – Алатка за проценка на ризикот од насилство поврзано со работата	„Сејфворк“/SafeWork SA, 2018 година
3.	Кодекс на практика: Насилство и агресија при работа Страница 14 – 22, Примери за управување со ризик: Формулар за идентификација на опасност и проценка на ризик	КОСХ/СОСН, Оддел за рудници, прописи за индустрија и безбедност, влада на Западна Австралија
4.	Водич за работодавачите: Насилство поврзано со работа Додаток А – Алатка за избор на мерки за контрола на ризикот од насилство при работа	„Ворксејф“/WorkSafe Викторија, 2020 година
5.	Алатка за оценување на карактеристиките на работното место	Вработување, Нов Зеланд
6.	Насилство на работното место: Процес на проценка на ризик	„Ворк плејс НЛ“/WorkplaceNL, 2019 година
7.	Водич: Спечување на насилството на работното место. Страница 14 – 16	„БЕЗБЕДНА Работа“ Манитоба, 2016 година

## ► **Додаток 2: Список на меѓународни работни стандарди што ги штитат работниците од ситуации во кои може да има насилство и вознемирување**

---

Следната листа на релевантни конвенции и препораки на МОТ и нивниот соодветен опис се земени од Безбедни и здрави работни окружувања без насилство и вознемирување (МОТ, 2020) и Насилството и вознемирувањето во светот на работата: Водич кон Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 (МОТ, 2021).

### **1. Основни конвенции на МОТ и придружни протоколи и препораки**

**Конвенција за безбедност и здравје при работа (бр. 155), Препорака (бр. 164), 1981 година и Протокол од 2002 г.**

- Конвенцијата бр. 155 го дефинира поимот „здравје“ во однос на работата; „укажува не само на отсуство на болест или немоќност; туку ги вклучува и физичките и менталните елементи што влијаат врз здравјето, а се директно поврзани со безбедноста и хигиената при работа“ (член 3(д)).
- Исто така, ги УТВРДУВА основните принципи за политика и стратегија на национално ниво и на ниво на претпријатија за спроведување на превентивните и заштитните мерки за БЗР.
- Препораката бр. 164 предвидува дека треба да се преземат мерки во согласност со националната политика за БЗР со цел спречување штетен „физички или ментален стрес поради работните услови“ (став 3(д)).
- Препораката бр. 164, исто така, ги наведува обврските на работодавачите да се погрижат дека организацијата на работата, особено во однос на часовите на работа и одмор, не влијае неповолно врз безбедноста и здравјето при работа. Ги обврзува работодавачите да ги преземат сите разумно изводливи мерки со цел да се елиминира „прекумерниот физички и ментален замор“ (став 10(е)).

**Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа (бр. 187) и Препорака (бр. 197), 2006 г.**

- Конвенцијата бр. 187 повикува на активно и континуирано подобрување на безбедноста и здравјето при работа за да се спречат професионални повреди, заболувања и смртни случаи преку воспоставување национални системи, политики и програми.
- Ги повикува земјите членки да го промовираат и да го унапредат, на сите релевантни нивоа, правото на работниците на безбедна и здрава работна средина.
- Предвидува дека националната програма ќе го промовира осмислувањето на „националната превентивна безбедносна и здравствена култура“ (член 5 (2) (а)), која ја дефинира како „култура во која правото на безбедна и здрава работна средина се почитува на сите нивоа“.
- Националната програма, исто така, треба широко да информира и да придонесе за заштитата на работниците преку елиминирање или минимизирање, во најголем разумно изводлив степен, на опасностите и ризиците поврзани со работата во согласност со националното право и практика, со цел да се спречат професионалните повреди, заболувања и смртни случаи и да се промовира на безбедноста и здравјето на работното место (член 5(2)(б)).

**Конвенција за принудна работа, 1930 година (бр. 29) и Протокол од 2014 г.****Конвенција за укинување принудна работа, 1957 година (бр. 105)**

Конвенцијата бр. 29 ја дефинира присилната или задолжителната работа како „секоја работа или услуга што се бара од кое било лице под закана од каква било казна и за која споменатото лице не се понудило доброволно“ (чл. 2(1)). „Заканата од казна“ треба да се разбере во многу широка смисла, опфаќајќи ги казнените санкции, како и различните форми на принуда, како што се физичко насилство, психолошка принуда и задржување на личните документи.<sup>73</sup>

**Конвенција за најлоши форми на детски труд, 1999 година (бр. 182) и Конвенција за минимална возраст, 1973 година (бр. 138)**

- Најлошите форми на детски труд сами по себе ги вклучуваат физичкото и психичкото насилство и вознемирувањето (Конвенција бр. 182, чл. 3(a)–(г)).
- Можното изложување на насилство и вознемирување е релевантно за идентификување опасна работа (Конвенција бр. 138, чл. 3 (1); Конвенција бр. 182, чл. 3 (г)).<sup>74</sup>

Конвенција за дискриминација (вработување и занимање), 1958 година (бр. 111)

- Конвенцијата бр. 111 повикува на спроведување национална политика за еднаквост со цел да се елиминира секаков вид дискриминација при вработување и во занимањата врз основа на раса, боја на кожа, пол, религија, политичко мислење, национално или социјално потекло.
- Сексуалното вознемирување<sup>75</sup> се смета за сериозен облик на полова (сексуална) дискриминација што спаѓа во опсегот на Конвенцијата (чл. 1).<sup>76</sup>

**2. Технички конвенции и препораки на МОТ****Конвенција за здравствени услуги при работа (бр. 161) и препорака (бр. 171), 1985 г.**

Конвенцијата бр. 161 ги опишува функциите и целите на службите за здравје при работа, кои мора да ги советуваат работодавачот, работниците и нивните претставници за барањата за воспоставување и одржување безбедна и здрава работна средина – за да се „потпомогне оптималното физичко и ментално здравје во однос на работата“ и, исто така, да се приспособи работата „на способностите на работниците, имајќи ја предвид нивната состојба на физичко и ментално здравје“ (член 1 (а)).

**Список на препораки за професионални заболувања, 2002 година (бр. 194)**

Препораката бр. 194 предвидува редовно разгледување и ажурирање на листата на професионални заболувања на МОТ. Списокот на МОТ, ажуриран во 2010 година, сега опфаќа ментални нарушувања и нарушувања во однесувањето, вклучително и посттравматското стресно растројство (ПТСР) и „други ментални или бихевиорални нарушувања што не се споменати во претходната точка, каде што директната врска е воспоставена научно или е утврдена со соодветни методи на националните услови и практика помеѓу изложеноста на факторите на ризик што произлегуваат од работните активности и менталното и бихевиоралното нарушување (и) од кое страда работникот.“<sup>77</sup>

**Конвенција за домородните и племенските народи, 1989 година (бр. 169)**

Членот 20(3) предвидува дека работниците што припаѓаат на домородните народи треба да уживаат заштита од сексуално вознемирување.

**Конвенција за приватна агенција за вработување, 1997 година (бр. 181)**

<sup>73</sup> МОТ, 2012 година, Човечкото лице на глобализацијата: Општо истражување за основните конвенции во врска со правата на работа во светлината на Декларацијата на МОТ за социјална правда за правична глобализација, 2008 година, ILC.101/III/1B.

<sup>74</sup> Ибид.

<sup>75</sup> Покрај сексуалното вознемирување, расното вознемирување и другото „вознемирување засновано врз дискриминација“ се, исто така, вклучени според Комитетот на експерти за примена на конвенциите и препораките (ЦЕКАР) Општо набљудување 2019 година. Расното вознемирување се случува кога некое лице е предмет на физичко, вербално или невербално постапување или друго однесување врз основа на раса што го поткопува неговото достоинство или што создава застрашувачка, непријателска или понижувачка работна средина за примачот.

<sup>76</sup> Исто 4.

<sup>77</sup> Список на професионални заболувања на МОТ (ревидиран во 2010 година), став 2.4.2. Достапно на: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_125137.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf).

Членот 8(1) повикува на усвојување мерки за обезбедување соодветна заштита и спречување злоупотреба на работниците мигранти врбувани или сместени во територијата на земјата членка од приватни агенции за вработување.

#### **Конвенција за поморски труд, 2006 година (КПТ, 2006) изменета во 2016 година**

- Упатството Б4.3.1 бара од надлежниот орган да поведе сметка дека импликациите од вознемирувањето и малтретирањето се земаат предвид во однос на здравјето и безбедноста.
- Упатството Б4.3.6 предвидува дека, во однос на истрагите, треба да се земат предвид и проблемите што произлегуваат од вознемирувањето и малтретирањето.

#### **Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 година (бр. 200)**

Ставот 14(в) бара да се преземат мерки на, или преку работното место за да се намали преносот и ублажување на влијанието на ХИВ, меѓу другото, и преку „обезбедување активности за спречување и забрана на насилството и вознемирувањето на работното место“.

#### **Конвенција за домашни работници (бр. 189) и Препорака (бр. 201), 2011 г.**

- Членот 5 бара од земјите членки да преземат мерки за да се погрижат за тоа дека домашните работници уживаат ефикасна заштита од сите форми на злоупотреба, вознемирување и насилство.
- Ставот 7 од Препораката бр. 201 се однесува на воспоставувањето механизми за заштита на домашните работници од злоупотреба, вознемирување и насилство, вклучително и создавање достапни механизми за поплаки, водење сметка дека сите жалби се соодветно истражени и процесуирани и воспоставување програми за релокација и рехабилитација на домашните работници подложени на злоупотреба, вознемирување и насилство.

#### **Препорака за премин од неформална во формална економија, 2015 година (бр. 204)**

Ставот 11(f) повикува на усвојување сеопфатна рамка на политики, која треба да вклучува и „промоција на еднаквоста и елиминирање на сите форми на дискриминација и насилство, вклучувајќи го и родово базираното насилство на работното место“.

#### **Препорака за вработување и пристојна работа за мир и отпорност, 2017 година (бр. 205)**

Во ставот 15(д) се вели: „Кога се дава одговор кон дискриминацијата што произлегува од, или е влошена од конфликти или катастрофи и кога се преземаат мерки за промовирање мир, спречување кризи, овозможување закрепнување и градење отпорност, членките треба: ... (д) да ги спречат и да ги казнуваат сите форми на родово базирано насилство, вклучително и силување, сексуална експлоатација и вознемирување, и да им обезбедат заштита и поддршка на жртвите“.

## **3. Национална листа на селектирани прописи во врска со заштитата од насилство и вознемирување на работното место**

### **3.1 Во областа на трудовото законодавство**

- Законот за работните односи (Службен весник на Република Македонија, бр.62/05)
- Законот за заштита од вознемирување на работното место (Службен весник на Република Македонија, бр. 79/2013)
- Законот за безбедност и здравје при работа (Службен весник на Република Македонија, бр. 92/2007)

### **3.2 Во областа на законодавството за еднаквост и недискриминација**

- Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РСМ, бр. 258/2020)
- Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ, бр.6/2012)

### **3.3 Во областа на кривичното законодавство**

- ▶ Кривичен Законик (Службен весник на РСМ, бр. 37/1996)
- ▶ Закон за превенција, спречување и заштита од семејно насилство (Службен весник на РМ, бр.138/2014)
- ▶ Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејното насилство (Службен весник на РМ, бр.24/2021)

## ► **Додаток 3: Урнек на образецот за политиката на претпријатието за насилство и вознемирување**

Урнекот на образецот е приспособен од „Урнекот за политиката за дискриминација, насилство и вознемирување“, од Алатникот за родова еднаквост, елиминација на дискриминација, насилство и вознемирување на Конфедерацијата на работодавачи АСЕАН, кој беше објавен во 2021 година. [Претпријатијата би можеле да го користат овој образец како водич или како нацрт за кој треба дополнително да се преговара, да се измени и да се дискутира со претставниците на работниците во осмислувањето на политиката на работното место, доколку е релевантен.]

### **Изјава за политика**

[Име на претпријатието] се обврзува на создавање и одржување пријателска, разновидна и инклузивна, безбедна и здрава работна средина. [Името на претпријатието] го препознава негативното влијание на насилството и вознемирувањето врз нашите луѓе и не толерира каков било вид насилство и вознемирување, без оглед на тоа дали е директно или индиректно, вклучувајќи го и родово базираното насилство и вознемирување. [Име на претпријатието] ќе ги третира сите инциденти сериозно и доверливо и навреме ќе ги истражи сите жалби поднесени праведно и темелно.

[Име на претпријатието] признава дека за делотворно справување и спречување на насилството и вознемирувањето при работа, наша заедничка одговорност е да се воздржиме од вакво однесување, да воспоставиме програми и мерки за превенција и да го пријавиме секој случај на нивно прекршување.

### **На кого се однесува оваа политика?**

Од работната сила, без оглед на работното место, се очекува да се придржува до оваа политика и да се погрижи да не дојде до забранетите однесувања. Секој поединец што сака да поднесе жалба против вработен во [Име на претпријатието] или релевантна трета страна (како што е надворешен клиент или засегната страна) може да го стори тоа според оваа политика. Ќе бидат преземени дисциплински мерки против секој вработен што ќе ја прекрши оваа политика. Врз основа на тежината на прекршокот, дисциплинската постапка може да се состои од усно или писмено предупредување, суспензија, отказ и потенцијални кривични пријави и правни дејства.

Раководителите и претпоставените што свесно дозволуваат или вршат какви било дела на насилство, вознемирување или реперкусии, вклучувајќи го и преземањето мерки веднаш да се пријави таквото недолично однесување пред одделението за човечки ресурси (ЧР), постапуваат во спротивност на оваа политика и може да подлежат на дисциплинска постапка.

### **Што е насилство и вознемирување?**

[Внесете ја дефиницијата во националните закони и прописи, доколку ги има] или

Насилството и вознемирувањето опфаќаат широк опсег на неприфатливи и непожелни дејства и однесувања, опфаќајќи го и родово базираното насилство и вознемирување што разумно може да се очекува дека ќе му предизвикаат навреда, понижување или друга физичка или психичка повреда или штета на поединецот.

Родово базираното насилство и вознемирување се однесува на „насилството и вознемирувањето насочено кон лица поради нивниот пол или род, или она што несразмерно ги погодува лицата од одреден пол или род, вклучувајќи го и сексуалното вознемирување“.

### **Примери на забранети постапки и однесувања**

[Име на претпријатието] забранува насилство и вознемирување од секаков вид, вклучително и физичко, психичко и сексуално, со лично присуство, преку кореспонденција или преку електронски средства, еднократно или повторено, со помала и поголема тежина и ќе преземе соодветни и итни дејства за да ги спречи таквите случаи, како и за да одговори на поплаките или сознанијата за прекршување на оваа политика.

Следниве примери на насилство и вознемирување се наменети да бидат упатства и не се сеопфатни кога се утврдува дали дошло до прекршување на оваа политика:



**Физичкото насилство** се состои од напад од типот на туркање, грабање, бутање, сопнување, удирање шлаганица, гризење, гребење, удирање, клоцање или фрлање предмет.

**Психичкото насилство и вознемирување го вклучуваат следново:**

- постапки на вознемирување, малтретирање или мобинг од типот на викање, понижување, заканување, отфрлање и предизвикување психолошка штета, навредување, користење навредливи забелешки, навредливи зборови или која било форма на вербална злоупотреба;
- исмејување на подредените или соработниците, меѓу другото, и нивното семејство, сексуалност, родов идентитет, раса или култура, образование или економско потекло;
- навредливи коментари или задевање одредени лице поради подреденост или практикување вознемирувачки постапки при следење на успешноста (работењето), микроменаџирање и прекумерно припишување грешки врз основа на негативни стереотипи за компетентноста и продуктивноста на лицето со погреченост;
- давање невозможни цели и рокови или бесмислени задачи што немаат врска со работата;
- намерно менување на работното време или распоредот за да се предизвикаат непријатности кај одредени работници;
- намерно задржување информации од витално значење за делотворното работење;
- избегнување, отфрлање, маргинализирање подреден или соработник, исклучувајќи или спречувајќи го/ја да работи со луѓе или да учествува во активности поврзани со работата.

**Сексуалното насилство и вознемирување го вклучува следново:**

- полов (сексуален напад), силување, непристојно разголување, следење или непристојна комуникација;
- несакан физички контакт, меѓу другото, и тапкање, штипкање, скокоткање, галење, бакнување, гушкање, милување, триење, ставање во тесно или несоодветно допирање;
- поставување наметливи прашања за приватниот живот или телото на вработениот;
- навредливи коментари или шеги за нечиј родов идентитет или сексуална ориентација;
- постојани покани за средба, и покрај редовното одбивање;
- барање сексуална услуга во замена за ветено работно место или унапредување;
- споделување или прикажување сексуално експлицитни слики, видеозаписи, скрин сејвери или постери;
- праќање сексуални експлицитни пораки преку е-пошта или текстуални пораки.

Секој може да биде жртва на насилство и вознемирување, без оглед на родот на лицето што го трпи вознемирувањето и родот на лицето што го врши вознемирувањето, како и нивното работно место. Секое насилство и вознемирување е забрането, без оглед на тоа дали се случува во просториите на **[Име на претпријатието]** или надвор, вклучително и на социјални настани, службени патувања, сесии за обука или конференции на кои присуствуваат вработените, како што е наведено од **[Име на претпријатието]**.

Галантните, консензуални, непринудни интеракции врз основа на заемно почитување, кои се соодветни на работното место, како и прифатливи и добредојдени од двете страни, не се сметаат за насилство и вознемирување.

Секојдневните одлуки што ги носи управата (раководството/менаџментот), легитимните коментари и совети во однос на работните задачи, вклучително и негативните повратни информации од управителите и претпоставените во однос на работењето или однесувањето поврзано со работата, спроведувањето на политиката на компанијата или изречените дисциплински мерки, не се сметаат за вознемирување.

**Права и одговорности на работната сила**

- Работната сила има право да работи ослободена од насилство и вознемирување и има право да ја напушти позицијата во случај на непосредна опасност.

- Од работната сила се очекува да се однесува кон сите со почит и да не врши никакви дела на насилство и вознемирување.
- Од работната сила се очекува да се придржува до оваа политика, како и до сите внатрешни прописи, вклучително и оние за безбедност и здравје при работа.
- Секој член на работната сила мора да му го пријави секој инцидент на насилство и вознемирување на својот претпоставен или назначениот персонал во одделот за човечки ресурси.
- Од работната сила се очекува да соработува во истрагите за инцидентите на насилство и вознемирување.
- Секој што е вклучен во процесот на истрага мора да ги третира информациите како доверливи.

### **Права и одговорности на раководството**

- Раководството на [Име на претпријатието] ќе обезбеди, до највисок разумно изводлив степен, никој да не биде подложен на насилство и вознемирување, вклучително и родово базирано насилство и вознемирување.
- Раководството, до највисок разумно изводлив степен, ќе преземе превентивни мерки за спречување на насилството и вознемирувањето, меѓу другото, и преку управување со ризици и обезбедување информации и обука за вработените.
- Раководството ќе дејствува и ќе ја испита секоја поплака или пријава за насилство и вознемирување на брз, праведен и доверлив начин заедно со лицата од одделението за човечки ресурси (ако бидат достапни).
- Раководството очекува целосна соработка од сите вработени за пријавување или обезбедување докази и информации за време на истрагата.
- Раководството ќе преземе мерки против секој што ќе изврши насилство и вознемирување врз друго лице.
- Сите собрани информации ќе се третираат со строга доверливост. Раководството нема да го открие името на подносителот или околностите на поплаката, освен кога обелоденувањето е неопходно за да се истражи жалбата, ако е потребно да се преземат корективни мерки или ако тоа е неопходно согласно закон.
- Раководството ќе се погрижи подносителот на жалбата, жртвата или сведоците да не бидат виктимизирани и да бидат заштитени од реперкусии.

### **Злонамерна жалба**

[Име на претпријатието] сериозно постапува со сите поплаки. Поднесувањето основана жалба во никој случај нема да се користи против вработениот или да има негативно влијание врз работниот статус на поединецот. Сепак, поднесувањето неосновани или злонамерни поплаки претставува злоупотреба на оваа политика и ќе се третира како прекршок и може да доведе до дисциплинска постапка против подносителот на жалбата.

### **Доверливост и заштита од реперкусии**

Сите поплаки и истраги ќе се третираат доверливо, а информациите се обелоденуваат строго доколку е неопходно. Никој нема да биде виктимизиран за поднесување жалба и ќе бидат преземени соодветни чекори за да се осигури дека подносителот, жртвата и сведокот се заштитени од реперкусии за време на, и по истрагата. Сите информации што се однесуваат на поплаката или истрагата ќе се чуваат во строго доверливи досиеја во рамките на одделот за човечки ресурси.

### **Постапки за поплаки**

[Име на претпријатието] ја воспостави следната постапка за поднесување пријава за насилство и вознемирување. Механизмот за поплаки е достапен за сите, вклучително и за лицата со посебни потреби. Сите аспекти на постапката ние ќе ги третираме доверливо, непристрасно и правично. Секој што е жртва на насилство и вознемирување, свесен за, или сведок на инцидентот треба да поднесе формална или анонимна жалба или да пријави до назначеното лице [внесете работно место и одд.].

1. По добивањето на жалбата, [Име на претпријатието] ја спроведува истрагата, вклучително и разговор со жалителот, жртвата и наводниот вознемирувач.
2. На жртвата ќе ѝ бидат обезбедени информации за поддршка и основни услуги, вклучително и [внесете ги услугите за упатување].

#### Неформален механизам за жалби

Доколку жртвата сака неформално да се справи со проблемот, назначеното лице:

- ќе му даде можност на лицето што наводно го извршило вознемирувањето да одговори на жалбата;
- ќе се погрижи лицето што наводно го извршило вознемирувањето да го разбере механизмот за поплаки;
- ќе ја потпомогне дискусијата меѓу двете страни за да се постигне неформално решение што е прифатливо за подносителот на жалбата или прашањето ќе се упати до назначен медијатор во рамките на компанијата за да се реши проблемот;
- ќе поведе сметка дека се води доверлива евиденција за она што се случува;
- ќе ја следи состојбата по исходот од механизмот за поплаки за да се осигури дека престанало однесувањето.

#### Формален (официјален) механизам за жалби

Ако жртвата сака да поднесе формална жалба или ако неформалниот механизам за жалба не довел до задоволителен исход, достапен е формалниот механизам за жалба за да се реши проблемот.

Назначеното лице ќе започне формална истрага, постапувајќи независно и објективно и ќе ги почитува правата и на лицата што поднеле жалба и на лицето за кое се тврди дека е одговорно за насилство и вознемирување.

Лицето што ја спроведува истрагата:

- ќе изврши поединечен разговор со жртвата и наводниот вознемирувач;
- ќе изврши разговор со сведоците и со другите релевантни трети лица;
- ќе ги анализира информациите и исказите на сведоците за да одлучи дали се случил инцидентот/-ите;
- ќе подготви извештај во кој детално ќе бидат опишани истрагите, наодите и препорачаното дејство.

Доколку жалбата е оправдана, назначеното лице:

- ќе преземе соодветни мерки против лицето што го извршило вознемирувањето и соодветен правен лек за жртвата;
- ќе ги известат страните за наодите од истрагата и за дејствата што треба да се преземат;
- ќе ја следи состојбата за да се осигури дека престанале однесувањето или постапките;
- ќе води евиденција за целата истрага и за преземените дејства;
- ќе се осигури дека со целата евиденција во врска со ова прашање се постапува доверливо.

#### Механизам за надворешни поплаки

Лицето што било предмет на насилство и вознемирување може да поднесе и формална правна жалба надвор од компанијата. Тоа може да го направи преку [внесете механизам за надворешни поплаки, како што е суд надлежен за работни односи, Народен правобранител].

#### Поддршка на жртви

[Име на претпријатието] ќе им ги обезбеди потребната поддршка и помош на жртвите потребни за закрепнување/рехабилитација од каква било претрпена повреда или траума.

#### Санкции и дисциплински мерки

Секој за кого ќе се утврди дека извршил насилство и вознемирување ќе биде подложен на дисциплински дејства што може да се состојат од усно или писмено предупредување, суспензија или отпуштање.

За сериозно недолично однесување од типот на физички или полов (сексуален) напад што може да претставува кривично дело, [Име на претпријатието] исто така ќе поднесе извештај до полицијата и надлежните органи за понатамошна истрага и постапување.

#### **Спроведување на политиката**

[Име на претпријатието] ќе се погрижи оваа политика да биде широко распространета до сите релевантни лица. Ќе биде составен дел и од прирачникот за персоналот. Сите нововработени ќе поминат задолжителна обука за содржината на оваа политика како дел од нивното воведување во работата на компанијата.

[Име на претпријатието] може да бара од вработените да посетуваат курс со цел одвреме-навреме да се потсетат на содржината на оваа политика. Одговорност на секој раководител е да се осигури дека и тој/таа и сите негови вработени се запознаени со политиката.

#### **Следење и евалуација**

[Име на претпријатието] ја препознава важноста од следењето на оваа политика за насилство и вознемирување со цел да се оцени нејзината делотворност во спречувањето и елиминирањето на насилството и вознемирувањето на работното место. Претпоставените, раководителите и оние што се одговорни за справувањето со случаите на насилство и вознемирување ќе известуваат за придржувањето до оваа политика, вклучувајќи го и бројот на инциденти, како се постапило и сите дадени препораки.



► **Контакт:**

**Меѓународна организација на трудот**

Route des Morillons  
4CH-1211 Женева 22  
Швајцарија

**Биро за активности на работодавачи (ACT/EMP)**

[www.ilo.org/actemp](http://www.ilo.org/actemp)  
[actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)

**Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)**

Ул. Македонија.19, 1000 Скопје Македонија  
[info@orm.org.mk](mailto:info@orm.org.mk)