

Ирена АВИРОВИЌ БУЏДАЛЕВСКА  
Симона ЗЛАТАНОВСКА

УДК: 331.108.62:364.634  
Изворен научен труд

## МОБИНГ И СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

### *Кратка содржина:*

Мобингот се дефинира како психолошко вознемирување кое се случува преку повторени активности насочени кон деградирање на работникот по различни основи и претставува значајно прекршување на човековите права и достоинство. Тој негативно влијае на физичкото, менталното и на социјалното здравје, истовремено попречувајќи ја професионалната иднина на жртвата.

Сексуалното вознемирување на работното место вклучува непожелни сексуални напредувања, барања за сексуални услуги и други форми на вербално или на физичко однесување од сексуална природа. Таквото однесување резултира со непријатна работна средина, што го прави предизвик за жртвата да ја извршува својата работа ефикасно.

Овој труд го објаснува концептот на мобинг, особено фокусирајќи се на неговата манифестација како сексуално вознемирување на работното место. Понатаму, во трудот се презентираат релевантни статистички податоци за мобингот во светот и во нашата земја. Конечно, трудот ги дискутира резултатите од анкета спроведена во 2023 година за свесноста за мобингот и сексуалното вознемирување на работното место во Република Северна Македонија.

**Клучни зборови:** мобинг, сексуално вознемирување, работно место, Северна Македонија.

## Вовед

Стресот станува сè поголем проблем во светот на работата, заедно со мобингот—психолошко вознемирување на вработените—како една од најтешките форми на стрес на работното место. Мобингот често се манифестира во форма на конфликти, интриги и злонамерни или намерни трикови насочени кон штета и поткопување на поединци. Ова често доведува до сериозни последици, вклучувајќи го загрозувањето на здравјето и појавата на психолошки болести кај вработените.

Мобингот, како нов психосоцијален ризик во работната средина, го истакнува современиот концепт на правото на достоинствена работа. Покрај традиционалните елементи (забрана на принудна работа, фер услови за работа итн.), застапени се и нови современи елементи, како што се забрана за дискриминација на работното место, забрана за злоупотреба на работното место (мобинг), сексуално вознемирување и нарушување на приватноста на работното место.

Мобингот на работното место може да резултира во нехармонична атмосфера, силна хиерархија, недостатоци во внатрешната комуникација и информации, несоодветно и неадекватно однесување на раководството, лошо дефинирани одговорности на вработените и поделба на задачите, како и општи недостатоци во управувањето со компанијата, вклучувајќи го и потиснувањето на конфликтите (Bartlett and Bartlett, 2011).

Мобингот на полово основа, односно сексуално или полово вознемирување може да се случи во различни релативни динамики, вклучувајќи ги односите помеѓу жени и мажи, жени и жени, мажи и мажи, и наредени и подредени вработени во организација. Овој тип на мобинг често вклучува злоупотреба на моќта во замена за нешто, придружено со барања за потчинување и послушност.

И покрај значителниот напредок во адресирањето на дискриминацијата и вознемирувањето на работното место преку правни рамки и организационски политики, сексуалното вознемирување претставува сериозен проблем во различни индустрии и области. Во последниве години, неколку феминистички движења како #MeToo придонесоа за зголемената свест и итност за решавањето на сексуалното вознемирување на работното место, охрабрувајќи повеќе жртви да проговорат за истото и барајќи посилни мерки за превенција и одговор на таквото однесување. Сепак, потребни се континуирани напори за да се осигура дека работните места се ослободени од вознемирување и дека сите вработени можат да работат во средина на заемна почит и безбедност.

Овој труд прикажува детална анализа на мобингот како појава, вклучувајќи го сексуалното вознемирување на работното место. Дополнително, во трудот се презентираат релевантни статистички податоци за мобингот во светот и во нашата земја и се дискутираат резултатите од ис-

тражување кое ги сумира ставовите на испитаниците од Северна Македонија за оваа тема.

### Појава на мобинг и сексуално вознемирување на работното место

**Мобингот** е дефиниран како форма на психичко вознемирување, кое се карактеризира со повторени активности насочени кон деградирање на работникот по различни основи. Мобингот предизвикува кршење на човековите права и достоинство, му штети на физичкото, менталното и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на жртвата (Dobrojević, 2011; Bartlett and Bartlett, 2011). Мобингот, сам по себе, претставува вознемирување насочено кон поткопување на интегритетот, професионалното, социјалното, а понекогаш дури и приватното функционирање, угледот и достоинството на жртвата преку постојани критики и поплаки, како и прекумерна и упорна контрола од страна на работодавците. Насилниците може да бидат работодавци, менаџери, директори, колеги или група колеги, а жртви може да бидат или поединци или група работници (Han, G.-S., 2023; Bartlett and Bartlett, 2011).

Мобингот постои со децении и е проучуван од страна на многу научници. За прв пат бил дефиниран од шведскиот психолог со германско потекло, проф. д-р Хајнц Лејман, кој станал глобален експерт за ова прашање. Во 1960-тите Лејман го истражувал непријателското однесување меѓу децата, нарекувајќи го „мобинг“. Подоцна, во 1980-тите, го забележал истото однесување меѓу вработените на работното место. Верувајќи дека ова е значаен социјален проблем, тој развил ефективни методи за спречување на мобинг и рехабилитација на жртвите од мобинг. Тој го опишал мобингот како колективна форма на малтретирање во која поединците, преку систематски и повторени негативни дејства, изолираат, исклучуваат или злонамерно малтретираат колега. Неговото истражување ги истакнало тешките психолошки и физички последици од мобингот врз жртвите, што често доведува до долготрајна траума, болести поврзани со стрес, а во екстремни случаи и до самоубиство. Лејман открил дека секој четврти работник барем еднаш во својата кариера доживува ваков вид злоупотреба, пресметувајќи дека 3,5% од шведската работна сила е континуирано погодена од мобинг во просек од околу петнаесет месеци поединечно (Leymann, 1996).

Покрај неговото истражување, Лејман бил инструментален во застапувањето за законодавни мерки и организациски политики за справување со вознемирувањето на работното место и заштита на благосостојбата на вработените. Тој е автор на бројни влијателни публикации за мобингот, со што значително придонел во областа на професионалната психологија и управување со човечки ресурси.

Во последните децении континуирано се спроведуваат истражувања за овој тип на однесување. Најчестите форми на мобинг се вертикалниот

и хоризонталниот мобинг (Leymann, 1996; Vveinhardt and Włodzimierz 2020): (1) вертикален мобинг: се јавува кога претпоставениот малтретира подреден, но може да се случи и обратно кога работниците од понизок ранг се обединуваат против шефот, изразувајќи непослушност и агресија кон него; (2) хоризонтален мобинг: покажува злоупотреба на работници на еднакви позиции во хиерархиската организација. Поради чувството на љубомора, завист и закана, агресорот се обидува да ја елиминира жртвата преку разни непријатни активности доколку верува дека може да напредува во кариерата и да ја достигне посакуваната позиција на работа.

Дополнително, постојат неколку категории на однесувања кои го карактеризираат мобингот на работното место или како што е дефинирано од Bartlett and Bartlett (2011: 247) три сеопфатни типови и тоа: а) поврзани со работата; б) лични и в) физички/заканувачки. Други несакани однесувања на работното место може да вклучат (Bartlett and Bartlett, 2011; Jennifer, Cowie, and Ananiadou, 2003; Kostelić-Martić, 2005):

- Напад на можноста за адекватна комуникација (се случува кога претпоставениот или колегата ја спречува жртвата да се изрази со тоа што веднаш ќе ја прекине кога ќе се обиде да зборува);
- Напад на можноста за одржување на општествените односи (се постигнува преку изолација на жртвата бидејќи никој не ѝ се обраќа, не се поканува на состаноци, не се вклучува во настаните на компанијата);
- Напад на личната репутација (користење потсмев и измислување приказни со негативна и со лажна содржина);
- Напад на работните перформанси (се манифестира преку постојана критика, ниски оценки и прекумерна контрола. Односот кон жртвата се движи помеѓу две крајности: целосно одземање на работата и откажување на работните алатки - познат како „синдром на празен стол“, до преоптоварување на жртвата со работа што ги надминува нивните способности - „синдром на преоптоварување со работа“ (Kostelić-Martić A., 2005);
- Напад на здравјето на жртвата (негирање на правото на годишен одмор или слободни денови, постојани заповеди за прекувремена работа, неплатена прекувремена работа).

**Сексуалното вознемирување** отсекогаш постоело на работното место, а најчесто го вршат колеги или претпоставени. Опфаќа каква било форма на несакан и несоодветен вербален, невербален и физички контакт од сексуална природа (McLaughlin, Uggen и Blackstone, 2012). Ова вознемирување се извршува преку разни закани, заплашувања и сексуална принуда, што вклучува постојано повторување на несоодветни активности со сексуална конотација: несоодветно однесување, случајни шеги, несоодветен физички контакт, гестови, погледи, несоодветни сексуални предлози, прекумерно пријателство и слични постапки. Ваквите сексуал-

ни однесувања негативно влијаат на менталното и физичкото здравје и на способноста за работа на жртвата, создавајќи вознемирувачка, непријатна, понижувачка и навредлива средина. Иако подеднакво може да влијае на мажите и на жените, ова е форма на вознемирување извршена главно од мажи против жени (Bularzik и Buhle, 1983, стр. 118). Според Меѓународната организација на трудот ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), жените кои биле почесто зlostавувани имаат тенденција да ги имаат следните карактеристики: низок социоекономски статус, припадници на етнички малцинства, хомосексуалци, бисексуалци, трансродови жени, мигранти, жени со посебни потреби и млади жени.

Сексуалното вознемирување на работното место не е нова појава. Со него се соочувале многу работнички во Соединетите Американски Држави уште од колонијалните времиња. Во текот на доцниот 19-ти и почетокот на 20-тиот век, овој проблем, исто така, добил етничка конотација, а многу работнички жени во САД погрешно го толкувале сексуалното вознемирување на работното место како расизам. Сепак, повеќето докази за сексуално вознемирување пред 1940-тите се однесуваа најчесто на самохрани жени, бидејќи се смета дека мажените жени генералновлегле на пазарот на трудот за време и по Втората светска војна (Bularzik и Buhle, 1983, стр. 119-122).

Причината за сексуално вознемирување ретко претставува сексуален интерес; почесто, се случува да се зајакне чувството за моќ или според зборовите на Bularzik и Buhle (1983) „главната функција на сексуалното вознемирување е да се зачува доминацијата на патријархатот“. Традиционалните родови улоги и стереотипи за тоа како мажите и жените треба да се однесуваат се реплицираат во деловниот свет и значително влијаат на појавата на сексуално вознемирување. На пример, влезот на жените на пазарот на трудот и вработувањето на жените во традиционално „машки“ професии доведува до тоа жените да ги кршат овие традиционални улоги и стереотипи, а сексуалното вознемирување може да се користи како казна.

Сексуалното вознемирување е проблем кој ги погодува сите земји, сектори и професии. Сепак, жртвите ретко го пријавуваат овој облик на вознемирување поради неколку главни причини: нормализација на сексуалното вознемирување, недостаток на свест за тоа што претставува сексуално вознемирување, страв од одмазда од колегите или од претпоставените, недостатокот на ефикасен механизам за известување и стереотипи кои ја обвинуваат жртвата наместо сторителот. Дополнително, докажувањето на сексуалното вознемирување е тешко доколку нема сведоци.

### Статистички показатели и правна рамка за мобинг и за сексуално вознемирување на работното место

Статистиката за сексуално вознемирување на работното место низ светот е прилично алармантна. Поточно, податоците за САД во 2023-тата година покажуваат дека само 25% од жртвите на сексуално вознемирување на работното место го пријавиле тоа кај претпоставен или кај раководството, додека 38% од жените изјавиле дека доживеале сексуално вознемирување на нивното работно место. Што се однесува до сексуалното вознемирување на полова основа, статистиката покажува дека 1 од 3 жени помлади од 35 години била сексуално вознемирувана на работа, а 7 од 10 жени со посебни потреби доживеале сексуално вознемирување на работното место. Дополнително, околу 75% од случаите на сексуално вознемирување на работното место остануваат непријавени; 63% од жените не поднеле жалба, а 79% од мажите избрале да не го споделат своето искуство од вознемирување со никого. Овие бројки се директно поврзани со фактот дека 55% од жртвите во САД пријавиле дека доживеале некаква форма на одмазда откако зборувале за сексуално вознемирување (BusinessDIT, Алармантно сексуално вознемирување на работното место, 15.5.2024)

Според едно истражување за работните услови на EUROFOUND, 2 проценти од европските работници пријавиле дека доживеале сексуално вознемирување, при што жените пријавуваат такви инциденти три пати почесто од мажите. Највисоки стапки се забележани во Чешка (10 проценти), Норвешка (7 проценти), Турција, Хрватска (6 проценти), Данска, Шведска, Литванија и Обединето Кралство (5 проценти). Спротивно на тоа, во јужноевропските земји како Италија, Шпанија, Малта и Кипар, пријавените случаи се под 1 процент, што укажува на минимална појава или пак на недоволно пријавување на случаите (Süral и Kiliçoğlu, 2011).

Во многу азиски земји, иако сексуалното вознемирување не е нов општествен феномен, тоа почнало да го привлекува вниманието на истражувачите и на општеството дури во 1990-тите. На пример, во Јапонија, терминот „сексуално вознемирување“ не бил дефиниран како таков до крајот на 1980-тите. Дури во 1990-тите јапонската влада почнала да се занимава со ова прашање како и со зголемување на свеста кај работодавците и инкорпорирање на сексуалното вознемирување во законодавството. И покрај овие напори, статистиката покажува дека компаниите постигнале само скроман напредок во намалувањето на случаите на сексуално вознемирување на работното место (Huen, 2007: 818-819).

Сексуалното вознемирување е значајно прашање во западните земји веќе подолго време, особено во САД, кои беа пионери во воспоставувањето на соодветни закони за оваа проблематика. Но, во случајот на многу земја од регионот како и во Северна Македонија сексуалното вознемирување на работното место претставува релативно нов феномен (Süral and Kiliçoğlu, 2011).

Во Северна Македонија, во текот на 2023-тата година биле поднесени само 48 претставки за мобинг на работното место, од кои 33 во јавниот сектор и само 15 во приватниот сектор. Овие бројки сугерираат дека мобинг или вознемирување на работното место постои, но ретко се пријавува (Вечер, Тажно е што во Македонија има само две постапки за мобинг, 23.2.2023). Овој податок потврдува дека жртвите на мобинг и сексуално вознемирување на работното место ретко иницираат правна постапка, а фокусот често се префрла на тоа што жртвата направила и дали ја испровоцирала ситуацијата, велат невладините организации кои се занимаваат со оваа проблематика. Од друга страна, проблемот е и тоа што судските постапки се долги и скапи.

Во однос на правната рамка во Република Северна Македонија, мобингот на работното место е регулиран со Законот за работни односи и со Законот за заштита од вознемирување на работното место. Мобингот, кој се карактеризира со напади на честа и угледот на една личност и со елементи на навреда и кршење на основните човекови права, не е експлицитно криминализиран според Кривичниот законик (Службен весник на Република Македонија бр. 19, 30 март 2004 година - пречистен текст), особено во поглавјето за кривични дела против работните односи (Закон за заштита од вознемирување на работното место, 2013; 2015 година).

Законот за работни односи го дефинира вознемирувањето како секое несакано однесување насочено кон нарушување на достоинството на кандидатот за работа или вработен, предизвикувајќи страв или создавање непријателска, понижувачка или навредлива средина. Сексуалното вознемирување спаѓа под оваа дефиниција доколку однесувањето е од сексуална природа. Измените на Законот за работни односи во 2009-тата година го воведоа членот 9-а, со кој се забранува психичко вознемирување (мобинг) на работното место, наведувајќи дека таквото однесување мора да се случува често во текот на најмалку шест месеци. Сепак, оваа регулатива се покажа како несоодветна, што резултираше со слаба практика на позитивни пресуди за утврдување на мобинг (Закон за работни односи, 2009 година).

Законот за заштита од вознемирување на работното место ги наведува правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во однос на спречување на психичко и сексуално вознемирување на работното место, мерките и процедурите за заштита и поврзани прашања. Неговата примарна цел е да го спречи мобингот и да обезбеди побрза и поефикасна заштита додека ги ублажува неговите последици (Закон за заштита од вознемирување на работното место, чл. 2, 2013; 2015 година).

Дефиницијата на Законот за заштита од вознемирување на работното место за мобинг го смета континуираното и систематското психичко вознемирување што го нарушува достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот. За разлика од Законот за работни односи, тој не одредува минимално времетраење за однесувањето, што доведува до правна несигурност за заштитата пред шест месеци. Толкувањето на Законот за



заштита од вознемирување на работното место како приоритет во однос на Законот за работни односи сугерира дека периодот од шест месеци не е задолжителен за добивање заштита. Законот за заштита од вознемирување на работното место, исто така, додава дека мобингот може да му наштети на физичкото и менталното здравје, професионалната иднина, безбедноста на работното место и стабилноста на работното место (Закон за заштита од вознемирување на работното место, 2013; 2015 година).

Конкретниот закон предвидува две постапки за заштита од мобинг: претходна постапка кај работодавачот и постапка за судска заштита, кои се независни и можат да се водат истовремено.

- Претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот (Закон за заштита од вознемирување на работно место, чл. 17, 2013; 2015 година):

- Иницирана со писменото барање на вработениот до вознемирувачот, кое укажува дека однесувањето е несоодветно, неприфатливо и несакано и предупредува за потенцијална правна постапка доколку продолжи.

- Постапка за судска заштита од вознемирување на работното место (Закон за заштита од вознемирување на работно место, чл. 31, 2013; 2015 година):

- Вработените кои се незадоволни од исходот на заштитата на работодавачот можат да поднесат тужба. Овие спорови се третираат како работни спорови, по Законот за парнична постапка.
- Тужителот може да бара (Закон за заштита од вознемирување на работно место, чл. 32, 2013; 2015):
  - утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,
  - забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место,
  - преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и
  - надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место.

### **Истражување: Перцепции за мобинг и вознемирување на работното место меѓу вработените во Република Северна Македонија**

За да добиеме појасна слика за мобингот како секојдневна појава во Република Северна Македонија, како и за родово или за сексуално вознемирување на работното место, спроведовме онлајн анкета со 58 испитани-



ци (вработени жени и мажи). Истражувањето имаше за цел да одговори на прашања кои проценуваат дали испитаниците доживеале вознемирување на работното место, каква е неговата распространетост и дали полот игра улога при вознемирувањето на работно место. Анкетата беше дистрибуирана онлајн, анонимно, користејќи го методот на снежна топка. И покрај анонимноста на истражувањето, сметаме дека чувствителната природа на темата придонесе за ограничениот број на испитаници.

Сметаме дека вклучувањето хипотези помогнаво понатамошната анализа и толкување на податоците од истражувањето и се обезбеди појасно разбирање на динамиката на вознемирување на работното место во Република Северна Македонија. За подобро разбирање на мобингот како секојдневна појава во Република Северна Македонија и родово или сексуално вознемирување на работното место, ги предложивме следните хипотези за онлајн анкетата:

Хипотеза 1: Полови разлики во искуството со вознемирување на работното место - жените имаат поголема веројатност да доживеат вознемирување на работното место во споредба со мажите.

Хипотеза 2: Возраст и искуство со вознемирување на работното место - Помладите вработени имаат поголема веројатност да забележат или да доживеат вознемирување на работното место во споредба со постарите вработени.

Хипотеза 3: Улогата на колегите наспроти претпоставените во вознемирувањето на работното место - Вознемирувањето на работното место почесто го вршат колегите отколку претпоставените.

Хипотеза 4: Преваленца на психолошко вознемирување на работното место - Психичкото вознемирување е најчестиот вид на вознемирување на работното место што го доживуваат вработените.

Хипотеза 5: Пол на сторители на вознемирување - мажите имаат поголема веројатност да бидат сторители на сексуално вознемирување во споредба со жените.

Во однос на демографските податоци на испитаниците, 34,4% од испитаниците се мажи, додека 65,5% се жени. Поголемиот дел од испитаниците (48,3%) се на возраст 18-29 години, 31% се на возраст од 30 до 44 години, а 20,6% се на возраст над 45 години.

На прашањето: „Дали сте забележале или сте доживеале вознемирување на работното место?“, мнозинството (72,4%) испитаници, одговориле позитивно. Дополнително, на следното прашање 82,7% од испитаниците изјавиле дека биле сведоци на вознемирување на работното место, при што 22 испитаници посочиле дека тоа се случува многу често, а 22 понекогаш. Овој висок процент на сведоци сугерира дека вознемирувањето не е изолирано прашање, туку широко распространет проблем што влијае на многу вработени во нашата земја. Испитаниците посочиле дека мобингот на работното место најчесто го извршувал колега (26 испитаници), додека 20 испитаници посочиле дека вознемирувањето било изврше-

но од претпоставен. Овој податок ја нагласува сложеноста на динамиката на работното место, каде што вознемирувањето може да дојде од различни нивоа во организацијата, комплицирајќи ги напорите за решавање и ублажување на овие однесувања. Некои истражувања дури сугерираат дека сторителите на мобинг на работното место можат самите да станат метана вознемирување (Vranjes, 2022).

Во однос на видот на вознемирување, мнозинството (72,4%) посочи-ле дека најчесто се соочуваат со психичко вознемирување, шест испитаници се соочиле со физичко вознемирување, а ниту еден не пријавил сексуално вознемирување на работното место. Оваа дистрибуција на одговори сугерира дека психолошкото вознемирување е најраспространета форма на малтретирање на работното место, кое може да вклучува однесувања како заплашување, понижување и вербална злоупотреба. Отсуството на пријавено сексуално вознемирување може да укаже на помала преваленца на овој вид вознемирување или пак на потенцијално недоволно пријавување поради стигма или страв од последиците (Freedman-Weiss et al., 2019). Како одговор на хипотетичкото прашање за тоа како испитаниците ќе се справат со вознемирувањето на работното место, мнозинството (24) изјавиле дека ќе го пријават инцидентот на нивните претпоставени, 18 ќе го пријават до соодветната институција, 14 ќе се пресметаат со вознемирувачот, четворица физички ќе се пресметаат со вознемирувач, а четворица би ја напуштиле работата. Овие резултати укажуваат на потпирање на механизмите за внатрешно известување и верување во одговорноста на организацијата за решавање на таквите прашања. Интересно е тоа што 14 испитаници навеле дека директно ќе се сочат со вознемирувачот, сугерирајќи донекаде проактивен и наметлив пристап за справување со вознемирувањето. Овие одговори ја нагласуваат важноста на ефективни и достапни механизми за известување во рамките на организациите, како и потребата од сеопфатни системи за поддршка на жртвите.

Во однос на жртвите, речиси еднаков број испитаници (48,2%) веруваат дека и мажите и жените подеднакво доживуваат вознемирување на работното место, 44,8% од испитаниците веруваат дека жртвите се првенствено жени, а само 6 веруваат дека жртвите се претежно мажи. Резултатите од нашата анкета се спротивни на поширокото општествено разбирање дека жените, историски и статистички, имаат тенденција да се соочуваат со повисоки стапки на одредени видови вознемирување, како што се сексуално вознемирување и родова дискриминација. Овој резултат не ја потврдува нашата конечна хипотеза за полот на сторителите на вознемирување бидејќи речиси еднаков број на испитаници веруваат дека и мажите и жените подеднакво доживуваат вознемирување на работното место, туку укажува на перцепција дека вознемирувањето не е претежно родово специфично. Исходот од ова прашање може да се поврзе со малиот број на испитаници вклучени во истражувањето или може да биде признание за распространетата природа на проблемот во нашата земја, истакнувајќи

ја важноста од негово решавање како универзално прашање на работното место.

Во однос на преостанатите четири хипотези од нашата студија, тие беа генерално потврдени. Првата хипотеза за родовите разлики во искуството со вознемирување на работното место беше потврдена, врз основа на фактот дека мнозинството од испитаниците веруваат дека жртви на вознемирување на работното место се првенствено жени. Кога ги анализиравме резултатите од првата и од петтата хипотеза, забележуваме дека нашите испитаници ги доживуваат жените како најверојатна цел на вознемирување на работното место, додека и мажите и жените се гледаат како потенцијални сторители. Втората хипотеза во врска со возраста и искуството со вознемирување исто така беше делумно потврдена бидејќи мнозинството од испитаниците во нашата анкета се на возраст од 18 до 29 години, што може да сугерира поголема свест или искуство за вознемирување на работното место во оваа возрасна група.

26 испитаници посочиле дека вознемирувањето најчесто било извршено од колега, во споредба со 20 испитаници кои посочиле дека тоа било извршено од претпоставен. Овој податок само делумно ја потврдува нашата трета хипотеза во однос на улогата на колегите наспроти претпоставените во вознемирувањето. Иако колегите беа идентификувани како примарни сторители почесто отколку претпоставените, како што беше споменато претходно во текстот, значителниот број на извештаи во кои се вклучени претпоставените, нагласува дека вознемирувањето може да се случи на различни нивоа во една организација. Нашата четврта хипотеза за распространетоста на психолошкото вознемирување беше потврдена бидејќи 42 испитаници посочија дека најчесто се соочуваат со психичко вознемирување, додека само шест испитаници се соочиле со физичко вознемирување, а ниту еден не пријавил сексуално вознемирување на работното место.

Севкупно, нашето истражување потврдува неколку од нашите хипотези и ја нагласува важноста на справувањето со вознемирувањето на работното место како универзално прашање кое влијае на вработените без оглед на нивната позиција во организацијата. Наодите ја нагласуваат потребата од ефективни, достапни механизми за известување и сеопфатни системи за поддршка за заштита и поддршка на жртвите. Дополнително, негувањето култура на работното место која ги обесхрабрува сите форми на вознемирување и промовира почит и вклученост е од клучно значење за ублажување на овие прашања и подобрување на целокупната работна средина во Република Северна Македонија.

Идните истражувања на оваа тема би можеле да имаат корист од поголема и од поразновидна големина на примерокот за да се обезбеди уште појасно разбирање на динамиката на вознемирување на работното место во Северна Македонија. Ова би помогнало во развивањето на повеќе

насочени и ефективни интервенции за борба против вознемирувањето на работното место.

### Заклучок

Врз основа на информациите презентирани во овој труд, вознемирувањето на работното место, вклучувајќи мобинг и сексуално вознемирување, е сеприсутно прашање со значителни импликации за поединци, организации и за општеството во целина.

Вознемирувањето на работното место се манифестира во различни форми, како што се постојано исмејување, омаловажување, понижувачки задачи и вербална злоупотреба, а сето тоа може сериозно да влијае на когнитивната, афективната и на благосостојбата на жртвата. Последиците се протегат надвор од поединецот за да влијаат на организациските перформанси и на општествените норми.

Мобингот, особено, има длабоки ефекти, честопати доведувајќи ги жртвите да ги напуштат своите работни места, што резултира со загуби, лични и економски, за организациите. Оваа загуба на вредни човечки ресурси го попречува организацискиот напредок и го намалува севкупниот квалитет на работната сила.

И покрај донесувањето на закони како Законот за заштита од вознемирување на работното место во Република Северна Македонија, чија цел е да се спречи мобинг и да се обезбеди побрза заштита, останува недоволно вниманието и ресурсите кои се посветени на превенцијата од страна на државните институции и општествените организации. Овој јаз ја нагласува тековната потреба за зголемена свест, проактивни мерки и цврсти правни рамки за ефикасна борба против вознемирувањето на работното место.

Сексуалното вознемирување, иако е различно од мобинг, исто така налага значителна загриженост. Тоа непропорционално ги погодува жените, особено оние од ранливите групи како што се етничките малцинства и жените со попреченост. Правните и социјалните рамки кои се однесуваат на сексуалното вознемирување треба постојано да се усовршуваат и да се зајакнуваат за да се обезбеди сеопфатна заштита на сите поединци на работното место.

Нашата студија за перцепциите за вознемирување на работното место меѓу вработените во Република Северна Македонија ја нагласува критичната потреба за универзално решавање на вознемирувањето на работното место, што влијае на вработените без оглед на нивната организациска позиција. Истражувањето ја нагласува важноста на пристапните механизми за известување и силните системи за поддршка за ефективно да се заштитат жртвите. Дополнително, негувањето култура на работното место која ги отфрла сите форми на вознемирување и промовира почит и инклузивност е од суштинско значење за решавање на овие прашања и

за подобрување на целокупната работна средина во Република Северна Македонија.

Идните истражувања би можеле да имаат корист од проширувањето на големината и разновидноста на примерокот за да се добие посеопфатно разбирање за динамиката на вознемирување на работното место во Северна Македонија. Овој пристап би го олеснил развојот на насочени интервенции кои се поефикасни во борбата против вознемирувањето на работното место.

Конечно, справувањето со вознемирувањето на работното место бара повеќеслоен пристап кој вклучува правна заштита, организациски политики и културни промени кон поттикнување работни средини со почит и инклузивно. Со давањето приоритет на превенцијата, образованието и поддршката за жртвите, општествата може да ги ублажат негативните влијанија од вознемирувањето и да промовираат поздрави, поправедни работни места за секого.

## БИБЛИОГРАФИЈА:

- Bartlett, James E., and Michelle E. Bartlett. 2011. "Workplace Bullying: An Integrative Literature Review." *Advances in Developing Human Resources* 13 (1): 69–84.
- BusinessDIT, *Alarming Sexual Harassment in the Workplace Statistics*, 15/05/2024. Available at: <https://www.businessdit.com/sexual-harassment-statistics-in-the-workplace/#strong-key-finding-on-sexual-harassment-in-the-workplace-strong>.
- Bularzik, M., & Buhle, P. (1983). Sexual Harassment at the Workplace: Historical Notes. In J. Green (Ed.), *Workers' Struggles, Past and Present: A "Radical America" Reader* (pp. 117–136). Temple University Press. Available at: <https://doi.org/10.2307/j.ctv6mtdnm.10>
- Dobrojević, G. (2011). *Poslovno komuniciranje i pregovaranje*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
- Freedman-Weiss MR, Chiu AS, Heller DR, Cutler AS, Longo WE, Ahuja N, Yoo PS. Understanding the Barriers to Reporting Sexual Harassment in Surgical Training. *Ann Surg.* 2020 Apr;271(4):608-613. doi: 10.1097/SLA.0000000000003295. PMID: 30946072.
- Han, G.-S. (2023). Standing against Workplace Bullying (Gapjil): Case Studies. In *Calculated Nationalism in Contemporary South Korea: Movements for Political and Economic Democratization in the 21st Century* (pp. 245–276). Amsterdam University Press. Available at: <https://doi.org/10.2307/j.ctv37363q5.13>
- Huen, Y. W. P. (2007). Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken. *Asian Survey*, 47(5), 811–827. Available at: <https://doi.org/10.1525/as.2007.47.5.811>
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29, 489-496.
- Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobbing-psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Zagreb: Školska knjiga.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, A Special Issue of the *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp 165-184.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. Available at: <http://www.jstor.org/stable/41723052>

- Süral, N. and Kiliçoğlu, M. (2011). Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace in Turkey. *Middle Eastern Studies*, 47(4), 655–662. Available at: <http://www.jstor.org/stable/23054330>
- Vranjes, Ivana & Vander Elst, Tinne & Griep, Yannick & De Witte, Hans & Baillien, Elfi. (2022). What Goes Around Comes Around: How Perpetrators of Workplace Bullying Become Targets Themselves. *Group & Organization Management*. doi:10.1177/10596011221143263.
- Vveinhardt, Jolita & Sroka, Włodzimierz. (2020). Innovations in Human Resources Management: Instruments to Eliminate Mobbing. 193-206. doi: 10.21272/mmi.2020.2-13.
- Вечер, Тажно е што во Македонија има само две постапки за мобинг, 23.2.2023, Available at: <https://www.vecer.press/%D1%82%D0%B0%D0%B6%D0%BD%D0%BE-%D0%B5-%D1%88%D1%82%D0%BE-%D0%B2%D0%BE-%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%BD-%D0%B8%D0%BC%D0%B0-%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE-%D0%B4%D0%B2%D0%B5-%D0%BF/>
- Закон за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Македонија“, бр. 79/2013 и бр. 147/2015).
- Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија“, бр. 134/2016)