



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

МИНИСТЕРСТВО
ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

ТРЕТ ИЗВЕШТАЈ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

(за членовите 1, 15, 20, 24)

Скопје, октомври 2015 година

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	4
ЧЛЕН 1 - Право на работа	5
Член 1§1.....	5
Член 1§2.....	32
Член 1§3.....	70
Член 1§4.....	74
ЧЛЕН 15 - Право на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот	85
Член 15§1.....	85
Член 15§2.....	116
ЧЛЕН 20 - Право на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација	129
ЧЛЕН 24 - Право на заштита во случај на престанок на работниот однос	144

ПРЕДГОВОР

Република Македонија на 06.01.2012 година ја ратификуваше Ревидираната Европска социјална повелба.

Затоа согласно Членот Ц и Членот 21 од Делот IV од Повелбата, Република Македонија го поднесува својот трет Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Ревидираната Европска социјална повелба (1996).

Извештајот е подготвен согласно новиот систем на известување, усвоен од страна на Комитетот на министри на Советот на Европа, кој се применува од 31 октомври 2007 година.

Овој Извештај ја содржи имплементацијата на преземените обврски на Република Македонија по членовите од тематската група *Вработување, обука и еднакви можности* и тоа:

Одредби	Референтен период на известување по Европската социјална повелба (ЕСП) и Ревидираната Повелба (РЕСП)
Член 1 став 1	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 1 став 2	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 1 став 3	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 1 став 4	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 15 став 1	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 15 став 2	1/1/2011-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 20	1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП
Член 24	1/3/2012-31/12/2014 по РЕСП

Во согласност со членот 23 од Делот 4 од Ревидираната Европска социјална повелба, копии од подготвениот Извештај се доставени до релевантните национални организации на работодавачи и синдикати и тоа до:

- *Сојузот на Синдикатите на Македонија;*
- *Конфедерација на слободни синдикати на Македонија;*
- *Организација на работодавачи на Македонија.*

ЧЛЕН 1 - Право на работа

Член 1§1

Со цел да се обезбеди ефективно остварување на правото на работа, страните-договорнички се обврзуваат да прифатат како една од своите основни цели и одговорности постигнување и одржување на највисоко и најстабилно можно ниво на вработеност, со цел постигнување на целосна вработеност.

Состојбата со вработувањата

1 Движења на пазарот на труд и предизвици

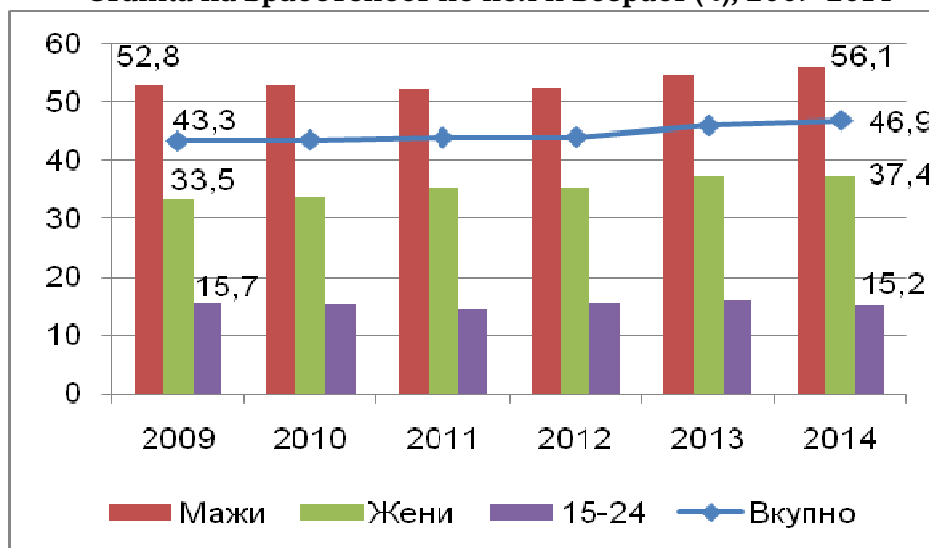
1.1. Вработеност

Во периодот помеѓу 2009 и 2014 година, бројот на вработени во Република Македонија се зголемил за 62,3 илјади или 10%. Просечната годишна стапка на раст на бројот на вработени изнесува 1,9%. Во 2014 година, стапката на вработеност за населението на возраст 15-64 изнесува 47%. Во периодот помеѓу 2009-2014 година, стапката на вработеност е зголемена за 8%или 3,6 процентни поени. Сепак, истата и понатаму останува на ниско ниво и упатува на недоволно искористување на работната сила како развоен потенцијал.

Половиот јаз во вработеноста е доста висок. Стапката на вработеност на мажите (56% во 2014 година) е за 50% поголема од истата кај жените (37,4%). Сепак, во периодот од 2009 до 2014 година, стапката на вработеност кај жените е зголемена за 11%, додека кај мажите за 6%, што доведе до намалување на половиот јаз.

Графикон 1.

Стапка на вработеност по пол и возраст (%), 2009-2014



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 15% од младите на возраст 15-24 години се вработени. Една од причините за тоа е ниската активност на младите лица која главно произлегува од учество во образовниот систем кој е задолжителен до завршување на средното образование.

Стапките на вработеност прогресивно растат со порастот на ниво на образование. Така, во 2014 година, лицата со високо образование имаат стапка на вработеност од 69%, оние со средно образование – 52,5% и оние со ниско образование – 30%.

Табела 1						
Стапка на вработеност според образовно ниво (%), 2009-2014						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ниско образование	27,2	26,6	27,3	25,7	28,4	29,9
Средно образование	49,9	49,9	49,4	50,1	52,4	52,5
Високо образование	70,6	70,7	68,6	68,1	67,5	69,1

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Во периодот 2009-2014 година, стапката на вработеност бележи најголем пораст кај лицата со основно образование (речиси 10%), кај оние со средно образование стапката на вработеност е зголемена за 5%, а кај лицата со високо образование истата е намалена за 2%. Овие промени во стапката на вработеност според образовни нивоа се резултат на движењата и на страната на понудата и побарувачката на работна сила. На страната на побарувачката, бројот на работни места (вработени лица) со основно образование е намален за 1% помеѓу 2009 и 2014 година.

Истовремено, бројот на работни места за лица со средно образование е зголемен за 11%, а за лица со високо образование за 21%. Но, понудата на лица со високо (и средно образование) е зголемена уште повеќе така што стапката на вработеност за овие лица опаѓа. Пример, помеѓу 2005 и 2012 година, бројот на дипломирани студенти кои влегуваат на пазарот на труд и бараат работа е удвоен.

Во вработеноста според економскиот статус доминираат работниците (73,8%), самовработените (13,7%), неплатените семејни работници (8,6%) а најмалку се застапени работодавачите (3,9%).

Табела 2. Вработеност според економски статус и ранлива вработеност (во илјади) 2009-2014							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Структура 2014 (во %)
Вработени	623.1	630.1	638.9	643.5	673.0	685.4	100.0
Работници	452.7	455.6	462.5	475.0	487.8	505.9	73,8
Работодавачи	32.4	34.2	36.4	30.9	31.5	26.9	3,9
Самовработени	76.0	79.3	81.3	84.5	94.9	93.6	13,7
Неплатени семејни работници	62.0	61.0	58.7	53.1	58.8	59.1	8,6
Ранлива вработеност	138.0	140.3	140.0	137.6	153.7	152.7	
Ранлива вработеност (%)	22.1	22.3	21.9	21.4	22.8	22.3	

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Учеството на т.н. ранлива вработеност во вкупната вработеност изнесува околу 22% во целиот период од 2009-2014 година. Според меѓународните стандарди, како ранлива вработеност се смета вработеноста како неплатен семеен работник и самовработеност која најчесто се смета дека произлегува од нужност, а не од добра бизнис идеја. Во глобални рамки, ранливата вработеност е поголема кај жените, додека во Република Македонија истата е еднакво распределена меѓу половите.

Во 2014 година се забележува одредено забавување на растот на новите вработувања. Имено, учеството на лицата кои се вработиле во последните 12 месеци во вкупниот број на вработени лица во 2014 година изнесува 10,7% (додека во претходните години се движи над 12%). Притоа, континуирано, најголем број од новоотворените работни места се за работници (стапка на нови вработувања од 13%), следено од неплатените семејни работници и самовработените. Спротивно на очекувањата и владините политики за поттикнување на самовработеноста, се забележува големо опаѓање на новите вработувања преку самовработување.

Табела 3. Лица вработени во последните 12 месеци (% од вкупниот број на вработени), според економски статус						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вработени	13,4	12,7	13,0	12,8	12,2	10,7
Работници	15,4	14,8	15,0	15,1	14,9	13,0
Самовработени	8,3	7,1	8,1	6,4	5,3	4,0
Неплатени семејни работници	7,7	7,5	6,9	6,3	4,8	4,5

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Вработеноста со скратено работно време е релативно малку застапена во Република Македонија. Во 2014 година, 5,8% од вработените

работеле со скратено работно време. Застапеноста на работа со скратено работно време кај мажите е 6,3%, а кај жените, 4,9% (во 2009 година, ваквата работа била позастапена кај жените). Работата со скратено работно време од една страна е позитивна бидејќи им дава избор и флексибилност на вработените, но од друга страна, доколку не е доброволна, означува ранливост на пазарот на труд (и подвработеност). Околу 40% од испитаниците во Анкетата за работна сила во 2014 година велат дека работат со скратено работно време бидејќи не можат да најдат работа со полно време, додека пак кај жените 25% работат со скратено работно време поради семејни обврски и грижа за деца и возрасни.

Табелата 4 ја прикажува структурата на вработеноста во 2014 година, според занимање. Во вкупниот број на вработени лица доминираат елементарните занимања (21%), работници во услужни дејности и продажба (16%), ракувачи и составувачи на машини и постројки (14,6%), стручњаци и научници (13,5%) итн. Притоа, постојат и големи родови разлики во структурата на вработеност според занимање, особено кај: стручњаци и научници, занимања за неиндустриски начин на работа во производството, стручни земјоделски работници итн.

Табела 4. Структура на вработеност според занимање и пол, 2014

Занимање	Вкупно	Мажи	Жени	ЕУ-28
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	4,1	4,8	3,0	5,8
Стручњаци и научници	13,5	9,9	19,2	18,6
Техничари и сродни работници	8,8	7,9	10,4	15,9
Службеници	5,7	4,7	7,2	9,8
Работници во услужни дејности и продажба	16,1	15,9	16,4	17,0
Стручни земјоделски работници	4,0	5,2	2,2	3,6
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	11,5	16,6	3,7	11,9
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	14,6	14,0	15,5	7,4
Елементарни занимања	20,8	19,8	22,3	9,2
Воени занимања	0,8	1,2	0,2	0,6

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила. Податоците се за сите вработени според Анкетата со исклучок на неплатени семејни работници.

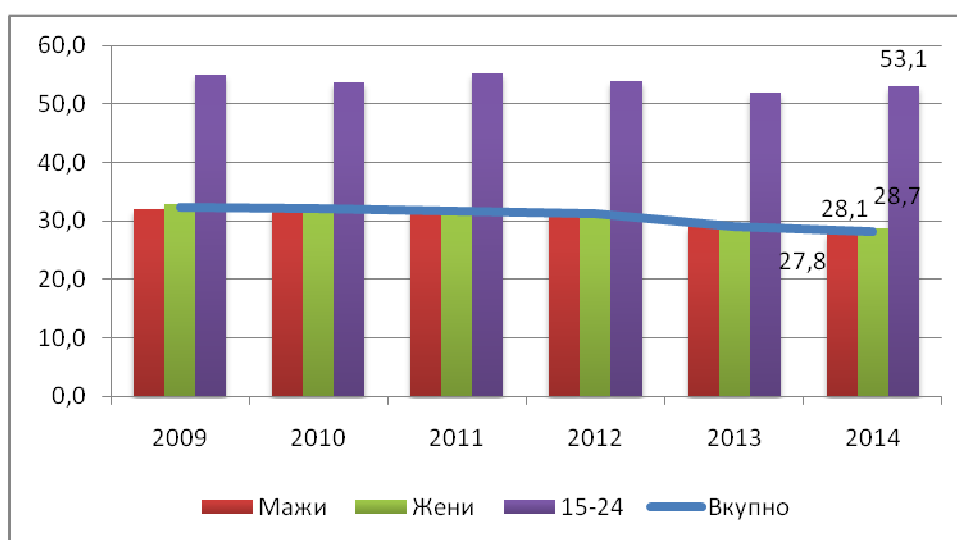
Споредено со земјите од ЕУ, учеството на занимања на ниско ниво во вкупната вработеност во Македонија е мошне повисоко во однос на

просекот на ЕУ-28, 36% наспроти 17% од вработеноста. Од друга страна, учеството на вработеноста во занимањата на високо ниво (првите три групи на занимања) во Македонија е значајно пониска во споредба со ЕУ-28: 19% наспроти 41% од вкупната вработеност.

1.2. Невработеност

Република Македонија се соочува со висока стапка на невработеност, која континуирано опаѓа, но со бавна динамика. Стапката на невработеност во 2014 година изнесуваше 28% (од 32,3% во 2009 година). Невработеноста речиси подеднакво ги погодува двата пола.

Графикон 2. Стапка на невработеност по пол, 2009-2014



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Стапката на невработеност опаѓа со нивото на образование. Сепак, поради трендовите кои ги наведовме (високиот пораст на понудата на високообразованите лица), стапката на невработеност за лицата со високо образование се зголемува.

Табела 5. Стапки на невработеност според образование, 2009-2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Основно и пониско образование	39,2	39,8	38,2	38,6	34,8	32,7
Средно образование	32,3	32,1	31,6	31,4	28,8	28,3
Високо образование	21,3	21,8	23,0	22,4	23,5	22,5

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Младите лица имаат висока стапка на невработеност, 53% во 2014 година. Практично, секое второ младо лице кое бара работа не може да најде. Долгорочната невработеност е присутна и кај младите лица: околу

80% од младите бараат работа повеќе од 1 година.¹ Притоа, просечното време за премин од школување кон работа на младите лица е 6 години (71,6 месеци).

Ниската стапка на креирање на работни места и статичниот пазар на труд резултираат во висока долгорочна невработеност. Во 2014 година, 83,2% од невработените лица барале работа подолго од 1 година, а над 50% бараат работа подолго од 4 години. Последната категорија на лица веројатно се обесхрабени работници, неактивни лица или пак вработени во неформалната економија.

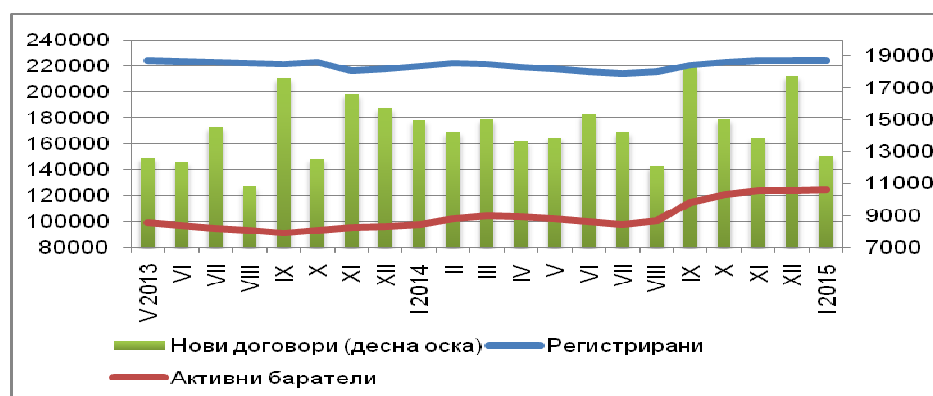
Намалената невработеност доведе и до намалување на бројот на лица кои живеат во домаќинства без вработени. Овој број е намален значително во 2013 година, на 16300 млади лица (0-17 години) и 13800 (18-59 години).

Табела 6. Учество на лица кои живеат во домаќинства во кои нема вработени, по возрасни групи (во илјади), 2009-2013						
Возрасни групи	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-17	19,2	21,4	22,3	21,3	16,3	15,7
18-59	16,1	16,6	17,3	16,4	13,8	13,0

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Околу 220 илјади лица се евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија како невработени лица. Од нив, околу 56% (во март 2014 година) се пријавени како активни баратели на работа, додека пак останатите се други невработени лица кои не бараат активно работа.

Графикон 3. Регистрирана невработеност и нови склучени работни договори



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, www.avrm.gov.mk.

Регистрираната невработеност е осетлива на бенефициите кои ги добиваат невработени лица, како и обврските согласно законските

¹Елдер, С., Новковска, Б. И Крстева, В. (2013) Премин од училиште кон работа на младите лица во Република Македонија. Меѓународна организација на трудот..

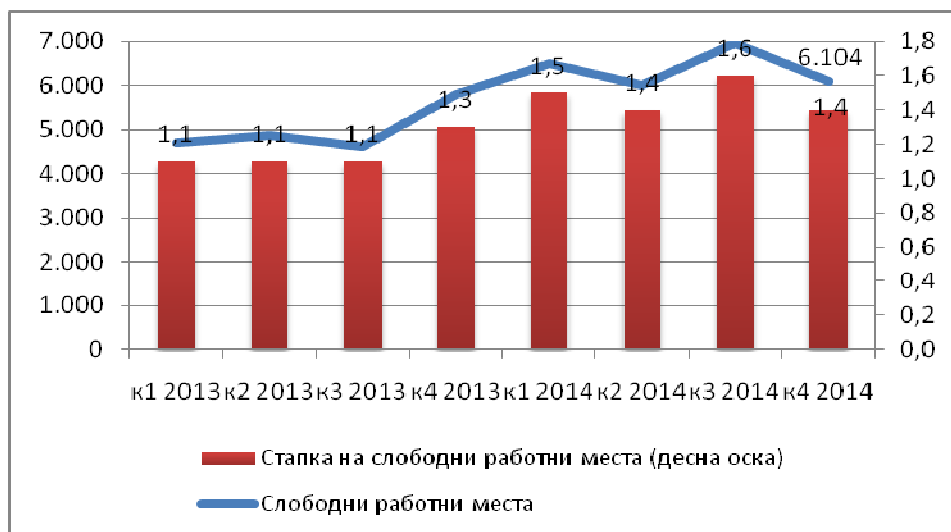
решенија. Оттука, после подолг период на опаѓање на бројот на баратели на работа, законските измени со кои се вовеле обврска сите приматели на социјална парична помош да бидат евидентирани како невработени лица (како доказ за нивното активно барање на работа) доведе до висок пораст на бројот на баратели на работа во само два месеци (септември и октомври 2014 година).²

Употребата на Агенцијата за вработување на Република Македонија како метод на барање на работа е во постојано опаѓање. Додека во 2006 година, 82% од невработените лица во земјата ја користеле АВРМ како метод за барање на работа (според податоците од АРС), тоа е случај со околу 66% од невработените во 2014 година. Како методи на барање на работа доминираат “пријатели/роднини” кои ги користат 89% од невработените лица и “директна апликација на огласи” кој како метод е користен од 68% од невработените.

1.3. Слободни работни места

Од 2013 година, Државниот завод за статистика собира податоци за слободни работни места во економијата. Во последниот квартал на 2014 година, евидентирани се околу 6.100 слободни работни места, што е околу 1,4% од постојниот број на работни места во економијата. Општо, во 2014 година се забележува зголемување на стапката на слободни работни места во однос на 2013 година.

Графикон 4. Слободни работни места



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за слободни работни места.

Според сектори, најголем број на слободните работни места се креираат во секторите Преработувачка индустрија, Градежништво,

²До сега, неколку пати е менувано ова законско решение. Последните измени се направени со цел да се зголеми активацијата (на пазарот на труд) на примателите на социјална парична помош.

Транспорт и складирање, Административни и помошни дејности и Уметност, забава и рекреација. Најголем број на слободни работни места се креираат кај малите претпријатија: стапката на слободни работни места кај претпријатија со 10-49 вработени е речиси 2% од постојниот број на работни места.

Структурата на слободните работни места според занимање соодветствува на структурата на вработеноста. Најголем дел од слободните места се во доменот на Работници во услужни дејности и продажба (30% од вкупниот број на слободни работни места), Техничари и сродни занимања (речиси 13%), Елементарни занимања, итн Тоа покажува дека најголем дел од слободните работни места (околу 53%) се сконцентрирани во доменот на занимања на средно ниво (кои побаруваат средно стручно образование), а 34% кај ниските нивоа на занимање.

Табела 7. Слободни работни места според занимање, 2014		
Занимања	Број на слободни работни места	Структура (%)
Вкупно	6104	100
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	17	0,3
Стручњаци и научници	693	11,4
Техничари и сродни занимања	778	12,8
Службеници	593	9,7
Работници во услужни дејности и продажба	1822	29,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	116	1,9
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	676	11,1
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	684	11,2
Елементарни занимања	723	11,8

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

1.4. Совпаѓање на понудата и побарувачката на работна сила

Информациите за (не)совпаѓање на работна сила се ограничени што претставува предизвик за успешно водење на политиките за вработување и образование. Информациите главно доаѓаат од Анкетата за потреба од вештини на Агенцијата за вработување на Република Македонија, како и одредени подетални анализи врз основа на расположиви статистички

податоци. Во 2009 година беше спроведено истражување за побарувачката на работна сила и од страна на Светска банка, а во тек е ново слично истражување.

Анкетата за потреба од вештини собира информации за потребите од работна сила во наредните 6-12 месеци, според занимања, образование и слично. Според Анкетата од 2013 година, компаниите очекуваат да вработат 16.225 нови работници, што е околу 3% од тековната вработеност (само со статус на работници). Најголем дел од новите побарувани работници би биле во преработувачката индустрија (40%), трговијата (9%), градежништвото, транспорт и складирање итн. Според образовни ниво, најголем дел од новите вработувања би биле на лица со завршено средно образование (62%), а само 10% за лица со високо образование. Покрај тоа, наведени се и конкретните занимања кои ќе бидат побарувани, на детално ниво.

За работодавачите важни се и дополнителни вештини, како што се познавање на странски јазици, информатичка технологија и слично, како и задолжително поседување на сертификати за овие знаења. Се наведуваат и одредени меки вештини како комуникациски вештини, тимска работа, амбициозност и слично. Мал дел од анкетираниите компании изјавиле дека се соочуваат со недостиг на одредени работници или вештини.

Користењето на овие наоди за креирање на политики треба да биде внимателно и да се врши вкрстување на податоците. Иако со воведување и користење на класификацијата на занимања (наместо образовното ниво) значително се зголеми корисноста на информациите од Анкетата, сепак еден од главните проблеми е тоа што работодавачите не секогаш можат точно да ги наведат вештините (стручни и технички) кои се потребни за дадено занимање. Една од можностите за подобрување е работодавачите да ги наведуваат само занимањата, а потоа е врз основа на самата класификација на занимања да се „продуцираат“ побаруваниите вештини.³

Со зголемувањето на општото образовно ниво во земјата, корисно е да се направи анализа на постоењето на феноменот на над-образованост. Се мисли на работници со завршено повисоко образование од она што е потребно за дадено занимање (оваа анализа ги вклучува само вработените лица). Табелата подолу ги покажува големината и трендот на над-образованоста во 2006 и 2014 година. Темносивите полиња покажуваат колкав процент од вработените се над-образовани односно имаат повисоко образование од она што е потребно за извршување на работните задачи, според занимањето. Така на пример, во 2006 година, околу 3% од вработените на средно ниво на занимање имале завршено високо образование, иако за тие работни места најчесто се предвидени работници со средно образование. Овој процент е зголемен на 4,6% во 2014 година. Слично, во 2006 година, 0,4% од лицата на ниско ниво на занимање

³Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.

(елементарни занимања) имале завршено високо образование. Овој процент бележи мал пораст во 2014 година. Ваквиот наод е во линија со претходната анализа која покажа дека економијата нема силна абсорпциона моќ за да може да ги прифати сите лица кои завршуваат високо образование пред се во некои профили, така што дел од нив или остануваат невработени или се вработуваат на било кое работно место. Имајќи предвид дека образованието е бесплатно (основно и средно образование) и високо субвенционирано (високо образование), над-образованоста значи и непродуктивно трошење на ограничените јавни ресурси, како и недоволно искористување на човечкиот капитал.

Светлите сиви полиња ја покажуваат под-образованоста, односно лица кои работат на одредено ниво на занимање, а имаат пониско ниво на образование од она што најчесто се бара за тоа ниво на заминање. Како што може да се забележи, како позитивна тенденција, помеѓу 2006 и 2014 година се намалила под-образованоста, што би требало да влијае врз раст на продуктивноста.

Табела 8. Големинa и тренд на движење на над-образованоста			
2006			
Занимање / образование	Основно и пониско	Средно	Високо
	(ISCED, 0 - 2)	(ISCED, 3 - 4)	(ISCED, 5 - 6)
Високо (ISCO, 1 - 3)	0.4	11.2	15.5
Средно (ISCO, 4 - 8)	12.3	32.5	2.9
Ниско (ISCO 9)	16.5	7.9	0.4
2014			
Занимање / образование	Основно и пониско	Средно	Високо
	(ISCED, 0 - 2)	(ISCED, 3 - 4)	(ISCED, 5 - 6)
Високо (ISCO, 1 - 3)	0.4	8.8	17.3
Средно (ISCO, 4 - 8)	9.7	37.9	4.6
Ниско (ISCO 9)	13.3	7.5	0.5

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

1.5. Активност на населението на пазарот на труд

Стапката на активност во 2014 година изнесува 65,3%⁴, што е за 1,3 процентни поени повисока споредено со 2009 година. Анализирани според пол, помеѓу 2009 и 2014 година, стапката на активност кај жените е зголемена за 2,5 процентни поени (иако, активноста на жените во 2014 година е намалена во однос на 2013 година).

⁴ Анализата се однесува на населението на возраст од 15 до 64 години.

И покрај зголемената стапка на активност на женското население во овој период, истата е сè уште на ниско ниво според меѓународни стандарди. Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството. На пример, податоците од анкетата за работна сила за 2014 година покажуваат дека главната причина за женската неактивност во Македонија е заради „други семејни или лични одговорности“, со тоа што 34% од неактивните жени во Македонија го наведуваат тоа како главна причина. Овој процент за ЕУ изнесува 9,8%. Дополнителни 18,2% од жените во Македонија се неактивни бидејќи се грижат за децата или за онеспособени возрасни лица, а тоа се однесува за 15% од неактивните жени во ЕУ. Ова значи дека нешто повеќе од половина од македонските жени се неактивни заради семејни обврски, иако ефектот на овој фактор врз неактивноста веројатно е поголем кај жените со пониски нивоа на образование. Покрај тоа, големиот износ на дознаки, кое е карактеристично за Македонија, би можел да има поголем ефект врз активноста на жените отколку на мажите (како и на младите и старите лица) - категории кај кои и онака е поголема веројатноста да бидат неактивни.

За разлика од женската популација, стапката на активност кај мажите во 2014 година е речиси на истото ниво споредено со 2009 година. Гледано по години, активноста кај мажите бележи нагорно движење во последните две години, кое уследи по падот на активноста во 2011 и 2012 година. Во табелата подолу се прикажани стапките на активност по години според полот и возрасната група. Зголемувањето на активноста кај мажите во последните две години е главно резултат на зголемувањето на работната сила, кое се должи на растот на бројот на вработени.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вкупно (возраст 15-64, мажи и жени)	64,0	64,2	64,2	63,9	64,9	65,3
Мажи	77,6	77,7	76,8	76,6	76,8	77,7
Жени	50,0	50,4	51,2	50,8	52,7	52,5
Возраст 15-24	35,0	33,3	32,1	33,6	33,6	32,4
Возраст 25-49	79,5	80,4	80,2	79,5	80,2	81,0
Возраст 50-64	57,2	57,5	58,3	56,7	58,5	58,8

Извор: Државен завод за статистика и Еуростат.

Јазот на активноста меѓу мажите и жените во Македонија во 2014 година изнесува 25,2 процентни поени и е намален за 2,4 процентни поени

во споредба со 2009 година. Сепак, споредено со просекот на ЕУ родовиот јаз во Македонија е повисок за 13,6 процентни поени, како резултат на ниската активност на женското население. Имено, Македонија има една од најниските стапки на активност на жени во ЕУ и регионот. Од друга страна, голем број од земјите-членки на ЕУ имаат пониски стапки на активност на мажите во однос на Македонија (Хрватска, Белгија, Бугарија, Унгарија, Италија, Романија, Словенија, итн.).

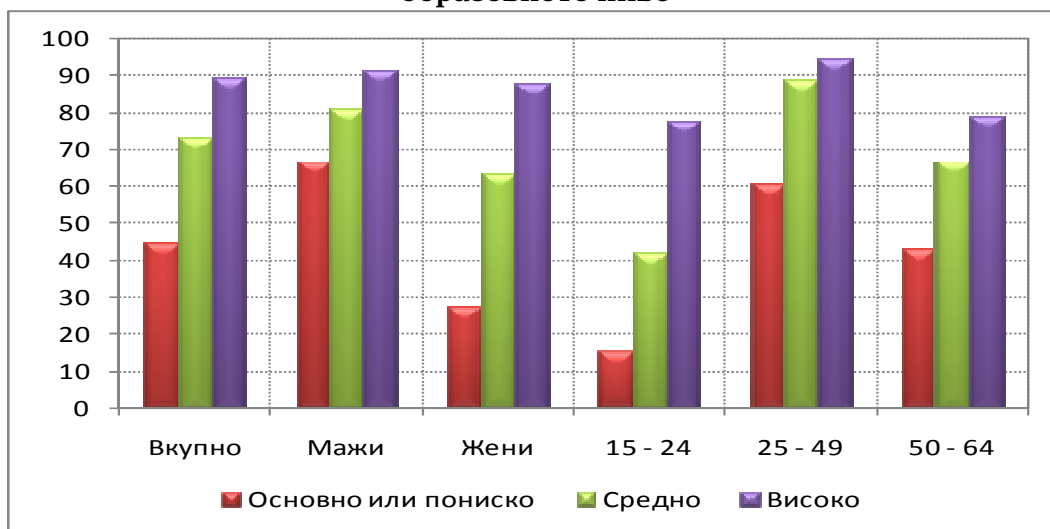
Анализирано по возрастни групи, активноста на младите работници (15-24 години) е релативно ниска и во 2014 година изнесува 32,4%, што претставува половина од националниот просек. Ниската активност на младите во Македонија може да се припише на неколку фактори, како што се: 1) ниската веројатност за вработување во земјата и тешкиот премин од училиште кон работа; 2) неподготвеноста на работодавачите во Македонија да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати; 3) несовпаѓањето на вештините меѓу потребите на работодавачот и вештините добиени од образовниот систем, 4) задолжителното средно образование поради што лицата подоцна влегуваат на пазарот на труд, итн.

Стапката на активност на младите помеѓу 2009 и 2014 година е намалена за 2,6 процентни поени, што најверојатно е резултат на зголеменото учество во образованието, особено во високото образование. Имено, нето-стапката на запишување⁵ во високото образование во академската 2013/2014 година изнесува 25,7%, наспроти стапката од 24,5% во академската 2009/2010 година. Притоа, поголемиот дел од овие студенти (околу 90%) се редовни студенти и, според тоа, најверојатно не се активни на пазарот на трудот.

Стапката на активност на лицата со високо ниво на образование во 2014 година изнесува 89,2%, што е двојно повеќе од стапката на активност на работниците со основно или пониско ниво на образование (44,4%). Стапката на активност на лицата со средно ниво на образование е нешто над националниот просек, односно во 2014 година изнесува 73,2%. На следниот график е прикажана активноста според нивото на образование и по пол и возрастни групи.

⁵ Претставува сооднос меѓу студентите во високото образование кои се на возраст 18-23 години и популацијата на соодветната возраст (од 18 до 23 години).

Графикон 5. Стапки на активност во 2014 година според образовното ниво



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила.

Со состојба на 31.12.2011 година, во Агенцијата за вработување на Република Македонија евидентирани се 281144 невработени лица.

Соодветно на бројот на жители, во Центарот за вработување на Град Скопје, има најмногу евидентирани невработени лица 64628 и го задржува доминантното учество во вкупната невработеност со 22,6%. Бројот на евидентирани невработени лица е релативно голем и во Центрите за вработување Тетово 24381 или 8,7% од вкупно евидентираните невработени лица, Куманово 23111 (8,2%), Прилеп 18910 (6,9%), Струмица 15574 (5,5%) и Битола каде се евидентирани 16423 невработени лица или 5,8% од вкупно евидентираните невработени лица.

Според местото на живеење, невработеноста е повеќе изразена во урбаната средина, каде се евидентирани 67,0% (188458) од невработените лица, а 33,0% (92686) од невработените лица се со место на живеење во руралната средина.

Структурата на невработени лица, според пол се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на невработени 57,4% (161282), во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 42,6% (119862).

Во однос на возрасната структура, невработените лица на возраст до 29 години во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 25,6% (72684), од 30-39 години со 21,8% (61399), од 40-49 години со 21,6% (60768) и невработените лица со 50 години и повеќе, во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 30,7% (86293). Младите невработени лица на возраст од 15-24 години, во вкупниот број на невработени лица учествуваат со 13,5% (37882).

Структурата на невработените лица според степенот на образование, се карактеризира со големо учество на неквалификувани невработени лица во вкупниот број на невработени. Речиси 50,0% или 140211 евидентирани невработени лица се неквалификувани и полуквалификувани лица, кои заради недоволните квалификации со кои располагаат, долгогодишното отсуство од пазарот на трудот, како и возрасната структура, тешко се вклучуваат како активни баратели на работа на пазарот на трудот. Квалификуваните невработени лица во вкупната невработеност учествуваат со 15,5% (43521), невработените лица со завршено средно образование со 25,3% (71218), а невработените лица со завршено вишо и високо образование со 1,6% (4539) односно 7,7% (21655) во вкупно евидентирани невработени лица.

Во евиденцијата на невработените лица, имајќи го во предвид степенот на образование, најбројни се невработените од следните профили на занимање: конфекциски шивач, сидар на градба и малтерисување, возач на лесни моторни возила, дактилограф, продавач, бравар, машино-бравар, автомеханичар, конфекционер, стругар, готвач, келнер, електроинсталатер, електромеханичар, столар, матуранти од гимназија се најбројни од невработените со завршено средно образование, економски техничар, машински техничар, земјоделски техничар-полјоделец, конфекциски техничар, прехранбен техничар, електро-техничар за јака струја, хемиско-технолошки техничар, медицинска сестра (медицински техничар), електротехничар-енергетичар, хемиски техничар, ветеринарен техничар, техничар за патен сообраќај, економист, машински инженер, инженер за земјоделство, правник, наставник по одделенска настава, инженер по сточарство, а од невработените со високо образование најбројни се невработените од профилот дипломиран економист, дипломиран правник, професор по одделенска настава на македонски јазик, дипломиран учител, дипломиран социјален работник, дипломиран психолог (професор) и др.

Според време на чекање на вработување, 22,3% (62743) од вкупно невработените лица, чекаат на вработување до 11 месеци, 29,7% (83367) чекаат на вработување од една до три години, а 48,0% (135034) од невработените лица, чекаат на вработување четири години и повеќе.

Според Меѓународната организација на трудот - ИЛО, во Агенцијата за вработување, 77,7% (218401) од невработените лица се долгорочно невработени, односно лица кои чекаат на вработување 12 месеци и повеќе.

Структурата на евидентирани невработени лица според националната припадност е следна: 64,7% (181799) од евидентирани невработени лица се Македонци, 23,3% (65638) се Албанци, 4,7% (13240) се Роми, 3,9% (10961) се Турци, 0,8% (2127) се Срби, 0,3% (506) се Бошњаци, 0,1% (300) се Власи, а останатите 2,3% (6573) од невработените лица се припадници на други етнички заедници.

Со состојба на 31.12.2012 година, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, евидентирани се 243403 невработени лица.

Табела 10. Евидентирани невработени лица во 2012 година	
Вкупно	243403
Невработени жени	104892
Невработени лица на возраст од 15 до 24 години	30439
Невработени лица на возраст од 15 до 27 години	48816
Невработени лица на возраст од 55 години и повеќе	51129
Невработени лица кои чекаат вработување повеќе од една година	195297
Невработени инвалидни лица	2034
Невработени лица -корисници на паричен надоместок	21727

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Структурата на невработени лица според пол се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на невработени лица 56,9% (138511), во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 43,1% (104892).

Во однос на возрасната структура, невработените лица на возраст до 29 години во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 24,7% (60005), од 30-39 години со 21,3% (51877), од 40-49 години со 21,8% (53083) и невработените лица со 50 години и повеќе, во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 32,2% (78438).

Структурата на невработените лица според степенот на образование, се карактеризира со големо учество на неквалификувани невработени лица во вкупниот број на невработени, односно 46,7% (113666) од евидентирани невработени лица, заради недоволните квалификации со кои располагаат, долгогодишното отсуство од пазарот на трудот, како и возрасната структура, тешко се вклучуваат како активни баратели на работа на пазарот на трудот. Квалификуваните невработени лица во вкупната невработеност учествуваат со 15,8% (38398), невработените лица со завршено средно образование со 27,0% (65631), а невработените лица со завршено вишо и високо образование со 1,7% (4128) односно 8,9% (21580) во вкупно евидентирани невработени лица.

Во евиденцијата на невработените лица, имајќи го во предвид степенот на образование, најбројни се невработените од следните профили на занимање: конфекциски шивач, сидар на градба и малтерисување, возач на лесни моторни возила, продавач, бравар, автомеханичар, конфекционер, стругар, готвач, келнер, електроинсталатер, електромеханичар, столар, матуранти од гимназија се најбројни од невработените со завршено средно образование, економски техничар, машински техничар, земјоделски техничар-полјоделец, конфекциски техничар, прехранбен техничар,

хемиско-технолошки техничар, електротехничар-енергетичар, хемиски техничар, ветеринарен техничар, техничар за патен сообраќај, економист, машински инженер, инженер за земјоделство, правник, наставник по одделенска настава, а од невработените со високо образование најбројни се невработените од профилот дипломиран економист, дипломиран правник, професор по одделенска настава на македонски јазик, дипломиран учител, дипломиран социјален работник, дипломиран психолог (професор) и др.

Според време на чекање на вработување, 19,8% (48106) од вкупно невработените лица, чекаат на вработување до 11 месеци, 32,6% (79507) чекаат на вработување од една до три години, а 47,6% (115790) од невработените лица, чекаат на вработување четири години и повеќе.

Невработените лица кои чекаат вработување повеќе од 12 месеци – долгорочно невработени, во вкупниот број на невработени лица учествуваат со 80,3% (195297).

Структурата на евидентираниите невработени лица според националната припадност е следна: 68,1% (165792) од евидентираниите невработени лица се Македонци, 21,1% (51413) - Албанци, 3,7% (9068) - Турци, 3,7% (9037) – Роми, 0,8% (1885) - Срби, 0,3% (465) - Бошњаци, 0,1% (308) се Власи, а останатите 2,2% (5435) од невработените лица се припадници на друга етничка заедница.

Според местото на живеење, невработеноста е повеќе изразена во урбаната средина, каде се евидентирани 67,4% (164009) од невработените лица, а 32,6% (79394) од невработените, се со место на живеење во руралната средина. Соодветно на бројот на жители, Центарот за вработување на град Скопје, го задржува доминантното учество во вкупната невработеност со 19,4%. (47342) невработени лица. Бројот на евидентирани невработени лица е релативно голем и во Центарот за вработување Тетово, каде се евидентирани 8,7% (21247) од вкупно невработените лица, Центарот за вработување Куманово 8,0% (19463) од вкупно невработените лица Центарот за вработување Прилеп 7,0% (17017), Центарот за вработување Битола 6,3% (15428), Центарот за вработување Струмица, каде се евидентирани 5,6% (13642) од вкупно невработените лица и др.

Согласно измените во Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, Агенцијата за вработување на Република Македонија од 2013 година води евиденција на

- Невработени лица; и
- Други лица кои бараат работа.

Со одредбите од Законот точно е утврдено кое лице е невработено лице, а кое лице е друго лице кое бара работа, како и нивните права и обврски.

- Невработено лице е лице пријавено во Агенцијата, кое е невработено, активно бара работа и ги исполнува условите предвидени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност;

- Друго лице кое бара работа е економски активно или неактивно лице кое се евидентира во Агенцијата за вработување на Република Македонија, но не бара активно работа и/или не е подготвено да прифати работа.

Со состојба на 31.12.2013 година, во АВРМ евидентирани се:

- 96 200 невработени лица и
- 121 658 други лица кои бараат работа

Во Табела 11 прикажана е состојбата на невработените лица (активни баратели на работа) и другите лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа), по месеци во 2013 година.

Табела 11. Евидентирани невработени лица во 2013 година		
Месец	Невработени лица	Други лица кои бараат работа
Јануари	237596	4603
Февруари	215730	24536
Март	154460	82351
Април	108769	122644
Мај	98726	125431
Јуни	96999	126740
Јули	94641	127845
Август	92987	129138
Септември	91293	130282
Октомври	92799	130094
Ноември	95279	120626
Декември	96200	121658

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Невработени лица – Активни баратели на работа

Со состојба на 31.12.2013 година во АВРМ евидентирани се 96200 невработени лица (активни баратели на работа).

Табела 12. Евидентирани невработени лица – Активни баратели на работа во 2013 година	
Невработени лица – жени	41770
Невработени лица на возраст од 15 до 24 години	13420
Невработени лица на возраст од 15 до 27 години	22183
Невработени лица на возраст од 55 години и повеќе	223635

Невработени лица кои чекаат вработување повеќе од една година	57856
Невработени инвалидни лица	1208
Невработени лица - корисници на паричен надоместок	12869
Вкупно	96200

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Структурата на невработени лица според пол, се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на невработени лица 56,6% (54430), во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 43,4% (41770).

Во однос на возрасната структура, невработените лица на возраст до 29 години во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 28,1% (27094), од 30-39 години со 20,0% (19161), од 40-49 години со 18,0% (17367) и невработените лица со 50 години и повеќе во вкупниот број на евидентирани невработени лица учествуваат со 33,9% (32578).

Структурата на невработените лица според школска подготовка се карактеризира со релативно големо учество на лица без образование и со основно образование во вкупниот број на невработени лица, односно 26,9% (25925), невработените лица со непотполно средно образование учествуваат со 16,8% (16209), невработените лица со завршено средно образование со 35,3% (33996), а невработените лица со завршено вишо и високо образование со 2,8% (2676) односно 18,1 % (17394) во вкупно евидентираните невработени лица.

Во евиденцијата на невработените лица, имајќи го во предвид степенот на образование, најбројни се невработените од следните профили на занимање: дипломиран економист, дипломиран правник, професор по одделенска настава на македонски јазик, дипломиран учител, дипломиран социјален работник, дипломиран психолог (професор), професор за предучилишно воспитување, дипломиран менаџер по туризам и угостителство, матурантите од гимназија се најбројни од невработените со завршено средно образование, економски техничар, машински техничар, земјоделски техничар-полјоделец, конфекциски техничар, прехранбен техничар, хемиско-технолошки техничар и др.

Според време на чекање на вработување, 39,9% (383441) од невработените лица, чекаат на вработување до 11 месеци, 29,7% (28646) чекаат на вработување од една до три години, а 30,4% (29210) од невработените лица, чекаат на вработување четири години и повеќе.

Структурата на евидентираните невработени лица според националната припадност е следна: 80,1% (77003) од евидентираните невработени лица се Македонци, 13,7% (13209) - Албанци, 1,7% (1653) - Турци, 1,8% (1773) – Роми, 0,9% (837) - Срби, 0,3% (273) се Власи, 0,2% (206) - Бошњаци, а останатите 1,3% (1246) од невработените лица се припадници на друга етничка заедница.

Според местото на живеење, невработеноста е повеќе изразена во урбаната средина, каде се евидентирани 72,8% (70111) од невработените лица, а 27,2% (26089) од невработените се со место на живеење во руралната средина.

Соодветно на бројот на жители, во Центарот за вработување на град Скопје евидентирани се најголем број од невработените лица, односно 16,1% (15450) од вкупно невработените лица. Во Центарот за вработување Тетово евидентирани се 10,3% (9947) од вкупно невработените лица, Центарот за вработување Битола 7,2% (6880), Центарот за вработување Прилеп 7,0% (6748), Центарот за вработување Куманово 6,9% (6670), Центарот за вработување Охрид евидентирани се 4,1% (3906) од вкупно невработените лица и др.

Со состојба на 31.12.2014 година, во АВРМ евидентирани се:

- 123 661 невработени лица; и
- 100 147 други лица кои бараат работа

Во Табела 13 прикажана е состојбата на невработените лица (активни баратели на работа) и другите лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа), по месеци во 2014 година.

Табела 13. Евидентирани невработени лица 2014 година		
Месец	Невработени лица	Други лица кои бараат работа
Јануари	97458	122563
Февруари	101854	119787
Март	104067	116944
Април	103250	115668
Мај	102209	114954
Јуни	100176	115266
Јули	97838	116076
Август	100458	114515
Септември	114487	105814
Октомври	120741	102100
Ноември	123607	100819
Декември	123661	100147

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Невработени лица – Активни баратели на работа

Со состојба на 31.12.2014 година во АВРМ евидентирани се 123661 невработени лица -активни баратели на работа.

Табела 14. Евидентирани невработени лица во 2014 година	
Невработени лица – жени	48996
Невработени лица на возраст од 15 до 24 години	14916
Невработени лица на возраст од 15 до 29 години	30611
Невработени лица на возраст од 55 години и повеќе	28713
Невработени лица кои чекаат вработување повеќе од една година	56845
Невработени инвалидни лица	1443
Невработени лица - корисници на паричен надоместок	12869
Вкупно	123661

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Структурата на невработени лица, според пол со состојба на 31.12.2014 година, се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на невработени лица 60,4% (74665), во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 39,6% (48996).

Во однос на возрасната структура, невработените лица на возраст до 29 години во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 24,8% (30611), од 30-39 години со 20,3% (25137), од 40-49 години со 20,8% (25706) и невработените лица со 50 години и повеќе во вкупниот број на евидентирани невработени лица учествуваат со 34,1% (42207).

Структурата на невработените лица според школска подготовка, се карактеризира со релативно големо учество на лицата со основно образование во вкупниот број на невработени лица, односно 39,8% (49214), невработените лица со непотполно средно образование учествуваат со 14,8% (18287), невработените лица со завршено средно образование со 29,8% (36814), а невработените лица со завршено вишо и високо образование со 2,0% (2454) односно 13,6 % (16892) во вкупно евидентираниите невработени лица.

Во евиденцијата на невработените лица, имајќи го во предвид степенот на образование, најбројни се невработените од следните профили на занимање: дипломиран економист, дипломиран правник, професор по одделенска настава на македонски јазик, дипломиран учител, дипломиран социјален работник, дипломиран психолог (професор), професор за предучилишно воспитување, дипломиран менаџер по туризам и угостителство, матурантите од гимназија се најбројни од невработените со

завршено средно образование, економски техничар, машински техничар, земјоделски техничар-полјоделец, конфекциски техничар, прехранбен техничар, хемиско-технолошки техничар и др.

Според време на чекање на вработување, со состојба на 31.12.2014 година, 54,0% (66816) од невработените лица, чекаат на вработување до 11 месеци, 26,0% (32102) (чекаат на вработување од една до три години, а 20,0% (24743) од невработените лица, чекаат на вработување четири години и повеќе.

Структурата на невработени лица според националната припадност, со состојба на 31.12.2014 година, е следна: 67,0% (82796) од невработени лица се Македонци, 21,0% (26010) - Албанци, 3,3% (4038) - Турци, 5,7% (6996) - Роми, 0,8% (972) - Срби, 0,2% (280) се Власи, 0,2% (246) - Бошњаци, а останатите 1,9% (2323) од невработените лица се припадници на друга етничка заедница.

Според местото на живеење, невработеноста е повеќе изразена во урбаната средина, каде се евидентирани 69,7% (86225) од невработените лица, а 30,3% (37436) од невработените се со место на живеење во руралната средина.

Соодветно на бројот на жители, во Центарот за вработување на град Скопје, евидентирани се најголем број од невработените лица, односно 17,2% (21331) од вкупно невработените лица. Во Центарот за вработување Тетово евидентирани се 10,6% (13074) од вкупно невработените лица, Центарот за вработување Куманово 8,7% (10815), Центарот за вработување Прилеп 7,2% (8890), Центарот за вработување Битола 6,2% (7704), Центарот за вработување Гостивар евидентирани се 5,3% (6589) од вкупно невработените лица и др.

Невработени инвалидни лица

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија со состојба на 31.12.2011 година, евидентирани се 2165 невработени инвалидни лица, од кои 35,9% (777) се жени.

Невработените инвалидни лица се вбројани во вкупниот број на невработени лица, евидентирани во АВРМ.

Според возрасната структура, 23,6% (512) од невработените инвалидни лица се на возраст од 15 до 29 години, 48,1% (1041) се на возраст од 30 до 49 години и 28,3% (612) од невработените инвалидни лица се на возраст со 50 години и повеќе.

Според степенот на образование, најголем број од невработените инвалидни лица 65,4% (1415) се без образование и со основно образование, 20,1% (435) се со непотполно средно образование, 12,7% (275) се со завршено средно образование, а невработените инвалидни лица со вишо и високо

образование учествуваат со 1,8% (40) во вкупниот број на невработени инвалидни лица.

Со состојба на 31.12.2012 година, во Агенцијата за вработување евидентирани се 2034 невработени инвалидни лица, од кои 37,0% (753) се жени, а 63,0% (1281) се мажи.

Според возрастната структура, 22,1% (450) од невработените инвалидни лица се на возраст од 15 до 29 години, 48,9% (995) се на возраст од 30 до 49 години и 29,0% (589) од невработените инвалидни лица се на возраст со 50 години и повеќе.

Според степенот на образование, најголем број од невработените инвалидни лица се неквалификувани и полуквалификувани лица, (64,1%), квалификуваните невработени инвалидни лица учествуваат со 20,0% во вкупниот број на невработените инвалидни лица, со средно образование со 13,6%, а невработените инвалидни лица со вишо и високо образование учествуваат со 2,2% во вкупниот број на невработени инвалидни лица.

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија со состојба на 31.12.2013 година, евидентирани се 1208 невработени инвалидни лица – активни баратели на работа, од кои 44,6% (438) се жени, а 55,4% (770) се мажи.

Според возрастната структура, 24,0% (290) од невработените инвалидни лица се на возраст од 15 до 29 години, 47,5% (573) се на возраст од 30 до 49 години и 28,6% (345) од невработените инвалидни лица се на возраст со 50 години и повеќе.

Според степенот на образование, најголем број од невработените инвалидни лица 47,7% (577) се без образование и со основно образование, 22,8% (275) се со непотполно средно образование, 24,0% (289) се со завршено средно образование, а невработените инвалидни лица со вишо и високо образование учествуваат со 5,5% (67) во вкупниот број на невработени инвалидни лица.

Со состојба на 31.12.2014 година, евидентирани се 1443 невработени инвалидни лица – активни баратели на работа, од кои 33,8% (488) се жени, а 66,2% (955) се мажи.

Според возрастната структура, 18,8% (271) од невработените инвалидни лица се на возраст од 15 до 29 години, 52,0% (751) се на возраст од 30 до 49 години и 29,2% (421) од невработените инвалидни лица се на возраст со 50 години и повеќе.

Според степенот на образование, најголем број од невработените инвалидни лица 56,0% (809) се без образование и со основно образование, 20,0% (288) се со непотполно средно образование, 20,2% (291) се со завршено средно образование, а невработените инвалидни лица со вишо и високо образование учествуваат со 3,8% (55) во вкупниот број на невработени инвалидни лица.

Политики за вработување

Политиките за вработување се уредени во повеќе стратешки документи на Владата на Република Македонија, меѓу кои Националната Стратегија за вработување 2015, Националниот Акциски план за вработување 2014-2015, Акцискиот план за вработување на младите 2015, Годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување (во 2015 година годишниот оперативен план ги опфаќа и услугите за вработување).

Во извештајниот период направени се неколку измени во законската регулатива, особено во делот кој се однесува на вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Почнувајќи од 2013 година, АВРМ води евиденција на:

- Невработени лица - лица пријавени во АВРМ, кои се невработени, но активно бараат работа и ги исполнуваат условите предвидени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност; и
- Други лица кои бараат работа - економски активни или неактивни лица кои се евидентираат во АВРМ, но не бараат активно работа и/или не се подготвени да прифатат работа.

Измените во законската регулатива имаа за цел точно утврдување на вистинските баратели на работа, утврдување на структурата на барателите на работа, креирање на соодветни активни политики и мерки за вработување прилагодени според потребите на барателите на работа и можностите на пазарот на трудот, целисходно користење на човечките и финасиските ресурси за работа со лицата кои навистина бараат работа. Пререгистрацијата на невработените лица евидентирани во АВРМ се спроведе во првите пет месеци од 2013 година. Невработените лица со пополнување на Пријава за воведување во регистар, се изјаснија и потпишаа изјава за воведување во регистарот на невработени лица (активни баратели на работа) или во регистарот на други лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа). Со овие законски измени:

- се дефинираат категориите „невработено лице“ и лице кое не се смета за невработено лице, како и на категориите „работоспособно лице“ и „невработено лице кое е привремено спречено за работа“;
- утврдени се условите за активно барање работа и за упатување на невработените лица заради вработување (соодветно, погодно или друго работно место кое не се смета за соодветно или погодно);

- се воведуваат повеќе регистри преку кои се диференцираат различните групи на невработени лица кои се евидентираат во АВРМ;
- се утврдува начинот на прибирање на податоците што се потребни за остварување на надлежноста на АВРМ и нивната заштита, како и конкретните рокови за чување на податоците во регистрите;
- утврдени се причините за бришење од регистрите и можност за преминување од еден регистар во друг;
- се предвидува задолжително изготвување на Индивидуален план за вработување за лицата кои активно бараат работа, при што е уредена подготовката, содржината, следењето и ревидирањето на истиот;
- предвиден е различен временски период на јавување во АВРМ за различните групи на евидентирани невработени и другите лица кои бараат работа;
- се уредува мирувањето и запирањето на правото на исплата на паричен надоместок по основ на невработеност;
- се воведува еднаков третман на приватните агенции за вработување со АВРМ во посредувањето и пристап до базата на невработени лица;
- се предвидува учество во трошоците на работодавачот за работна сила, доколку вработува лице кое е корисник на социјална помош (80% од висината на социјалната парична помош исплатена на лице/домаќинство за претходниот месец, од месецот во кој лицето е вработено), како и при вработување на лица до 29 годишна возраст (ослободување од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување во период од 12 месеци од денот на вработувањето).

Со измените на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност од 2012 година се намали периодот на користење на правото на паричен надоместок во случај на невработеност, односно на невработено лице кое има над 15 години стаж на осигурување и му недостасуваат најмногу до 18 месеци (претходно решение беше 5 години) пред исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, паричен надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно до настапување на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок.

Во соработка со Меѓународната организација на трудот во 2012 година беше изготвен Акциски план за вработување на млади 2015 година

кој го опфаќа периодот 2013-2015 година, со кој се утврдени четири стратегиски цели и голем број клучни резултати што треба да се исполнат за унапредување на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување за младите:

1. Зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот (за млади лица), преку подобрување на надлежностите на одделението за пазар на труд при Министерството за труд и социјална политика за координирање и следење на вработувањата на млади лица; интегрирање на реформите на Агенцијата за вработување на Република Македонија во сите подрачни центри за вработување и зајакнување на Државниот инспекторат за труд, со аспект на надминување на неформалното вработување).
2. Подобрување на можностите за вработување на младите (вклучувајќи реформа на системот за образование и обука; советување и насоки за кариера; воведување на флексибилен систем за обука што води кон вработување со поголеми приходи; и повеќе и подобри услуги за насочување за кариера на младите).
3. Поттикнување на вработеноста на младите преку развој на приватниот сектор (воспоставување на систем со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки капитал, како и воспоставување на насочени услуги за претприемништво кај младите).
4. Обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот (подобрување на таргетирањето и финансирањето на активните политики за пазарот на трудот; проширување на промотивните мерки за преминување на претпријатијата основани од млади лица кон формалната економија; подигнување на свеста кај младите за нивните права на работа; интегрирање на службите за вработување и социјалните служби за надминување на пречките).

Почнувајќи од 2007 година, Владата на Република Македонија донесува годишни Оперативни планови на активни програми и мерки за вработување, чија имплементација е во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Македонија. Главно, програмите и мерките од оперативните планови можат да се поделат во две групи:

- Програми и мерки кои водат кон директни вработувања (самовработување, субвенционирање на вработување); и
- Програми и мерки кои ја зголемуваат вработливоста на невработените лица, овозможувајќи им полесен пристап на пазарот на трудот (практиканство, обуки).

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права овој извештај да ја содржи целосната стапка на активираност, т.е. просечниот број на учесници во активните мерки како процент од сите невработени⁶, информираме дека согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, АВРМ води две евиденции на невработени лица, и тоа:

- евиденција на невработени лица кои се активни баратели на работа;
- евиденција на други лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа).

Притоа, самите лица потпишуваат изјава со која се изјаснуваат во која евиденција на невработени лица сакаат да бидат евидентирани.

Право на учество во активните програми и мерки за вработување имаат само невработените лица кои се активни баратели на работа.

Почнувајќи од 2007 година, АВРМ спроведува годишни Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. Исто така, од 2008 година АВРМ го имплементира Проектот Самовработување со кредитирање, како проект на Владата на Република Македонија. Истовремено, АВРМ во континуитет дава услуги за невработените лица и работодавачите кои се предвидени во законската регулатива (информирање, советување, мотивациски обуки, поддршка за активно барање работа и професионална ориентација).

Во 2011 година, во сите горенаведени активности биле вклучени приближно 6400 лица (2,3% од вкупниот број на невработени лица во 2011 година), од кои 5200 успешно ги завршиле (1,8% од вкупниот број на невработени).

Во 2012 година, во истите активности биле вклучени приближно 13000 лица (5,3% од вкупниот број на невработени лица во 2012 година), од кои 6800 лица успешно ги завршиле (2,8% од вкупниот број невработени).

Во 2013 година, согласно измените во законската регулатива, невработените лица се делат во 2 категории, активни и пасивни баратели на работа. Со горенаведените активности беа опфатени околу 15200 невработени лица, односно 15,8% од активните баратели на работа или 7% од вкупниот број на невработени лица (активни и пасивни) во 2013 година. Од нив, успешно завршиле над 13100 лица (13,6% од активните баратели на работа, односно 6% од вкупно невработените).

Во 2014 година, беа опфатени приближно 23000 невработени лица, односно 18,6% од евидентираниите активни баратели на работа, или 10,2% од вкупниот број на евидентирани невработени лица (активни и пасивни). Од

⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 4.

нив, успешно завршиле над 19600 лица (15,8% од активните баратели на работа, односно 8,8% од вкупно невработените).

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права овој извештај да наведе дали политиките за вработување се монитирани и како нивната ефективност се оценува⁷, информираме дека имплементацијата на активните програми и мерки за вработување постојано се мониторира од страна на вработените во Агенцијата за вработување на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика. Во поглед на ефективноста на политиките, од страна на Меѓународната организација на трудот беше направена импакт евалуација на активните програми на пазарот на трудот, како и проценка за имплементирањето на услугите и активните програми за вработување на млади лица. Наодите од документите се земаат предвид при понатамошно реализирање на програмите.

⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 5.

Член 1§2

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работа, страните-договорнички се обврзуваат на ефикасен начин да го заштитуваат правото на работниците да заработуваат за живот преку слободно избрана работа

Забрана за дискриминација во вработувањето

Согласно националната законска регулатива во Република Македонија постојат повеќе институции и тела каде што заштита можат да побараат сите физички и правни лица кои се дискриминирани и се доведени во нееднаква положба и тоа вонсудски, познати како тела за еднаквост и судските органи

Вонсудски органи кои даваат заштита од дискриминација во Република Македонија се:

1. Уставниот суд на Република Македонија;
2. Народен правобранител;
3. Комисија за заштита од дискриминација;
4. Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите;
5. Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и на правата на граѓанинот;
6. Комитетот за односи меѓу заедниците.

Судската заштита од дискриминација се остварува пред:

1. Основните судови во Република Македонија;
2. Управниот суд на Република Македонија.

Уставен суд на Република Македонија

Уставот предвидува заштитен механизам од каков било облик на дискриминација заснован на пол, на раса, на верска, на национална, на социјална и на политичка припадност преку поднесување на иницијатива/барање до Уставен суд за заштита од дискриминација.

Со иницијативата може да се тврди дека определена одлука, или практика/состојба го нарушува принципот на еднаквост и на недискриминација.

Праксата на Уставниот суд покажува дека досега граѓаните поднеле многу мал број барања за заштита од дискриминација по кој судот најчесто се прогласил за ненадлежен и мериторно не одлучувал.

Народниот правобранител на РМ е независен и самостоен во вршењето на функцијата, тој е орган кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени правата со

акти, со дејствија и со пропуштање на дејствија од страна на органите на државната управа, од други органи и организации кои имаат јавни овластувања и кој презема мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна правична застапеност на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локална самоуправа и јавните установи и служби.

Комисија за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган кој има својство на правно лице и е со седиште во Скопје.

Комисијата има широки надлежности во доменот на превенција и на заштита од дискриминација, на афирмацијата и унапредувањето на еднаквиот третман и на недискриминацијата.

Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите е лице вработено како државен службеник во Министерството за труд и за социјална политика, задолжено да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите.

Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и на правата на граѓанинот при Собранието на Република Македонија разгледува начелни прашања, дава предлози и мислења во врска со состојбата за натамошното унапредување на заштитата и на слободата на правата на граѓаните и до неа можат да се обратат и граѓаните.

Комитетот за односи меѓу заедниците, како постојно работно тело на Собранието на Република Македонија, разгледува прашања од областа на односите на заедниците и дава мислење и предлози за нивно решавање.

Народниот правобранител на Република Македонија има улога на национален, превентивен механизам и постапува по индивидуални претставки од физички и од правни лица, постапува и по сопствена иницијатива во случаите на повреда на уставните и на законските права од страна на органите на **државната управа, од други органи и од организации кои имаат јавни овластувања.**

Доколку по спроведената постапка констатира повреда, народниот правобранител може да даде препорака, предлози, мислења и укажувања за начинот на отстранување на тие повреди, да предложи повторно да се спроведе определена постапка и да покрене иницијатива за поведување дисциплинска или друга постапка на одговорност.

Комисија за заштита од дискриминација постапува по поднесена претставка од сите **физички и правни лица од приватниот и од државниот** сектор кога некое лице е дискриминирано по која било основа, што е наведено во член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. За утврдената дискриминација Комисијата донесува мислење, со кое препорачува начин на отстранување на повредите на правото. Комисијата може да покрене иницијатива за поведување постапка пред надлежен орган за утврдување на одговорноста.

Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите постапува по поднесена претставка од физичко лице, од здруженија на граѓани, од синдикати и од други правни лица од јавниот и од приватниот сектор, како и по сопствен иницијатива кога некое лице е **дискриминирано врз основа на полот.**

Застапникот изготвува мислење за случајот во смисла на тоа дали постои нееднаков третман, или не. Во писменото мислење може да се наведат и неправилностите кои се утврдени во конкретниот случај како и да се дадат препораки како тие да се отстранат, а може да се побара од страната која ги направила овие неправилности да преземе мерки за отстранување на овие неправилности и да го извести застапникот кои мерки ги презел. Препораките не се правно-обврзувачки за сторителот на повредата.-дискриминацијата.

Подносителот на претставката е ослободен од плаќање такса или друг надомест за поднесената претставка пред Народниот правобранител, пред Комисијата за заштита од дискриминација и пред Застапникот.

Претставката треба да е потпишана, да содржи лични податоци за подносителот и да ги содржи околностите, фактите и доказите врз кои се темели претставката.

Во претставката треба да биде наведен органот, организацијата, установата и лицето на кое се однесува претставката, како и да се наведе дали подносителот претходно се обратил до некој орган.

Постапката по поведената претставка завршува во рок од 90 дена од денот на поднесувањето.

Се донесува мислење, се дава препорака и укажувања за начинот на отстранување на констатираните повреди.

Се поставува прашањето: дали некој од овие органи има примарна надлежност, а други секундарна и дали постои одреден редослед во постапувањето? Оставено е на диспозицијата на лицето кое смета дека е жртва на нееднакво постапување и на дискриминација по која било основа, самостојно да одлучи до кој од надлежните органи и тела ќе се обрати или пак директивно ќе побара судска заштита пред редовните судови, или пред Уставниот суд на Република Македонија. Ваквата состојба на плурализам и на комплементарност на надлежностиве е позната и е присутна и во многу европски земји и таа се смета за нормалана последица на динамичниот развој и од постојаниот тренд на збогатување и на проширување на механизмите за заштита и за ефикасна борба против дискриминацијата и за почитувањето на човековите права. Ваквата состојба не треба да се смета за судир на надлежности, туку напротив, оваа состојба треба да се смета за предност и да се разрешува преку меѓусебни консултации и дијалог меѓу засегнатите тела/органи и тоа да биде во најдобар интерес на граѓаните и на нивната еднаквост.

Судска заштита

Основни судови

Граѓанско-правна заштита

Каква граѓанска правна заштита од недозволена дискриминација е ставена на располагање на дискриминираните лица, каде да се обратат граѓаните и кои видови тужби се предвидени е дадено во следниот дел:

Лицето кое смета дека му е повредено некое право има можност да иницира судска постапка со поднесување тужба до надлежниот суд.

Една од надлежностите на Комисијата за заштита од дискриминација е на подносителот на претставката да му даде информации за неговите права и можности за поведување судска постапка, или друга постапка за заштита.

Во Законот за спречување и за заштита од дискриминација е предвидена посебна граѓанска судска постапка за случаите на повреда на правото на еднаков третман според еден, или според повеќе дискриминаторни основи. Постапката се поведува со тужба пред надлежен суд и таа има карактер на итна постапка, а се води според одредбите на Законот за парнична постапка. Тоа значи дека судот, откако ќе биде поднесена тужбата, треба во најкраток можен рок да постапи по истата (нема изрични рокови), меѓутоа брзината на одлучување по така поднесената тужба ќе зависи од случај во случај и во зависност од сложеноста на предметот, но секако, целата постапка треба да биде завршена во разумен рок.⁸

Управен суд

Управната судска заштита опфаќа заштита на правата на граѓаните од повреди направени со поединечни, незаконски акти на државната управа и на други органи и организации кои имаат јавни овластувања.

Управниот суд е надлежен да решава против поединечни акти на органите на државната управа, Владата, други државни органи, општините и градот Скопје, организации утврдени со закон и на правни и други лица во вршењето на јавни овластувања (носители на јавни овластувања), кога за решавање во втор степен против таквиот акт, не е обезбедена друга правна заштита.

Судска постапка во случаи на дискриминација

Законот за спречување и заштита од дискриминација, предвидува и судска заштита на секое лице за коешто смета дека поради дискриминација му е повредено некое право преку поднесување на соодветна тужба пред надлежен суд. Тука доаѓаме и до првата специфичност на судската

⁸ Судски прирачник за спречување и заштита од дискриминација, Скопје 2013

постапка, а тоа е таканаречената акцесорна улога на дискриминацијата. Ова значи дека оној што тврди дека е дискриминиран мора да докаже дека некое друго конкретно право му е повредено поради дискриминација манифестирана преку некој акт, однесување, непостапување или слично, од страна на тужената страна. Овој принцип е присутен и во Европската конвенција за човекови права.

Втората важна карактеристика на судската постапка во предметите за заштита од дискриминација е дека таа се води и, притоа, соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка. Ова е предвидено во членот 34 од Законот, којшто, пак, во ставот 3 предвидува дека постапката е итна, што е третата важна карактеристика на судската заштита во овие предмети.

Во однос на стварната надлежност, надлежни се основните граѓански судови, но имајќи ја предвид можноста со одредени тужби, каде што се утврдува или забранува дискриминација, да може да се бара и надоместок на штета, во одредени случаи надлежни можат да бидат и основните судови со проширена надлежност доколку станува збор за тужбено барање повисоко од 50.000,00 евра. Што се однесува до месната надлежност, а во согласност со членот 35 од Законот, во постапката за заштита од дискриминација, покрај Судот за општа месна надлежност, надлежен е и судот на чие подрачје е седиштето односно живеалиштето на тужителот.

Наредната важна карактеристика на судската постапка, којашто е и една од најбитните, е во однос на товарот на докажување. Во овие случаи товарот на докажување се разликува од оној „редовниот“ предвиден со Законот за парнична постапка. Имено, тужителот мора да ги обезбеди сите докази со кои располага за да ја докаже основаноста на тужбеното барање, или, пак, обврската на тужениот кон одговорот на тужбата да ги достави сите докази кои би го оспориле или целосно би го собориле поставеното барање со тужбата. Во согласност со членот 38 од Законот, ако странката во судската постапка тврди дека во согласност со одредбите на овој Закон í е повредено нејзиното право на еднакво постапување, должна е да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Но, докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната страна по создавањето на *prima facie* случај на дискриминација. Ова значи дека тужителот, само треба да го стори веројатно постоењето на дискриминација и да го убеди судот дека во конкретниот случај можно е да постои дискриминација. Во тој момент товарот на докажување преминува на другата (тужената) страна, којашто ќе треба да докаже дека со својот акт, сторување или несторување не предизвикала различен третман на тужителот во однос на другите лица во иста или слична ситуација, односно дека во конкретниот случај немало дискриминација.

Со тужбата може да се бара заштита на повредено право поради настаната дискриминација, односно заштита поради секое неоправдано,

правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на основа на полот, расата, бојата на кожата, родот, припадноста на маргинализираната група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското уверување, образованието, политичката припадност, личниот или општествен статус, менталната и телесна попреченост, возраста, семејната или брачна состојба, имотниот статус, здравствената состојба или која било друга основа.

Законот прецизно, со членот 36, пропишал што конкретно може да се бара како право на заштита со тужбата поради настанатата дискриминација. Така, во согласност со оваа одредба од Законот, тужителот со тужбата може да бара:

- да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, односно дејство коешто го презел или пропуштил да го преземе непосредно, можело да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето;
- да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднакво постапување, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
- да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон; и
- да се објави во медиумите пресудата со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување на трошок на тужениот.

Сите овие барања може да се истакнат заедно со барањата за заштита на други права за кои се одлучува во парничната постапка, ако сите барања се во меѓусебна врска и ако ист суд е стварно надлежен да одлучува по истите.

Законот за спречување и заштита од дискриминација во одредбата од членот 36, воведува нов начин на заштита на правото на рамноправно постапување со воспоставување посебна индивидуална тужба, притоа, одредувајќи четири видови на тужби и тоа:

- Тужба за утврдување на дискриминација (деклараторна-антидискриминациска);
- Тужба за надоместок на штета (кондемнаторна);
- Тужба за забрана, односно пропуштање (реститутивна-репарациска-антидискриминациска тужба);

- Тужба за објавување на пресуда (публикациска);
- Кумулација на тужбени барања.

Со оглед на тоа што се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка, во постапката за заштита од дискриминација, по донесувањето на одлуката од страна на судот, на странките им стојат на располагање редовните и вонредните правни лекови предвидени во овој закон:

1. Жалба против пресуда на првостопениот суд како редовен правен лек;
2. Ревизија и повторување на постапката како вонредни правни лекови.

Редовен правен лек - Жалба против пресуда (Право на жалба)

Против пресуда донесена во прв степен странките можат да изјават жалба во рок од 15 дена од денот на доставувањето на преписот на пресудата, ако во овој закон не е определен друг рок. Навремено изјавената жалба спречува пресудата да стане правосилна во делот што се побива со жалбата. За жалбата против пресудата одлучува второстепениот суд.

Странката може да се одрече од правото на жалба, од моментот кога е објавена пресудата, или од моментот кога ќе и се достави преписот на пресудата. До донесувањето на одлуката на второстепениот суд странката може да се откаже од веќе изјавената жалба. Одредувањето или откажувањето од жалбата не може да се отповика.

Вонредни правни лекови

1. Ревизија

Согласно Законот за парничната постапка (член 372), против правосилна пресуда донесена во втор степен странките можат да изјават ревизија во рок од 30 дена од денот на доставувањето на препис на пресудата (став 1). Странките можат да изјават ревизија против второстепена пресуда, ако вредноста на предметот на спорот на побиваниот дел на пресудата надминува 1.000.000 денари (став 2). По исклучок од ставот 2, без оглед на вредноста на спорот, ревизијата секогаш е дозволена:

- во спорови за издршка;
- во спорови за надоместок на штета за загубена издршка поради смрт на давателот на издршката;
- во спорови од работните односи по повод престанок на работен однос;
- во спорови за заштита на авторско право освен за паричните побарувања по тој основ; 5) во спорови што се однесуваат на заштита и употреба на пронајдоци и технички унапредувања,

мостри, модели и жигови и на правото на употреба на фирма или назив, како и во спорови од нелојален натпревар и монополистички однесувања освен за паричните побарувања по тие основи; и

- во спорови во кои во постапка по жалба второстепениот суд ја преиначил првостепената пресуда.

Ревизијата по исклучок е дозволена и против второстепена пресуда против која не може да се изјави ревизија според ставот (2) од овој член, ако второстепениот суд во изреката на пресудата што ја донел, тоа го дозволил. Второстепениот суд може да дозволи ревизија со конкретизирање на опфатот на правното прашање кое би се покренало пред Врховниот суд на Република Македонија, ако оцени дека одлуката во спорот зависи од решавање на некое материјално-правно или процесно-правно прашање важно за обезбедување на единствена примена на законот и воедначување на судската практика. Во образложението на пресудата второстепениот суд е должен да наведе заради кое правно прашање ја дозволил ревизијата и да ги наведе одлуките кои укажуваат на неоедначена примена на законот, како и да ги образложи причините поради кои смета дека ова е важно за обезбедување на единствена примена на закон и воедначување на судската практика.

Одредбите од ставовите (2) и (4) на овој член не се применуваат во оние спорови за кои со овој или со друг закон изрично е одредено дека за нив ревизија не е дозволена.

За ревизијата одлучува Врховниот суд на Република Македонија.

Врховниот суд на Република Македонија одлуката по ревизијата ќе ја донесе најдоцна во рок од осум месеци од денот на приемот на предметот во работа.

2. Повторување на постапка

Постапката што со одлука на судот е завршена правосилно, може, по предлог од странката, да се повтори, ако:

- при донесувањето на одлуката учествувал судија, односно судија-поротник кој според законот морал да биде изземен, односно кој со решение на судот бил изземен;
- на некоја странка со незаконито постапување, а особено со пропуштање на доставувањето не и била дадена можност да расправа пред судот;
- во постапката како тужител или тужен учествувало лице кое не може да биде странка во постапката или ако странката која е правно лице не ја застапувало овластено лице, или ако парнично неспособната странка не ја застапувал законски застапник, или ако законскиот застапник, односно полномошник на странката немал потребно овластување за водење на постапката или за

одделни дејствија во постапката, доколку водење на постапката, односно вршење на одделни дејствија во постапката не било дополнително одобрено;

- одлуката на судот се заснова врз лажен исказ на сведок или вештак;
- одлуката на судот се заснова врз исправа што е фалсификувана или во која е заверена невестината содржина;
- до одлуката на судот дошло поради кривично дело на судијата, односно на судијатапоротник, на законскиот застапник или на полномошникот на странката, на спротивната странка или на некое трето лице;
- странката стекне можност да ја употреби правосилната одлука на судот која порано меѓу истите странки е донесена за исто барање;
- одлуката на судот се заснова врз друга одлука на суд или врз одлука на некој друг орган, а таа одлука ќе биде правосилно преиначена, укината, односно поништена;
- странката узнае за нови факти или најде или стекне можност да употреби нови докази врз основа на кои за странката можела да биде донесена поповолна одлука тие факти или докази да биле употребени во поранешната постапка; и
- со одлука на надлежен орган дополнително правосилно е одлучено за претходно прашање на кое се заснова одлуката на судот.

Постапката правосилно завршена со пресуда врз основа на признание, пресуда врз основа на одрекување, пресуда поради неподнесување на одговор на тужба и пресуда поради изостанок не може да се повтори поради причините од ставот (1) точки 8, 9 и 10 на овој член.

Постапката правосилно завршена со пресуда врз основа на признание и пресуда врз основа на одрекување може да се повтори затоа што изјавата за признание, односно одрекување е дадена во заблуда или под влијание на присила или измама.

Почитувањето на човековите права и слободи, недискриминацијата и еднаквоста претставуваат основни вредности на едно демократско општество. Тргувајќи од ова, Република Македонија следејќи ги верно придобивките на современото општество донесе Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Македонија” бр. 50/2010 од 13.04.2010).

Законот предвиде формирање на самостоен и независен орган задолжен за обезбедување правна заштита на жртвите од дискриминација, па така согласно законот беше формирана Комисијата за заштита од дискриминација.

Комисијата за заштита од дискриминација започна со работа како самостојно и независно правно лице на 1 јануари, 2011 година. Истата е составена од седум членови, кои се именувани од страна на Собранието на Република Македонија со мандат период од пет години, со можност на еден повторен избор. Комисијата за заштита од дискриминација претставува централен национален авторитет за спречување и заштита од дискриминација во Македонија, а воедно и институција за афирмација и промоција на еднаквоста, недискриминацијата и толеранцијата. Во текот на нејзината работа, Комисијата покрај работата на претставки за дискриминација, учествуваше во имплементација на голем број проекти за дискриминација, потпишани меморандуми за соработка со институции, истражувања, изработка на водичи и извештаи, изработка на Комуникациска стратегија на комисијата, членовите на комисијата присуствуваа на голем број обуки, конференции, студиски посети итн. Комисијата во текот на нејзината работа се соочи и со многу предизвици како што е непостоењето на административно стручна служба и ограничен буџет. Комисијата има континуирана соработка со бројни организации и здруженија, а со дел од нив има склучено и меморандуми за соработка како што се: Организацијата за безбедност и соработка на Европа (ОБСЕ Мисијата во Скопје), Министерството за труд и социјална работа, Академијата за судии и јавни обвинители, Сојузот на синдикати на РМ, како и со голем број на Здруженија на граѓани: Хелсиншкиот комитет за човекови права, Здружението на граѓани Х.Е.Р.А – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, Полио плус – Движење против хендикеп и Здружението на граѓани за социјален и мултикултурен развој „Женска алијанса“.

Во период од јануари 2011 до декември 2014 Комисијата за заштита од дискриминација освен по постапувањето по предмети за дискриминација спроведе повеќе активности за намалување на дискриминацијата во областа на работа и работните односи. Со поддршка на Мисијата на Организацијата за безбедност и соработка на Европа во Скопје, Комисијата за заштита од дискриминација спроведе истражување на дискриминација во огласи за вработување. Истражувањето се спроведе согласно Методологијата за истражување кое што беше подготвено од страна на експертот за истражувањето на дискриминаторските огласи и опфати период од 6 месеци, односно 15 април-15 септември 2013 година. Субјект на анализа на ова истражување беа огласи во печатени весници и веб портали каде што истите се објавуваат, односно „Дневник“, „Утрински весник“, „Лајм“, веб страниците на „Најди работа“ и „Агенцијата за администрација“ кои што до Комисијата секојдневно беа доставувани од страна на Мисијата

на ОБСЕ, со цел истите да се анализираат и да се изработи истражувањето. Наодите од истражувањето беа презентирани во април 2014 година, на конференција организирана од страна на Мисијата на Организацијата за безбедност и соработка на Европа.

Комисијата за заштита од дискриминација, заедно со Мисијата на Организацијата за безбедност и соработка на Европа во Скопје, на 30-ти мај и 6-ти јуни 2014 година одржа две работни средби со наслов: Комисијата за заштита од дискриминација и социјалните партнери - Презентација на наодите од извештајот „Дискриминација во огласите за вработување“. Во изнесената презентација од страна на Комисијата беше истакнато дека во досега анализираниите огласи кои опфатиле 4 весници од кои два македонски и два албански, и еден интернет портал (од месец април до месец септември 2013 година) во приватниот сектор 27% од огласите содржат дискриминациски наводи и овој процент е повисок за 18,5% во однос на јавниот сектор (во кој овој процент е 8,5%). По однос на дискриминаторските основи беше ставен акцент на тоа дека високо доминира полот како основа со 55%, потоа личниот статус (кој вклучува брачен статус, бременост и дали е родител) со 21% и возраста со 17%.

Целта на овие состаноци беше учесниците да се запознаат со моменталната состојба и да се согледаат конкретните наоди од истражувачкиот извештај Дискриминација во огласите за вработување како подготовка на документ - Упатство и препораки за работодавачите, а кои се однесуваат на необјавување на дискриминаторски содржини во огласите за вработување (<http://kzd.mk/mk/dokumenti/2014>).

Во референтниот период на овој Извештај (2011-2014 година), до Комисијата беа пристигнати вкупно 139 претставки во областа на работа и работните односи. Во 7 случаи Комисијата утврди дискриминација и тоа по основ на пол, возраст, политичка припадност, етничка припадност и личен и општествен статус. Во еден од случаите се работеше за отпуштање од работа од страна на приватна фирма во РМ, на група вработени лица од ромската етничка заедница. Во друг случај каде Комисијата утврди дискриминација по основ на политичка припадност, со истек на 30 дена рок за дискриминаторот по постапување на Мислењето и препораката од Комисијата, односно непостапување, од страна на дискриминираното лице, во овој случај, наставничката покрена судска постапка за дискриминација, додека пак Комисијата се вклучи во постапката како замешувач.

Во период од јануари 2011 година до декември 2014 година, до Комисијата за заштита од дискриминација поднесени беа вкупно 331 претставка за дискриминација. Најголем дел од претставките се поднесени во областа работа и работни односи, вкупно 139 претставки, потоа 50 претставки во областа социјална сигурност, 48 претставки во областа пристап до добра и услуги, 36 претставки во областа правосудство и управа,

27 претставки во областа образование, наука и спорт, 18 претставки во областа јавно информирање и медиуми, 7 претставки во областа домување, 5 претставки во областа членување и дејствување во синдикални, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство, 3 претставки во областа култура, 17 претставки во други области определени со закон, и во 11 претставки не е наведен основот на дискриминација.

Во 2011 година поднесени беа вкупно 60 претставки за дискриминација, во 2012 година беа поднесени 74 претставки, 84 претставки беа поднесени во 2013 година, и 106 претставки беа поднесени во 2014 година.

Комисијата по претставките поднесени во овој период, утврди директна дискриминација во 14 случаи, индиректна дискриминација во 2 случаи и вознемирување во 5 случаи, во 4 случаи спогодбени ги реши претставките. Врз основа на член 31 од Деловникот за работа на Комисијата, во одреден број случаи, преку посредување помеѓу страните, Комисијата успеа да издејствува **спогодбени решенија** за проблемите со кои се соочувале поднесувачите на тие претставки. Во вакви случаи, Комисијата го запира понатамошното постапување со Заклучок, во кој ги објаснува преземените дејства, како и резултатите од истите со кои се отстранува повредата на правото.

Остатокот од претставките поднесени во референтниот период на овој Извештај, се процесираат во оваа 2015 година.

Комисијата за заштита од дискриминација бележи најголем број на претставки во областа на работата и работните односи. Секојдневно е сведок на огласи за вработување кои содржат дискриминаторски елементи и постојано упатува на елиминирањена истите. Како последователно на Истражувањето на дискриминација во огласите во вработување (<http://kzd.mk/mk/dokumenti/2014>), од 2015 година Комисијата континуирано ја следи постапката за вработување во огласите со цел да укаже на неправилностите од аспект на дискриминација, како и да воспостави пракса кај медиумите кои објавуваат огласи и работодавачите кои ги креираат. Од јануари до септември 2015 година, Комисијата во 6 случаи има реагирано по однос на дискриминација во огласи за вработување со известување и укажување на неправилноста. До работодавачите, Комисијата го испраќа и подготвеното Упатство и препораки за работодавачите, а кое се однесува на необјавување на дискриминаторски содржини во огласите за вработување.

Во поглед на барањето на Комитетот следниот извештај да содржи прецизен опис за ситуацијата во врска со забраната на дискриминација врз

основа на сексуалната ориентација, но и дискриминацијата врз основа на возраст при вработувањето, односно опис и за легислативата и за праксата⁹, информираме дека законската регулатива на Република Македонија експлицитна забрана за дискриминација врз основа на сексуална ориентација има во:

- Закон за работни односи (“Службен весник на РМ”, бр. 158 од 9 декември 2010), членот 6 забранува дискриминација врз основа на половата насоченост;
- Закон за јавно здравје (“Службен весник на РМ”, бр. 22 од 15 февруари 2010) во делот на активностите на Институтот за јавно здравје и центрите, член 16;
- Закон за заштита на правата на пациентите (“Службен весник на РМ” бр. 82 од 8 јули 2008) во делот на правата на пациентите, член 5;
- Закон за семејство (“Службен весник на РМ” бр. 157/08 од 12 декември 2008), во делот за жртви на трговија со луѓе и нивните семејства, член 177-1;
- Закон за основање на Национална Агенција за европски образовни програми и мобилност (“Службен весник на РМ” бр. 133 од 20 септември 2008) во делот за програмата Млади во акција, членови 7 и 8;
- Закон за високо образование (“Службен весник на РМ” бр.35/2008) во делот за регулирање на условите и начинот на запишување на студии и постапката за селекција на кандидатите член 108 став 5.

Надзор над примената на Законот за работните односи врши Државниот инспекторат за труд. Овој орган својата функција ја извршува преку вршење редовни и вонредни инспекциски надзори кај работодавачите. Во поглед на засновањето на работниот однос, Инспекторатот постапува по претставки поднесени од кандидати на оглас за вработување кои сметаат дека им се нарушени правата предвидени со законот, меѓу кои и правата предвидени со член 6 од Законот за работните односи (веќе наведени во претходниот Извештај на Република Македонија по однос на ова прашање, односно сите основи за дискриминација). Така во 2011 година имало 308 претставки претставки кои се однесуваат на постапката за вработување, во 2012 имало 293, во 2013 имало 349 и во 2014 имало 276 претставки. Во 2011 Државниот инспекторат за труд по поднесените претставки констатирал неправилности при вработувањето и донесени се 68 решенија за отстранување на неправилности, во 2012

⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 5

инспекторат донел 179 решенија, во 2013 донел 192 решенија и во 2014 година Државниот инспекторат за труд сонел 96 решенија за отстанување на неправилности.

Во Законот е предвидено да доколку работодавачот не постапи по решението, инспекторот поднесува барање за поведување на прекршочна постапка до прекршочна комисија. За овој прекршок – непостапување по решението на инспекторот, во Законот за работните односи предвидена е глоба во висина од 2000-3000 евра во денарска противвредност за правното лице и од 500-1000 евра во денарска противвредност за одговорното лице во правното лице.

Во поглед на судската заштита на кандидатите кои се јавиле на оглас за вработување, според член 181 (став 7) од Законот за работните односи, неизбраниот кандидат кој смета дека при изборот за вработување била прекршена забраната на дискриминација од страна на работодавачот, има право да бара надомест на штета пред надлежен суд.

Сите горенаведени постапувања од страна на Државниот инспекторат за труд, а поврзани со постапката при вработување, се применуваат при сите поднесени претставки за нарушување на права од кандидати на оглас за вработување, меѓу кои се сите права предвидени со член 6 од Законот за работните односи, разбирливо вклучително и правото на еднаков третман без разлика на сексуалната ориентација (половата насоченост во Законот) и возраста.

Сексуалната ориентација како основ за дискриминација е опфатена во Законот за спречување и заштита од дискриминација во член 3 под терминот “или било која друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор”. Законот забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на: пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или било која друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор. Законот воедно ги дефинира и забранува потешките облици како што е дискриминацијата направена кон одредено лице по повеќе дискриминаторски основи, односно повеќекратната дискриминација.

Во соработка со Организацијата за безбедност и соработка на Европа (ОБСЕ Мисијата во Скопје) во 2013 година се одржаа неколку обуки за јакнење на капацитетите на Комисијата за дискриминација вклучувајќи и обука за дискриминација по основ на сексуална ориентација.

Во ноември 2014 година Комисијата потпиша меморандум за соработка со Здружението на граѓани Х.Е.Р.А – Асоцијација за здравствена едукација и истражување – Скопје за имплементација на проектот “Зајакнување на владеењето на правото на заедницата на ЛГБТ (лезбејки, геј популацијата, бисексуалци/ки трансексуалци/ки) граѓани”. Проектот започна со имплементација од ноември 2014 до декември 2015 и е фокусиран на зајакнување на капацитетите на членовите на Комисијата за заштита од дискриминација и стручната служба. Согласно овој проект, се реализираа 5 активности:

- проценка на потребите за градење на капацитетите на Комисијата за заштита од дискриминација, за решавање на случаи на дискриминација врз основа на сексуалната ориентација и родовиот идентитет во релација со предмети поднесени од ЛГБТ заедницата;
- тренинг за јакнење на капацитетите на членовите на комисијата;
- студиска посета на телата за еднаквост во Холандија;
- развивање на внатрешен протокол на работа за забрзување на процесот на отстранување на дискриминацијата кон ЛГБТ заедницата; и
- кампања за подигање на свеста кај граѓаните за поголема толеранција и недискриминација на ЛГБТ заедницата.

По основ на се сексуална ориентација и родов идентитет, во период од јануари 2011 до декември 2014 до Комисијата пристигнати се вкупно 18 претставки. Поголем дел од претставките се поднесени од правни лица, односно Здруженија на граѓани. Комисијата за заштита од дискриминација утврди дискриминација и вознемирување во 3 случаи, во 9 случаи не утврди дискриминација, во 3 случаи не поведе постапка согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација и во еден случај спогодбено ја реши претставката, бидејќи повредата во истиот случај беше отстранета.

Во поглед на прашањето на Комитетот за дискриминацијата врз основа на возраст, дополнително на информациите за дискриминација врз основа на сексуалната ориентација¹⁰, информираме дека во Законот за спречување и заштита од дискриминација во членот 6 како една од дискриминациските основи е наведена и возраста, која се третира на ист начин како и другите дискриминациски основи. Исто така, Законот за

¹⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци ХХ-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 6.

еднакви можности на жените и мажите (“Службен весник на РМ” бр. 6/2012) во член 3 став 6 согласно принципот на еднаков третман во пристапот до вработување, ја забранува дискриминацијата покрај другите основи и врз основа на возраст. Дополнително, Законот за работни односи (“Службен весник на РМ” бр. 158 од 9 декември 2010), со членот 6 забранува дискриминација врз основа на возраст и Законот за високо образование (“Службен весник на РМ” бр. 35/2008) во делот за регулирање на условите и начинот на запишување на студии и постапката за селекција на кандидатите (член 108 став).

Одредбите од горенаведените закони се спроведуваат на ист начин како што е наведено погоре на овој текст за сите основи на дискриминација.

Во период од јануари 2011 до декември 2014 година до Комисијата за заштита од дискриминација пристигнати се вкупно 19 претставки за дискриминација по основ на возраст. Комисијата за заштита од дискриминација во 2 случаи утврди директна дискриминација по основ на возраст во областа на работните односи. Двата случаи на дискриминација се за преместување од едно на друго работно место на лицата со давање на потпишување на нов или анкес договор. Со таквото распоредување за кое причина е возраста на лицето претставува вознемирување и повреда на достоинството врз основ на возраст. Комисијата за заштита од дискриминација во двата случаи донесе Мислење и препорака до дискриминаторот да ја острани повредата на правото на начин што ќе донесе решение за склучување на нов променет договор со кое лицето ќе се врати на истото работно место. Препораките на Комисијата се задолжителни и дискриминаторот треба да постапи по истите во рок од 30 дена. Ако лицето на кое препораката е упатена не постапи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата ќе покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

Забелешка: Подносителите при поднесување на претставка за дискриминација можат да наведат повеќе од еден основ на дискриминација, односно повеќе од една област на дискриминација.

Во поглед на прашањето на Комитетот за тоа дали постои национална стратегија за борба против сите форми на дискриминација при вработување¹¹, информираме дека Владата на РМ на предлог на Министерството за труд и социјална политика во 2012 година ја усвои Националната стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на пол, возраст, етничка припадност, ментална и телесна попреченост, чија основна

¹¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 6.

цел е да се подобри статусот на најранливите категории на граѓани во општеството и да се обезбеди континуиран развој во остварувањето на еднаквоста и недискриминацијата. Стратегијата утврдува 3 општи стратешки цели:

а) Унапредување на правната рамка за еднакви можности и недискриминација;

б) Зајакнување на капацитетите на институционалните механизми за спречување и заштита од дискриминација и промовирање на еднаквите можности;

в) Подигнување на јавната свест за препознавање на формите на дискриминација и јакнење на свеста за промовирање на концептот на недискриминација и еднакви можности.

Преку оваа Стратегија и стратешките цели се уредени мерките и активностите кои ќе бидат спроведени за да обезбедат меѓуресурска и меѓусекторска соработка, како и соработка со граѓанскиот сектор и со социјалните партнери при реализацијата на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и други закони и програми кои се однесуваат на оваа област, да ја координираат работата и да вршат следење на спроведувањето на политиките, мерките и активностите.

Во поглед на прашањето на Комитетот за тоа дали се поведени постапки од страна на граѓаните за утврдување на уставноста и законитоста на некој закон, законска одредба, колективен договор или договор за вработување од аспект на дискриминација при вработување, со цел барање за нивно поништување од страна на Уставниот суд¹², следат информации од страна на Уставниот суд на Република Македонија:

Во периодот од 2011 – 2015 година Уставниот суд на Република Македонија во повеќе наврати односно во повеќе предмети ја оценувал уставноста на законите од аспект на наводи за постоење на дискриминаторски одредби, односно од аспект на член 9 од Уставот на Република Македонија. Како позначајни предмети кои ги разгледувал Уставниот суд ги наведуваме следниве предмети односно одлуки и решенија на Уставниот суд:

1. Уставниот суд со **Одлука У.број. 173/2010 од 22 јуни 2011** година, го укинал член 53 став 1 алинеја 6 од Законот за вработување и осигурување во

¹² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 6.

случај на невработеност („Службен весник на Република Македонија“ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/2010 и 88/2010).

Иницијативата била поднесена од страна на Асоцијација „Магна карта“ од Велес и Движење за социјална правда „Ленка“ од Скопје. Укинатата одредба предвидувала дека невработено лице е лице на кое работниот однос не му престанал по негова волја.

Уставниот суд тргнувајќи од уставно загарантираното право на работа, како основно економско социјално право кое се манифестира преку правото на пристап до вработување и остварување на ова право по засновање на работен однос, во Одлуката укажал дека: „наводите во иницијативата се основани, од причина што со оспореното законско решение според кое статус на невработено лице има само лицето на кое работниот однос не му престанал по негова волја, а не и на лицето на кое работниот однос му престанал по негова волја се доведува во прашање правото на работа и слободен избор на вработување утврдено во член 32 од Уставот.

Правото на работа и слободен избор на вработувањето е операционализирано во Законот за работните односи според кој работниот однос е договорен доброволен однос помеѓу работодавачот и работникот, во кој работникот се вклучува во организациониот процес на работа кај работодавач за плата и други примања. Договорот за вработување како двостран однос може да биде откажан спогодбено, согласно условите и начинот утврдени во Законот, да биде откажан од страна на работодавачот под услови и начин предвидени со Закон и работниот однос може да биде откажан од страна на работникот повторно под услови и начин утврдени со Закон (член 100). Според тоа, ако работниот однос може да се откаже спогодбено или по волја на работодавачот и во такви случаи работникот стекнува статус на невработено лице и се води во Агенцијата за вработување, но доколку работниот однос е откажан по волја на работникот, тој не може да го стекне статусот на невработено лице, односно не може да се пријави во Агенцијата за вработување, се поставува прашањето која била целта на законодавецот од една страна да му даде право на работникот да може да го откаже договорот за вработување по негова волја, а од друга страна остварувањето на ова право да претставува пречка тој да стекне статус на невработено лице, односно да се пријави во Агенцијата и во таков случај да ги остварува правата во случај на привремена невработеност, ако исполнува одредени услови. Оттука, имајќи предвид дека Агенцијата за вработување, покрај другото, води евиденција на работодавачите и нивните потреби од работници и евиденција на невработени лица според нивната квалификација, знаење и искуства со цел преку посредување за вработување на работодавачите да им помогне во пополнување на слободните работни места, а на невработените да им

помогне да најдат работа, Судот оцени дека со оспорената одредба на извесен начин трпат последици не само лицата кои не можат поради непријавување во Агенцијата да го понудат својот труд на пазарот, туку и работодавачите кои немаат увид односно не се во можност да знаат дека има лица за кои можеби би биле заинтересирани да најдат работа или поточно речено со оспорената одредба на индиректен начин се ограничува правото на движење - флукуација на работната сила односно се ограничува пазарот на работна сила“.

2. Уставниот суд со **Решение У.бр.114/2014** од 1 април 2015 година, **поведе потапка** постапка за оценување на уставноста на член 104 став 2, во делот: „(маж), односно до 65 години возраст (жена)“ и став 4, во делот: „(маж), односно најмногу до 65 години возраст (жена)“ од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015 и 33/2015).

Иницијативата беше поднесена од страна на повеќе подносителите: „Сојуз-Национален совет за родова рамноправност“ и „Македонско женско лоби“, двете здруженија од Скопје, шест професори од Универзитетот „Св.Кирил и Методиј“ од Скопје: Елена Градишки-Лазаревска, Лилјана Хаџи-Пецова, Костандина Корнети-Пекевска, Биљана Сидовска-Ивановска, Снежана Ефремова Аарон и Миљана Стојановиќ-Толоска и група вработени во Високата медицинска школа од Битола. Подносителите на иницијативите сметаа дека оспорената одредба директно ја повредува со Уставот загарантираната еднаквост меѓу граѓаните независно од нивниот пол и претставува основа за внесување положа дискриминација во сферата на работните односи ставајќи ја жената во понеповолна положба од мажот во остварувањето на правото на пензија во Република Македонија. Имено, законската можност која законодавецот во Република Македонија му ја дава на мажот да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67-та година возраст наспроти 65-та година возраст за жена е во директна спротивност со половата еднаквост што е уставно загарантирана категорија.

Во конкретниот случај, Судот оцени дека: „оспорените делови од член 104 ставовите 2 и 4 на Законот определуваат работникот маж да може да побара од работодавачот продолжување на договорот за вработување до 67 години возраст, а работничката жена да може да побара продолжување на таквиот договор до 65 години возраст, при што работодавачот е должен да го продолжи договорот за вработување до периодот што го бара работникот маж или работничката жена, без можност да излезе надвор од утврдената законска рамка. Според тоа, таквите законски одредби се задолжителни и наметнуваат престанок на работниот однос на работничката жена под поинакви услови од работникот маж, односно на неа и престанува

работниот однос и правото на работа со навршени 65 години живот а на мажот со навршени 67 години живот.

Тргувајќи од изнесеното, Судот оцени дека основано може да се постави прашањето за согласноста на оспорените законски одредби со уставно утврденото начело на еднаквост на граѓаните по основ на полот определено во член 9 од Уставот.

Судот смета дека е друго прашање правото на осигуреникот жена да стекнува старосна пензија порано од осигуреникот маж, доколку тоа го избере самата, со оглед дека тоа право има оправдување во принципот на афирмативна акција, односно принципот на позитивна дискриминација на жената. Но, тоа право на жената во сферата на пензиското и инвалидското осигурување не може по автоматизам да се применува и во други сфери, особено не ако тоа води кон ограничување на правата по основ на пол. Во конкретниот случај, Судот оцени дека продолжувањето на договорот за вработување всушност значи продолжување на работниот однос односно остварување на правото на работа кое се разликува од остварувањето на правото на старосна пензија“.

Напомена: по овој предмет Судот сè уште нема донесено конечна одлука за поништување или укинување на оспорените одредби.

Во поглед на барањето на Комитетот да се разветли прашањето за можноста за колективни групирања во интерес за обелоденување на нарушување на забраната за дискриминација¹³, информираме дека Законот за спречување и заштита од дискриминација во членот 41 го уредува прашањето за заедничка тужба за заштита од дискриминација. Така, здруженија и фондации, установи или други организации од граѓанското општество, кои имаат оправдан интерес за заштита на колективните интереси на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита на правата на еднакво постапување, можат да поднесат тужба и во постапката пред судот да настапат како сопарничари против лицето кое го повредило правото на еднакво постапување, ако направат веројатно дека со постапувањето на тужениот е повредено правото на еднакво постапување на поголем број лица. Тоа значи дека ваквите организации не само што можат да се јавуваат како замешувачи во единечни тужби (член 39), туку и да поведат колективни акции.

До Комисијата за заштита од дискриминација до крајот 2014 година беа поднесени вкупно 11 колективни претставки. Најголем дел колективните претставки се поднесени од страна на здруженија на граѓани,

¹³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 6.

како што е Мрежата за заштита од дискриминација. Подносителите на претставките можат да наведат и повеќе од еден потенцијален дискриминатор.

Во поглед на прашањето на Комитетот дали откако се извршило транспонирање на директивите на ЕУ во националното законодавство во полето на еднаквите можности и недискриминацијата се сменила одредбата за товарот на докажување во споровите поврзани со обвинување за дискриминација при вработување и работа за прашања покриени со Повелбата¹⁴, информираме дека докажувањето е подеднакво на двете страни. Во Законот за работни односи, во Законот за еднакви можности на жените и на мажите, и во Законот за спречување и заштита од дискриминација, товарот на докажување паѓа врз тужениот, односно тој докажува дека немало дискриминација. Додека, пак, обврска на тужителот е со изнесување на сите факти и докази кои го оправдуваат, да го направи веројатно тврдењето дека е направена дискриминација. Имено, според Законот за работните односи ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

Законот за спречување и заштита од дискриминација предвидува и соодветна постапка пред Комисијата за заштита од дискриминација достапна за секое лице кое смета дека претрпело дискриминација, без обврска за плаќање на такса или било каков друг надоместок. Постапката започнува со поднесување на претставка којашто може да биде во писмена форма, но може да биде дадена и усно на записник. Заедно со претставката лицето ги поднесува и доказите кои ги поткрепиле фактите од кои може да се претпостави дека во конкретниот случај постоела дискриминација.

Комисијата за заштита од дискриминација ја утврдува фаткичката состојба врз основа на увидот во доставените писмени докази, со земање на изјави од подносителот на претставката и од лицето против кое е поднесено претставката (член 27). Доколку Комисијата утврди дека доказите со кои располага не се доволни за правилно и целосно утврдување на фаткичката состојба може да земе и изјави и да прибави докази од други субјекти кои имаат податоци за конкретниот случај за дискриминација. Кога подносителот на претставката на дискриминација ќе направи за веројатно

¹⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 6.

дека постои дискриминација (prima facie случај), тогаш товарот на докажување преминува од подносителот на потенцијалниот дискриминатор.

Во поглед на прашањето на Комитетот дали легислативата дозволува властите да стопираат, повлечат, укинат или изменат било која одредба во колективните договори, договорите за вработување и внатрешните регулативи на фирмите кои се некомпатибилни со принципот на еднаков третман, информираме дека во Законот за работни односи се вградени одредби за забрана на дискриминација (член 6 од Законот) при што се утврдува ништовност на одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од овој член. Се определуваат директна и индиректна дискриминација и исклучоците од забрана на дискриминација, а се дефинира и поимот вознемирување и полово вознемирување. Во случаите на дискриминација од членот 6 од овој закон, кандидатот за вработување или на работникот има право на надомест на штета согласно со одредбите од Законот за облигациони односи.

Дополнително, согласно член 29 од Законот за работните односи, одредбите од договорот за вработување коишто се во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот се ништовни од моментот на склучување на договорот.

Во врска со заклучокот на Европскиот комитет за социјални права за постоењето на дискриминација во пристапот до работни места во јавниот сектор за странски државјани, односно државјани на Државите договорнички, би сакале да нагласиме дека ние веруваме дека ваквата оценка не е во целост точна и прецизна.

Општо гледано, ние веруваме дека членот 1§2 од Повелбата, во овој дел кој е поврзан со заштитата на работниците од било која форма на дискриминација во вработувањето, е цврсто апсолвиран во македонското законодавство

Дополнително, би сакале да нагласиме согласно намерите за заштита на домашниот пазар на труд, секоја земја членка има воспоставено механизам каде првичен приоритет при нудењето на слободните работни места им се дава на домашното население. Во оние области каде државите имаат интерес за ангажирање на странски работници, постојните закони даваат исклучоци во тие сектори. Таков пример во Република Македонија е Законот за здравствена заштита каде покрај основниот услов за едно лице

да биде вработено во Јавна здравствена установа мора да биде државјанин на Република Македонија, самиот закон дава исклучоци под кои услови им е дозволен пристап на странските државјани во јавниот здравствен сектор.

Во поткрепа на ваквата констатација е и статистиката на Агенцијата за вработување на Република Македонија според која во текот на 2012 година се издадени 16 работни дозволи за универзитетски професори кои беа ангажирани на државните универзитети.

Законот за вработување и работа на странци ја дава можноста за суспендирање на одредбите на овој закон доколку со меѓународен договор се обезбеди реципроцитет во смисла на слободен пристап на пазарот на трудот, вработување и слободен тек на услуги од странски работници, како и во врска со други облици на работа кои се предмет на овој закон.

По однос на пристап на странците до државниот сектор каде постои ограничување дека ангажираните лица мора да се државјани на Република Македонија, би сакале да потенцираме дека секој билатерален договор кој би го уредувал прашањето на пристапот во државниот сектор на земјите потписнички врз одреден реципроцитет, кој ќе биде ратификуван од страна на собранијата на земјите потписнички, станува дел од правниот поредок на државата односно дел од домашниот законодавен систем.

Тука би сакале да подвлечеме дека имајќи ги предвид трендовите на зголемена мобилност на работната сила а во потрага по квалитетна работна сила, Република Македонија е спремна во рамки на билатерални договори врз принципот на реципроцитет да го разгледа прашањето со секоја заинтересирана страна за овозможување на пристап до слободните работни места на нивните граѓани до јавниот и државниот сектор во земјите потписнички на ваков билатерален договор.

Во поглед на присуството на странски државјани на пазарот на труд во РМ условите и начинот под кои странците може да се вработуваат и да работат во Република Македонија освен ако со меѓународен договор не е утврдено поинаку, се уредени со Законот за вработување и работа на странци, кој стапи на сила во септември 2007 година.

Со него се утврдуваат основите на политиката за вработување и работа на странци, условите за издавање на работни дозволи, видовите на работни дозволи, како и постапката за нивно издавање. Освен тоа, со Законот се уредуваат условите за прекугранично давање на услуги од странски компании, преку упатување на работници во филијали и здруженија на странски компании во Република Македонија, потоа сезонската работа на странците, како и работата на странски претставници во компании и самовработување на странци во Република Македонија.

Во Законот е предвидено и ограничување на бројот на вработувања и работа на странците на домашниот пазар на трудот. Основите за определување на овие ограничувања, произлегуваат од законодавството на

Европската унија, според кое земјите членки за да го заштитат националниот пазар на трудот може да утврдат квоти на работни дозволи на годишно ниво. Врз основа на согледаните потреби за работна сила во 2014 година дозволено е издавање на вкупно 3,250 работни дозволи по сите основи, што не преставува повеќе од 5% од населението на Република Македонија кое законски е вработено, според податоците на Државниот завод за статистика.

Согласно Законот за вработување и работа на странци, подзаконските акти и Одлуката за определување на квотите на работни дозволи за странци за 2014 година во вкупна висина од 3250 работни дозволи распределена по групи, Агенцијата за вработување на Република Македонија е надлежна за издавање на работни дозволи.

За **2011** година определена е квота за 3.000 работни дозволи распределена по групи, при што има:

- 1871 позитивни работни дозволи по сите основи, издадени по лице (во оваа бројка влегуваат и некои барања кои се поднесени во 2010 година, а се издадени и реализирани во 2011 година);
- 66 позитивни работни дозволи (навремено проследни до надлежните институции) кои не се подигнати односно не се реализирани;
- 71 негативни решенија се издадени поради неисполнување на условите за издавање на работни дозволи;
- 14 барања за издавање на работни дозволи се повлечени.

Од вкупно издадените 1871 работни дозволи издадени се:

- 966 дозволи за вработување
- 586 лични работни дозволи и
- 319 дозволи за работа.

Од истите по основи се издадени :

- дозволи за работа за 319 лица;
- вработување 971 лица;
- брак 271 лица;
- самовработување 233 лица;
- семејно обединување 15 лица;
- постојан престој 23 лица;
- по потекло 11 лица;
- азиланти 19 лица;
- лица под супсидијарна заштита 9 лица.

Притоа, продолжени се 869 работни дозволи по сите основи, додека 1002 се нови работни дозволи.

Според занимањето на странските државјани издадени се работни дозволи како:

- Управители на фирми 385 лица;
- Директори на фирми 74 лица;
- Менаџери 118 лица;
- Професори 97 лица;
- Раководители 67 лица;
- Фудбалери 15 лица;
- Ракометари 13 лица;
- Програмери 14 лица
- Готвачи 21 лице и
- Останати занимања (мајстори, советници, контролори и други) 1067 лица.

Според стручна подготовка на странците:

- 71 лице се доктори на наука и магистри;
- 857 лица се со висока стручна спрема;
- 22 лица се со виша стручна спрема;
- 664 лица се со средна стручна спрема;
- 213 лица се ниско квалификувани и високо квалификувани;
- 44 лица без образование.

Според државата на потекло на странски државјани најмногу работни дозволи се издадени за лица кои доаѓаат од Турција - 581; Србија - 250; Грција - 145; Бугарија - 120; Германија - 68; Русија - 36; Кина - 15; САД - 40; Косово - 69; Албанија - 54 и останати држави - 493.

Според градови за кои странските државјани добиле работни дозволи најмногу работни дозволи се издадени за Скопје - 1319; Гевгелија - 126; Битола - 50; Тетово - 54; Охрид - 36; Гостивар - 26; Прилеп - 30; Струмица - 22; Куманово - 17 и останати градови - 191.

Во 2012 година, исто така е определена квота во вкупна висина од 3000 работни дозволи распределена по групи, при што издадени се 2569 работни дозволи по лице, од вкупно 2261 поднесено барање, и тоа:

- 2218 позитивни работни дозволи по сите основи, издадени по лице;
- 175 позитивни работни дозволи (навремено проследени до надлежните институции) кои не се подигнати;
- 56 негативни решенија се издадени поради неисполнување на условите за издавање на работни дозволи;

Од вкупно издадените 2218 работни дозволи издадени се:

- 1115 дозволи за вработување;
- 693 лични работни дозволи и

- 410 дозволи за работа.

Од вкупниот број на издадени работни дозволи, 1498 се нови работни дозволи, додека 720 се за продолжување.

Според државата на потекло на странски државјани, најмногу работни дозволи се издадени за лица кои доаѓаат од: Турција 543 лица, Србија 265 лица; Грција 216 лица; Бугарија 139 лица; Германија 99 лица; Русија 67 лица; Косово 104 лица; Албанија 62 лица и останати држави 862 лица.

Најголем број од издадените работни дозволи се во Скопје, а потоа следуваат Гевгелија (166), Битола (67), Тетово (55), Охрид (47), Прилеп (40), Струмица (26), Штип (30) дозволи и останатите градови со вкупно 183 работни дозволи.

За 2013 година е определена квота од 2600 работни дозволи распределена по групи.

Вкупниот број на издадени работни дозволи изнесува 3102, од кои:

- 2623 позитивни работни дозволи по сите основи;
- 278 позитивни работни дозволи (навремено проследени до надлежните институции) кои не се подигнати односно не се реализирани;
- 201 негативни решенија се издадени поради неисполнување на условите за издавање на работни дозволи.

Од вкупно издадените 2623 позитивни работни дозволи во извештајниот период издадени се:

- 1400 дозволи за вработување;
- 727 лични работни дозволи; и
- 496 дозволи за работа.

Од нив, за продолжување на работната дозвола по сите основи издадени се 867 работни дозволи, а за нови работни дозволи по сите основи издадени се 1756 работни дозволи:

Табела 15. Издадени работни дозволи на странци според занимања за 2013 година	
Занимања за кои странските државјани добиле работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Работник за едноставни работи нераспределен на друго место	12
Готвач	9

Продавач	13
Пекар	16
Пекар, мајстор	8
Електротехничар	8
Машински техничар	12
Текстилен техничар	8
Управител	43
Економист	22
Останати	2472

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 16. Издадени работни дозволи на странци според образованието за 2013 година	
Стручната подготовка на странските државјани	Број на лица (странски државјани)
Трет циклус на студии: докторски студии	27
Втор циклус на студии: магистерски академски студии	96
Втор циклус на студии: специјалистички студии	20
Прв циклус на студии: универзитетски 240, стручни 240	989
Прв циклус на студии: универзитетски 180, стручни 180	56
Стручни студии од 60 до 120 кредити	33
Стручно образование поврзано со првиот циклус на студии до 60 ЕКТС	7
Средно образование	852
Средно стручно	171
Основно образование	352
Основно нижо	13
Нема образование	7

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 17. Издадени работни дозволи на странци според земјата на потекло за 2013 година	
Држава на потекло на странските државјани	Број на лица (странски државјани)
Албанија	85
Босна и Херцеговина	65
Бугарија	201
Хрватска	108
Германија	97
Грција	480
Словенија	60
Турција	551
Србија	356
Косово	103
Останати	718

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 18. Издадени работни дозволи на странци по градови за 2013 година	
Градови за кои странските државјани добиле работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Скопје	1903
Гевгелија	149
Битола	66
Охрид	60
Тетово	54
Прилеп	53
Кавадарци	45
Куманово	29
Штип	28
Останати	236

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

За 2014 година определена е квота за 3250 работни дозволи распределена по групи, при што вкупно се издадени 3504 работни дозволи, од кои за 241 барањата се поднесени пред 01.01.2014 година. Од нив, издадени се:

- 3382 позитивни работни дозволи по сите основи;
- 196 позитивни работни дозволи (навремено проследени до надлежните институции) кои не се подигнати односно не се реализирани;
- 122 негативни решенија се издадени поради неисполнување на условите за издавање на работни дозволи.

Од вкупно издадените 3382 позитивни работни дозволи во извештајниот период издадени се:

- 1945 дозволи за вработување;
- 922 лични работни дозволи; и
- 515 дозволи за работа.

Од нив, за продолжување на работната дозвола по сите основи издадени се 1187 работни дозволи, а за нови работни дозволи по сите основи издадени се 2195 работни дозволи.

Табела 19. Издадени работни дозволи на странци според занимања за 2014 година	
Занимање на странските државјани на кои им се издадени работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Управител	56
Монтер на челични јажиња и жици	36
Економист	28
Пекар	21
Шивач	17
Работник за едноставни работи нераспределен на друго место	15
Машински инженер	14
Машински техничар	14
Економист за менаџмент	12
Продавач	12
Останати	3157

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 20. Издадени работни дозволи на странци според стручната подготовка за 2014 година	
Стручна подготовка на странските државјани на кои им се издадени работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Трет циклус на студии: докторски студии	28
Втор циклус на студии: магистерски академски студии	93
Втор циклус на студии: специјалистички студии	6
Прв циклус на студии: универзитетски 240, стручни 240	1175
Прв циклус на студии: универзитетски 180, стручни 180	42
Стручни студии од 60 до 120 кредити	19
Стручно образование поврзано со првиот циклус на студии до 60 ЕКТС	7
Средно образование	1160
Средно стручно	174
Основно образование	640
Основно нижо	17
Нема образование	21

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 21. Издадени работни дозволи на странци според земјата на потекло за 2014 година	
Држава на потекло на странските државјани на кои им се издадени работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Грција	800
Турција	609
Србија	340
Албанија	250
Бугарија	186
Косово	164
Хрватска	121
Германија	103
Романија	90
Италија	76
Останати	643

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 22. Издадени работни дозволи на странци по градови за 2014 година	
Градови во кои на странските државјани на кои им се издадени работни дозволи	Број на лица (странски државјани)
Скопје	2361
Гевгелија	247
Кавадарци	109
Битола	95
Тетово	89
Охрид	57
Прилеп	49
Штип	41
Гостивар	40
Останати	294

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Забрана за присилна работа

Во врска со прашањето на Европскиот комитет за социјални права како забраната за присилна работа од членот 11 од Уставот на Република Македонија се спроведува во пракса¹⁵, информираме дека прашањето за забрана за присилна работа во македонското законодавство пред сè се разгледува од аспект на заштита на човековите слободи и права. Па така, согласно Кривичниот законик на Република Македонија, одземањето или ограничувањето на некое од правата на човекот и граѓанинот утврдени со Уставот, закон или со ратификуван меѓународен договор се казнува со затвор од три месеци до три години (член 137). Доколку ваквото дело го изврши службено лице во вршење на службата, се казнува со затвор од шест месеци до пет години, а доколку делото е сторено од страна на правно лице, истото се казнува со парична казна. Дополнително, Кривичниот законик предвидува парична казна или затвор од една година, доколку некој со сила или со сериозни закани ќе присили друг да стори или да не стори или да трпи нешто (член 139). Гонењето за ваквото кривично дело се презема по приватна тужба.

Во главата седумнаесетта од Кривичниот законик со наслов Кривични дела против работните односи, се предвидува парична казна или

¹⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 7.

затвор до една година за лицето кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, имајќи предвид дека согласно Законот за работните односи, работниот однос е договорен однос помеѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот. Законот за работните односи има за цел вклучување на вработените во работниот процес и обезбедување на хармонизирано одвивање на работниот процес каде правото на вработените да имаат слобода на работа, дигнитет и заштита на интересите се почитувани (член 2 од Законот за работни односи).

Присилната работа во Република Македонија претставува кривично дело содржано во: Член 418: Засновање ропски однос и превоз на лица во ропски однос, 418-а: Трговија со луѓе и 418-г: Трговија со дете.

Така, членот 418-а од Кривичниот законик, меѓу другото, предвидува казна затвор најмалку четири години за секој оној кој со сила, сериозна закана доведува во заблуди или други форми на присилба, грабнување, измама, со злоупотреба на својата положба или состојбата на бременост, немоќ или физичка или ментална неспособност на друг, или со давање или примање пари или друга корист заради добивање согласност на лице кое има контрола на друго лице или на друг начин врбува, превезува, пренесува, купува, продава, засолнува или прифаќа лица заради експлоатација по пат на проституција или други форми на сексуална експлоатација, порнографија, **принудна работа или слугување**, ропство, присилни бракови, присилна бременост, незаконито посвојување или нему сличен однос, питачење или експлоатација заради со закон забранета активност или недопуштено пресадување делови од човековото тело. Тој што ќе одземе или уништи лична карта, пасош или друга туѓа идентификациона исправа заради вршење на делото, ќе се казни со затвор од најмалку четири години. Доколку ваквото дело од го стори службено лице во вршењето на службата, истото ќе се казни со затвор најмалку осум години. Согласноста на жртвата на трговија со луѓе заради намера за експлоатација, не е од значење за постоењето на кривичното дело.

Во Член 418-г се инкриминираат дејствијата на трговија со дете при што се казнува: "Тој што ќе подведе дете на вршење полови дејствија или ќе овозможи вршење полови дејствија со дете или врбува, превезува, пренесува, купува, продава или нуди за продавање, прибавува, обезбедува, засолнува или прифаќа дете заради експлоатација по пат на негово користење во сексуални активности за паричен или друг надоместок или други форми на сексуална експлоатација, порнографија, **принудна работа или слугување**, ропство, присилни бракови, присилна фертилизација, незаконито посвојување или изнудување согласност како посредник да се посвои дете, недопуштено пресадување делови од човеково тело, при што се предвидува казна затвор најмалку осум години.

Работа во затвори

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права овој Извештај да ги содржи стапките за надомест по часови за извршена работа во затвори и споредба на овие износи со износот за работа по час за работа со минималната плата во Република Македонија, како и објаснување за разликите во износите¹⁶, Управата за извршување на санкциите известува за следново:

Воспоставување на сèопфатна регулатива и подобрување на условите за работно ангажирање на осудените лица е опфатено во стратешките цели на Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем со Акционен план 2015-2019 година, која што е усвоена од Владата на Република Македонија на 12. 05. 2015 година. Согласно Акциониот план на Стратегијата, предвидените активности во рамки на Стратешката цел 4: Подобрување на третманот и грижата за осудените лица во Казнено-поправните установи се очекува да придонесат за Подобрени услови за работно ангажирање на осудените лица (Резултат 4.5). Конкретно, планираното подобрување на условите за работно ангажирање на лицата кои издржуваат казна затвор е планирано да опфати: искористување на постојните капацитети и зголемување на спектарот на дејности во установите, опремување на работилници согласно проценката на потреби, одредување на цена на чинење на надомест по часови за извршена работа согласно видот и сложеноста на задачите, обезбедување на соработка со релевантни надворешни институции со цел за стекнување на сертификати за занимања, како и обука на стручни инструктори за ефикасно спроведување на работниот процес на ангажираните лица во казнено-поправни установи.

Условите за работно ангажирање на осудените лица надвор од установата се регулирани во **Упатството за условите, начинот и постапката на работно ангажирање на осудено лице надвор од установата**. Со ова Упатство е пропишана постапката за работно ангажирање на осудени лица надвор од установата. Во насока на заштита на правата на осудените лица, содржи критериуми за условите под кои осудено лице може да биде работно ангажирано надвор од установата, за содржината на договорот, како и за постапката на надзор.

Присила поврзана со домашна работа

Во поглед на прашањето на Комитетот дали домовите на приватните лица кои вработуваат домашни работници се предмет на инспекциски

¹⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 7.

посети¹⁷, информираме дека надлежностите на Државниот инспекторат за труд на Република Македонија се утврдени во Законот за инспекцијата на трудот и Законот за работните односи. Согласно овие два закони, овој орган врши надзор над примената на прописите со кој се уредуваат работните односи кај работодавачите кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување. Но, согласно членот 26 од Уставот на Република Македонија, загарантирана е неповредливоста на домот, односно, правото на неповредливост на домот може да биде ограничено единствено со судска одлука кога е во прашање откривање или спречување на кривични дела или заштита на здравјето на луѓето. Според тоа, трудовата инспекција нема надлежност да извршува инспекции по однос на домашната работа.

Дополнително, согласно Законот за работните односи, работник е физичко лице кое е во работен однос врз основа на **склучен договор за вработување**, а работодавач е правно или физичко лице како и друг субјект кој вработува работници врз основа на договор за вработување. Според тоа, членовите на семејното домаќинство не претставуваат работници, ниту пак домаќинството претставува работодавач, па оттаму Државниот инспекторат за труд не може да врши надзор во домовите. Меѓутоа, во членот 53 од Законот за работните односи кој гласи “Договор за вработување на куќни помошници” доколку куќните помошници/домашните работници склучиле договор за вработување, имаат право на барање (поднесување на претставка) до Државниот инспекторат за труд да изврши надзор во врска со остварувањето на правата од работен однос предвиден со закон и со нивниот договор за вработување. Во тој случај, Инспекторатот постапува по сите свои ингеренции како и за работниците кои не работат во домашни услови, туку кај правни лица.

Во поглед на прашањето на Комитетот дали прописите нудат заштита од злоупотреба по барање, на пример – мигрантни работници регрутирани во една држава за изведување на домашна работа да добијат понуда на писмено за вработување или присилен договор за вработување во друга држава, информираме дека работодавачот на кој согласно со прописите за вработување и осигурување во случај на невработеност му е издадена дозвола да врши упатување на работници кај други работодавачи - корисници, врз основа на договор за концесија, не може да склучи договор за вработување со странци кои не поседуваат дозвола за работа, важечка за одреден временски период.

При вработување или работа на странец, работодавачот не смее барателот на вработувањето, односно работата да го стави во нееднаква

¹⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 7.

положба при што забраната на директна или индиректна дискриминација е целосно уредена со одредбите од Законот за работните односи.

Во врска со прашањето дали странските домашни работници имаат право да го сменат работодавачот во случај на злоупотреба или пак тие би го изгубиле нивното право за престој доколку го напуштат својот работодавач, информираме дека согласно Законот за вработување и работа на странци, преместувањето на странци кои веќе имаат засновано работен однос кај правен субјект во Република Македонија од еден правен субјект во друг правен субјект, нема да се поврзува со пазарот на трудот.

Дозволите за вработување на странците во вакви случаи се издаваат без претходна проверка дали домашните лица кои бараат работа не ја бараат соодветната работа или лицата кои во поглед на правата за вработување уживаат еднаков статус со државјаните на Република Македонија. Издадената работна дозвола на странецот за претходниот негов работен ангажман кај правен субјект во Македонија ќе биде укината, а новата работна дозвола за работен ангажман на странецот ќе биде со рок на важност до истекот на важноста на претходно издадената работна дозвола, притоа странецот мора да достави докази дека за него се подмирени сите давачки заклучно со последниот пресметковен месец кај работодавачот кај кој бил работно ангажиран.

Работникот има право да го смени работодавачот и притоа не му се прави системски прекин во Агенција за вработување на Република Македонија, туку се проверува дали сите давачки за него се подмирени од претходниот работодавач и потоа му се издава нова работна дозвола кај новиот работодавач, се донесува решение дека претходната престанува да важи, а престојот му останува ист согласно претходно издадената работна дозвола, односно **не го губи престојот** кој претходно го има добиено по однос на претходниот работен ангажман. Еден месец пред истекот на престојот, работодавачот треба да поднесе барање за издавање на нова работна дозвола.

Други аспекти на правото на заработка за живот преку слободно избрана работа

Во поглед на барањето на Комитетот да се достават информации поврзани со загубата на помошта или надоместокот кога невработеното лице одбива работа¹⁸, информираме дека согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, корисниците на паричен надоместок мора да бидат евидентирани како активни баратели на работа и да се евидентираат во надлежниот центар за вработување на секои

¹⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 7.

30 дена. Според тоа, за нив важат сите одредби кои ги уредуваат правата и обврските на невработените лица – активни баратели на работа.

Правото на паричен надоместок на невработеното лице му престанува ако:

- заснова работен однос;
- основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице;
- врши занаетчиска или друга професионална дејност;
- одбие да се јави кај работодавачот ако е упатен од Агенцијата за засновање работен однос;
- одбие да заснова работен однос кај работодавачот ако го упатила Агенцијата.
- одбие вработување со полно или скратено работно време, кое не е помало од половината од полното работно време, а е соодветно на неговото образование, знаење и можности;
- одбие обука, преквалификација или доквалификација која одговара на неговата стручна подготовка, знаења и способности или по своја вина ја прекине обуката, преквалификацијата или доквалификација;
- исполни услови за стекнување право на пензија или оствари право на пензија;
- невработеното лице од страна на надлежен орган се затекне на работа, е работно ангажирано или врши дејност спротивно на закон;
- ја загуби работната способност со денот на утврдување на изгубената работна способност;
- неоправдано одбие привремено вработување во исклучителни случаи (поплави, земјотреси, неопходно извршување на земјоделски работи и слично) од страна на надлежен орган кој организира акција за отстранување на последиците или за нивно спречување;
- одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи;
- одбие вработување на работно место за кое се бара пониска стручна подготовка од неговата, а ако непосредно пред да остане невработен, со своја согласност, работел на такво работно место или изјавил дека прифаќа вработување и на понизок степен на стручна подготовка;
- отпочне издржување на казна затвор, подолго од шест месеци;
- не се јавува во Агенцијата во утврдениот рок;
- не се јави на покана на Агенцијата од неоправдани причини; и
- не ја известува Агенцијата во рок од осум дена за секоја промена која е услов или основа за стекнување, остварување или губење на правото на паричен надоместок.

Невработеното лице на кое му престанало правото на паричен надоместок може да го оствари тоа право ако повторно ги исполни условите за здобивање со право на паричен надоместок, со тоа што во стажот на осигурување не му се пресметува времето поминато во работен однос пред примениот последен паричен надоместок, освен на невработеното лице кое по престанокот на последниот работен однос има над 15 години стаж на

осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до 18 месеци пред исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија.

Невработеното лице на кое поради засновање на работен однос му престанало правото на паричен надоместок пред истекот на времето за кое имал право, а повторно остане невработен, продолжува да го користи тоа право, доколку е поповолно за него.

Во однос на вработувањето кое може да им биде понудено на невработените лица, Законот предвидува дека на невработеното лице може да му се понуди соодветно, погодно и друго вработување.

Соодветно вработување може да му се понуди на невработеното лице во период од денот на воведување на лицето во евиденцијата на невработените лица до истекот на 12 месеци од тој ден. Агенцијата може да понуди погодно вработување од 12 месеци до 24 месеци од денот на воведување на лицето во евиденцијата.

По истекот на 24 месеци од воведувањето во евиденцијата на невработеното лице може да му се понуди и друго работно место кое не се смета за соодветно или погодно во смисла на овој закон.

Како соодветно се смета вработувањето кое ги исполнува следните услови:

- на неопределено или определено време со полно или пократко од полното работно време, согласно Законот за работните односи или прописите за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидност,

- на работно место што е оддалечено најмногу два часа возење со јавен превоз или превоз организиран од работодавачот од местото на живеење на лицето до местото на работа и назад, односно еден час за невработено лице што живее самостојно со дете на возраст помала од 15 години во рамките на заедничко домаќинство и

- кое е во согласност со видот и степенот на завршеното образование на лицето и стекнатите вештини наведени во пополнетиот формулар кој го доставува до Агенцијата заради евидентирање во евиденцијата на невработените лица, ако лицето за првпат бара работа или повторно бара работа по пауза во вработувањето од најмалку две години.

Со согласност на невработеното лице, може веднаш да му се понуди работа која е на пониско ниво на образование и/или квалификации од степенот на завршеното образование на лицето и стекнатите вештини.

За погодно се смета вработувањето:

- на неопределено или определено време со пократко работно време од полното работно време, согласно Законот за работните односи или прописите за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидност,

- на работно место што е оддалечено најмногу два часа возење со јавен или превоз организиран од работодавачот од местото на живеење на лицето до местото на работата и назад, односно еден час за невработено лице кое живее самостојно со дете на возраст помала од 15 години во рамките на заедничко домаќинство и

- за кое е потребно образование или вештини кои се најмногу еден степен пониски од образованието или вештините на лицето, наведени во пополнетиот формулар кој го доставува до Агенцијата заради евидентирање во евиденцијата на невработените лица.

Во поглед на губењето на правото на паричен надоместок во случај кога лицето ќе одбие учество во обука, преквалификација или доквалификација, во Законот е уредено дека правото на паричен надоместок на невработеното лице му престанува ако, меѓу другите основи, одбие обука, преквалификација или доквалификација која одговара на неговата стручна подготовка, знаења и способности или по своја вина ја прекине обуката, преквалификацијата или доквалификацијата.

Од друга страна Законот уредува дека невработено лице е и лице кое е на обука кај работодавач, на курс за образование или на друга обука и за тоа време користи право на паричен надоместок за подготовка за вработување, за времето на користење на паричниот надоместок. Ова значи дека невработеното лице корисник на паричен надоместок додека го остварува ова право, доколку биде дополнително вклучено и на обука од страна на Агенцијата, продолжува да го остварува правото на паричен надоместок, односно истиот се исплаќа и за периодот додека е на обука. Со ова Агенција е насочена кон мотивирање на невработените лица корисници на паричен надоместок да се активираат во насока на нивно доусовршување, вештини и знаење со цел нивно што побрзо вклучување на пазарот на трудот, наместо пасивно примање на паричен надоместок. Во овој дел условот за губење на правото се однесува единствено за оние лица кои ќе одбијат вклучување во обука, или пак по нивна вина ќе ја прекинат истата. Воедно, законот уредува и дека паричниот надоместок на невработеното лице продолжува да се исплатува и по истекот на времето за кое има право на паричен надоместок, ако Агенцијата го упатила на обука, преквалификација или доквалификација до истекот на времето определено за тоа.

Член 1§3

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работа, страните-договорнички се обврзуваат да воспостават или да одржуваат бесплатни услуги за вработување за сите работници.

Во текот на извештајниот период, како и претходно, направени се неколку измени и дополнувања на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

Во 2012 година следеа две измени и дополнувања на Законот, со кои се менуваат и дополнуваат различни прашања и аспекти од законот. Имено, со првата измена, се додаваат 22 нови членови во Законот, со кои се регулираат и дополнуваат прашањата кои повеќе се однесуваат на организацијата и функционирањето на Агенцијата за вработување на Република Македонија, односно стекнување на статусот на јавни службеници на вработените во Агенцијата и во таа насока измена во постапките за избор и вработување, постапка за дисциплинска одговорност, оценување на вработените и слично.

Со втората измена на Законот, се воведуваат голем број на новини во однос на постоечките одредби на законот, односно некои прашања се сосема поинаку уредени и променети, а воедно одредени одредби воведени со овие измени и дополнувања, за прв пат се сретнуваат во овој закон и драстично се разликуваат од постоечката регулатива која дотогаш се применувала во оваа област.

Најпрво, меѓу новините кои се воведуваат со овие измени се следните:

- Воведување на две категории на лица кои се евидентираат во Агенцијата, и тоа: „невработено лице“ и „друго лице кое бара вработување“. Во врска со ова во повеќе членови од законот се направени соодветни измени со цел нивно усогласување со вака воведените две категории на лица.
- Воведување на Индивидуален план за вработување.
- Други новини: се менува членот 2 кој содржи листа на поими, со тоа што покрај веќе постоечката листа на поими сега се предвидени и неколку нови поими за кои е дадена и соодветна дефиниција; менување и дополнување на посредувањето при вработување; воведување на соодветно, погодно вработување и друго вработување; измени во делот за запирање на исплатата на паричен надоместок; воведување на мирување на правото на паричен надоместок; промени во однос на Регистрите кои ги води Агенцијата за вработување на Република Македонија, итн.

Исто така, во 2012 година се донесе Закон за јавни службеници со што вработените во АВРМ се стекнаа со статус „јавни службеници“, а следствено се направија измени во Статутот на Агенцијата за вработување на Република Македонија и Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, со цел усогласување со Законот за јавни службеници.

Агенцијата за вработување на Република Македонија, како јавна институција, е во постојан процес на модернизирање на своите услуги и презема активности за нивен олеснет пристап и доближување до крајните корисници – невработените лица и работодавачите.

Политиките за вработување имплементирани во периодот 2011 – 2014 година се во насока на зголемување на учеството на пазарот на трудот и намалување на структурната невработеност, преку стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и промовирање на претприемништвото, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила согласно потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, олеснување на процесот за трансформација од школо на работа, како и намалување на сивата економија.

Како резултат на тоа во овој период се забележуваат позитивни тенденции во однос на основните статистички показатели на пазарот на трудот, односно зголемување на стапката на вработеност и намалување на стапката на невработеност,

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија се спроведуваат различни видови услуги за поддршка на невработените лица за успешно интегрирање на пазарот на трудот. Нивниот број континуирано се зголемува, се усовршуваат и се воведуваат нови, согласно потребите и промените на пазарот на трудот.

Во Агенцијата се реализираат услуги во работните клубови во центрите за вработување. Корисници на услугите се сите категории на невработени лица и работодавачите. Бројот на активностите во работните клубови постојано се зголемува со нов индивидуализиран приод согласно потребите на невработените лица. Покрај збогатувањето на содржините на услугите се зголемува и бројот на корисниците на услугите.

На 18 декември 2013 година беше промовиран новиот редицајниран веб-портал на Агенцијата за вработување на Република Македонија, со кој се намалени чекорите за пребарување на активните огласи за вработување објавени преку Агенцијата. Со помош на основното пребарување, објавените огласи може да се пребаруваат според занимање, центар за вработување во кој е објавен огласот и општина на која припаѓа работодавачот. Освен основно, постои и напредно пребарување на огласите, по различни критериуми. Исто така, олеснет е пристапот до потребните информации за барателите на работа и за работодавачите.

Почнувајќи од 2014 година, Агенцијата за вработување на Република Македонија закупи сервис за масовно испраќање на СМС пораки. Преку СМС пораки, АВРМ ги известува своите клиенти за известување за истек на работна дозвола, известување за објавен оглас за активна мерка, известување за слободно работно место – ППР, општа покана, покана за настан надвор од центарот за вработување, покана за обука во работен клуб, покана за обука кај познат работодавач, покана за посредување, покана за посредување за учество активна мерка и разни информативни пораки. Целта на воведување на СМС пораките како начин на известување е невработените лица и работодавачите континуирано и тековно да бидат информирани за активностите и услугите кои ги нуди Агенцијата, а воедно претставува најекономичен начин на информирање, гледано од финансиски аспект, со оглед дека цената на чинење на една СМС порака е помала од 1 денар.

Како резултат на напорите што Агенцијата за вработување на Република Македонија ги вложува за да им излезе во пресрет на своите клиенти кои живеат на поголема одалеченост до најблискиот центар за вработување, а со цел да им овозможи олеснето користење на нејзините услуги, во претходните години беа отворени 16 дисперзирани канцеларии на центрите за вработување, и тоа во Пехчево, Лозово, Македонска Каменица, Ростуше, Демир Капија, Илинден, Драчево, Јегуновце, Липково, Градско, Кривогаштани, Новаци, Долнени, Гази Баба, Богданци, Старо Нагоричане.

Во 2014 година во рамките на проектот „Отворен ден за нови работни места“ беа реализирани саеми за вработување во Скопје, Неготино, Штип, Охрид, Струмица, Битола, Куманово и Тетово. На овие саеми учествуваа 436 работодавачи и повеќе од 63.000 лица, а дел од невработените лица кои беа учесници беа повикани на интервју кај работодавачите и беа вработени. Според досегашните позитивни искуства од одржаните Саеми за вработување се очекуваат долгорочни ефекти како што се зголемен интерес кај работодавачите за отварање на нови работни места, вклучување на поголем број работодавачи и невработени лица во активните програми и мерки за вработување и понатамошно зголемување на вработувањето на невработените лица.

Во поглед на константацијата на Комитетот дека бројот на персонал во Агенцијата за вработување на Република Македонија во однос на бројот на невработени е многу мал и во поглед на прашањето дали постојат планови за зголемување на персоналот кој работи на активности за распоредување¹⁹, информираме дека вкупниот број на вработени лица во

¹⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 9.

Агенцијата за вработување на Република Македонија изнесува 474 вработени на неопределено време (статус 31 декември 2014 година). Структурата на вработените во АВРМ според работите и работните задачи што ги извршуваат е следна:

- Раководни работници - 53 вработени (11,2%);
- Вработени на активни политики - 242 вработени (51%);
- Вработени во пасивни политики - 151 вработени (31,9%);
- Помошни работници - 28 вработени (5,9%).

На 31 декември 2013 година во Агенцијата имало вкупно 492 вработени на неопределено време. Структура на вработените во Агенцијата според работите и работните задачи што ги извршуваат била следна:

- Раководни работници - 47 вработени (9,5%);
- Вработени на активни политики - 266 вработени (54,1%);
- Вработени во пасивни политики - 151 вработени (30,7%);
- Помошни работници - 28 вработени (5,7%).

На 31 декември 2012 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија имаше вкупно 490 вработени на неопределено време. Структура на вработените според работите и работните задачи што ги извршуваат:

- Раководни работници - 46 вработени (9,4%);
- Вработени на активни политики - 262 вработени (53,5%);
- Вработени во пасивни политики - 153 вработени (31,2%);
- Помошни работници - 29 вработени (5,9%).

На 31 декември 2011 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија има вкупно 511 вработени на неопределено време. Структура на вработените според работите и работните задачи што ги извршуваат:

- Раководни работници - 42 (8 %).
- Вработени на активни политики - 279 (55%).
- Вработени во пасивни политики - 155 (30%).
- Помошни работници - 35 (7%).

Со цел успешно спроведување на активните мерки за вработување, по потреба, дел од вработените во пасивни политики беа ангажирани со работни задачи од активните политики и мерки за вработување, преку задолженија со дополнителни работни обврски од таа област.

Агенцијата за вработување на Република Македонија континуирано се грижи за развој, јакнење и надградување на човечките капацитети, односно човечките ресурси.

Во делот кој се однесува на работата на Управниот одбор на Агенцијата, нема измени во однос на изминатиот Извештај.

Член 1§4

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работа, страните-договорнички се обврзуваат да обезбедат или да унапредат соодветно стручно насочување, обука и рехабилитација.

Стручно насочување

Агенцијата за вработување на Република Македонија континуирано работи на зголемување на бројот и квалитетот на услугите за невработените лица и работодавачите (индивидуален план за вработување, советување за вработување во работните клубови, обуки за вештини, мотивациски обуки, посредување за вработување и зајакнување на соработката со работодавачите преку воведување на работно место во центрите за вработување за контакт со работодавачите и др.)

Мотивационите обуки на долгорочно невработените лица се спроведуваат во континуитет во работните клубови на центрите за вработување, при што невработените лица се мотивираат за користење на услугите на Агенцијата преку повеќе активности и тоа: информирање за видот на услугите, информирање за начинот на обезбедување на услугите што може да се добијат од страна на Агенцијата, обуки за подготовка на CV, обуки за интервју за подобро претставување пред работодавачот и сл., сè со цел да се зголеми довербата и поттикот за вработување кај оваа категорија на невработени лица.

Покрај тоа, Агенцијата за вработување закупи сервис за масовно испраќање на SMS пораки, преку кои ги известува своите клиенти за огласи за тековните активни програми и мерки за вработување, испраќа покани за посредување при вработување и за учество во обуки, огласи за слободни работни места на барање и со согласност од страна на работодавачите, известувања за истек на работни дозволи за вработување на странци, како и други информативни содржини од доменот на своето работење.

Во текот на извештајниот период Агенцијата за вработување на Република Македонија направи редизајн на својата веб-страница, како резултат на потребата од полесен пристап со содржините и информациите од интерес на заинтересираните граѓани. Се воведо алатката е-работа, преку која работодавачите од приватниот сектор имаат можност да направат електронско пријавување/одјавување на работниот однос на своите вработени, а невработените лица имаат можност да остават своја работна биографија, да ги прегледаат огласите за слободни работни места, како и увид во својот досегашен работен стаж.

Како резултат на напорите што Агенцијата ги вложува за да им излезе во пресрет на своите клиенти кои живеат на поголема оддалеченост

од најблискиот центар за вработување, во изминатиот период отворени се 21 дисперзирани канцеларии на центрите за вработување.

Во 2014 година Агенцијата за вработување на Република Македонија отпочна со реализацијата на проектот „Отворен ден за нови работни места“, преку организирање на Саеми за вработување, кои се реализираат со поддршка на Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика. Целта на овие настани е да им се овозможи на работодавачите да обезбедат квалитетна работна сила, согласно нивните потреби, како да се обезбеди можност за успешно претставување на пазарот на трудот на невработените лица и нивно вработување. Воедно, преку директни контакти со компаниите, учениците од завршните одделенија од основните и средните училишта имаа можност да се запознаат со различни занимања и на тој начин, да се влијае на нивно професионално ориентирање. На саемите се организираат и Форуми со работодавачи на кои се презентираат позитивните искуства на работодавачите од користењето на активните програми и мерки за вработување. Покрај тоа, се организираат и посебни Инфо средби со млади лица.

Во рамките на Агенцијата за вработување, се формираше и Совет на работодавачи, како советодавен орган заради директно и полесно согледување на потребите на бизнис заедницата на пазарот на трудот, нивните развојни планови и потребата од работна сила. Во Советот членуваат претставници од најголемите работодавачи во Република Македонија од различни дејности, занаетчиските комори, стопански комори и други.

Особено внимание се посветува и на промоцијата на Агенцијата за вработување во јавноста, преку презентирање на различните услуги, можности и активности кои таа ги обезбедува за своите клиенти.

Една од значајните активности кои ги имплементира Агенцијата за вработување и која е насочена кон обезбедување одредени релевантни краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата за да би можеле да бидат конкурентни на пазарот на трудот, е спроведувањето на истражување и Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот. Преку ова истражување се настојува да се зголемат сознанијата за состојбите и очекуваните промени на пазарот на трудот, преку добивање на информации директно од самите работодавачи за потребите од нови вработувања во наредните 6 до 12 месеци, за потребите од занимања и од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања, како и за потребите од работници со одредени занимања, за кои работодавачите почувствувале недостаток при пополнување на слободните работни места.

Сознанијата добиени од ова анкетно истражување, претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за подготовката за

вработување, преку јакнење на вештините на невработените лица за зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и побрзо вработување. Тие сознанија, исто така претставуваат и основа за подготовка на локални акциони планови за вработување, а истите можат да послужат и при конципирање на уписната политика, при креирањето на нови образовни програми за занимања, усогласени со потребите на пазарот на трудот. Истражувањето придонесува и за зголемување на соработката и довербата помеѓу работодавачите и Агенцијата за вработување.

Во овој дел, неопходно е континуирано да се работи на усогласување на образовниот систем и образовните курикулуми, согласно барањата на пазарот на трудот, како и да се стави уште поголем акцент за информирање на јавноста, пред сè на учениците од завршните години на школување и нивните родители, за занимањата и професиите кои се перспективни и побарувани на пазарот на трудот.

И во наредниот период, Агенцијата за вработување на Република Македонија ќе продолжи со понатамошно зајакнување на сопствените физички, ИТ капацитети и човечки ресурси, со активности за натамошно јакнење на капацитетите за следење и предвидување на движењата на пазарот на трудот, планирање, креирање, имплементација на мерките за вработување, подобрување на мониторингот и оценувањето, зајакнување на меѓуинституционалната соработка, како и обезбедување на поголемо активно вклучување на социјалните партнери во процесот на креирање и имплементација на политиките за вработување.

Континуирано стручно обучување

Во референтниот период за овој Извештај нема измени или дополнувања на постоечките закони - Закон за основно образование, Закон за средно образование и Закон за образование на возрасни во однос на соодветно стручно насочување, обука и рехабилитација.

Во поглед на барањето на Комитетот за обезбедување на информации за имплементацијата на Законот за образование на возрасните и Стратегијата за образование на возрасни 2010-2015²⁰, информираме за следново:

По донесувањето на Законот за образование на возрасните, како што е дадено во претходниот извештај формиран е Центарот за образование на возрасни и се пристапи кон зајакнување на капацитетите на истиот и изработка и усвојување на стратешки документи и подзаконска легислатива за спроведување на Законот.

²⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), ("Република Македонија", членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 11.

Во извештајниот период се реализира ЕУ Проектот „Поддршка за градење на капацитетите на Центарот за образование на возрасни и развој на програми за образование на возрасни и програми за описменување и завршување на основното образование за исклучени лица“ IPA OPHRD (2007-2013) Мерка 2.3, Твининг проект на Центарот за образование на возрасни. Предвидените активностите се реализираа во партнерство со Групата од јавен интерес за развој на техничка помош и меѓународна соработка од Париз, Франција (GIP International) и Меѓународната Латино Американска фондација за јавна администрација и јавни политики од Мадрид, Шпанија (FIIAPP). Во рамките на Твининг проектот „Поддршка за градење на капацитетите на Центарот за образование на возрасни и развој на програми за образование на возрасни и програми за описменување и завршување на основното образование за исклучени лица“ се реализираа три компоненти:

- Јакнење на капацитетите и обука на вработените од Центарот за образование на возрасните;
- Развивање на програми за образование на возрасни; и
- Развивање на програми за описменување и комплетирање на основното образование за социјално исклучени лица.

Во рамки на првата компонента, се работеше на зајакнување на капацитетите на Центарот за образование на возрасните. За таа цел вработените се обучија за различни аспекти од работните обврски како што се стратешко планирање, мониторинг и евалуација, обука на обучувачи, верификација и сертификација на програми, врз основа на искуствата од земјите на Европската унија, посебно на Франција и Шпанија. Исто така во соработката со твининг партнерите воспоставен е интегриран систем за управување со податоци за постојните програми за образование на возрасните и нивните спроведувачи; изготвена е алатка за мониторинг на посебните програми за возрасни, верификувани од Центарот, што ќе придонесе за осигурување на квалитетот на програмите за образование на возрасните. Вработените од Центарот за образование на возрасни беа во студиска посета на Франција и Шпанија, во текот на 2012.

Во рамки на втората компонента Центарот, со примена на методологија на учење преку работа, разви и спроведе 6 пилот програми за возрасни, и тоа: програми за образование на возрасните согласно претходно извршена анализа на пазарот на трудот (сервисер на машини за шиене, асистенти за грижа за стари лица, градежен работник за обнова на традиционални живеалишта со традиционални материјали, тренер за работа со возрасни, познавач на винска индустрија и водоинсталатер). Вкупниот број на обучени лица изнесува 99.

Во третата компонента, Развивање на програми за описменување и комплетирање на основното образование за социјално исклучени лица,

Центарот за образование на возрасни разви и спроведе 6 пилот програми и тоа за описменување и за дооформување на основното образование на исклучените лица врз основа на проценка на потребите. Обуките се реализираа во Шуто Оризари, Топаана-Скопје, Битола, Велес (за малолетници кои извршиле кривични дела), Прилеп (за самохрани родители) и село Долнени (за население од рурална средина). Вкупниот број на обучени лица изнесува 95.

Со цел да се постигне одржливост на резултатите, сите провајдери на образование за возрасни што се заинтересирани за имплементација на овие програми кои се јавно достапни, најпрво треба да аплицираат во Центарот за образование на возрасни за верификување на програмата, а потоа во Министерството за образование и наука за спроведување на постапка за сертификација на провајдерот. Вредноста на ИПА проектот изнесуваше 1.725.655 евра и истиот се реализираше во соработка со француско-шпански конзорциум преку Твининг договор во времетраење од 2 години.

Стручно образование и обука за возрасни

- Согласно член 21-б и член 22 од Законот за образование на возрасните, од страна на Центарот за образование на возрасни и Министерството за образование и наука во периодот од 01.01.2012 до 27.07.2015 година верификувани се 120 посебни програми кои водат кон квалификации и 8 посебни програми кои водат кон стекнување на вештини. До сега, 39 компании верификувале вкупно 128 посебни програми од кои 90 ја имаат верификувано институцијата/установата за образование на возрасните.

- Центарот за образование на возрасните – Скопје во соработка со Министерството за образование и наука, во 2010 година започна со реализација на Проект за оформување на средно стручно образование на возрасни, за лица со завршено само основно образование. Целта на овој проект е да се намали стапката на невработеност и да овозможи вработување на граѓаните, како и да ја зголеми нивната конкурентност на пазарот на труд.

За реализација на овој проект се ангажирани средни стручни училишта кои учесниците ги запишуваат како вонредни ученици.

Наставните програми по кои се спроведува наставата се истите по кои се реализира и наставата во формалното средно стручно образование.

Табела 22. Број на учесници по општини во Проектот за оформување на средно стручно образование на возрасни, за лица со завршено само основно образование

Општина	Период на запишување	Број на учесници	Статус на реализација	Профил	Струка	Училиште
Арачиново I генерација	август 2010	107	заврши во јуни 2012	техничар за трговија и маркетинг (четиригодишно)	економска струка	С.У.Г.С. „Цветан Димов“ – Скопје во просториите на ОУ “Ѓерѓ Кастриот Скендербеу“ Арачиново
Арачиново II генерација	декември 2011	254	заврши во март 2014	техничар за трговија и маркетинг (четиригодишно)	економска струка	
Арачиново III генерација	јануари 2015	154	во тек е II година	економски техничар (четиригодишно)	економска струка	
Чаир I генерација	октомври 2012	100	заврши во мај 2014	техничар за трговија и маркетинг (четиригодишно)	економска струка	С.У.Г.С. „Цветан Димов“ – Скопје
Чаир II генерација	септември 2013	400	заврши во април 2015	техничар за трговија и маркетинг (четиригодишно)	економска струка	
Прилеп I генерација	октомври 2012	33	заврши во јули 2014	машински техничар (четиригодишно)	машинска струка	СОУ „Ристе Ристески – Ричко“ – Прилеп
Прилеп I генерација	октомври 2012	34	заврши во јули 2014	техничар за транспорт и шпедиција (четиригодишно)	сообраќајна струка	
Прилеп I генерација	октомври 2012	33	заврши во јули 2014	електротехничар - енергетичар (четиригодишно)	Електро-техничка струка	
Прилеп II генерација	јануари 2015	50	во тек е II година	машински техничар (четиригодишно)	машинска струка	СОУ „Ристе Ристески – Ричко“ – Прилеп
Прилеп II генерација	јануари 2015	50	во тек е II година	техничар за транспорт и шпедиција (четиригодишно)	сообраќајна струка	
Прилеп II генерација	јануари 2015	50	во тек е II година	електротехничар - енергетичар (четиригодишно)	Електро-техничка струка	

Теарце I генерација	септември 2013	45	заврши во мај 2015	машински техничар (четиригодишно)	машинска струка	ССОУ "Моша Пијаде" – Тетово во просториите на Основното училиште „Кирил Пејчиновиќ“ - Теарце
Теарце I генерација	септември 2013	34	заврши во мај 2015	електротехничар за компјутерска техника и автоматика (четиригодишно)	Електро-техничка струка	
Теарце I генерација	септември 2013	27	заврши во мај 2015	градежен техничар (четиригодишно)	градежна струка	
Теарце I генерација	септември 2013	14	заврши во ноември 2014	келнер (тригодишно)	угостителско – туристичка струка	
Теарце I генерација	септември 2013	50	заврши во ноември 2014	готвач (тригодишно)		
Тетово I генерација	во септември 2015 година ќе започне со I година	30	во септември 2015 година ќе започне со I година	техничар за компјутерска техника и автоматика	машинска струка	ССОУ "Моша Пијаде" – Тетово
Тетово I генерација	во септември 2015 година ќе започне со I година	30	во септември 2015 година ќе започне со I година	Автотехничар-мехатроничар	машинска струка	
Тетово I генерација	во септември 2015 година ќе започне со I година	20	во септември 2015 година ќе започне со I година	хотелско-туристички техничар (македонски наставен јазик)	угостителско – туристичка струка	
Тетово I генерација	во септември 2015 година ќе започне со I година	30	во септември 2015 година ќе започне со I година	хотелско-туристички техничар (албански)	угостителско – туристичка струка	
Тетово I генерација	во септември 2015 година ќе започне со I година	30	во септември 2015 година ќе започне со I година	машински техничар	машинска струка	
Вкупно		1575				

Извор: Центар за образование на возрасни

Во периодот од 2010 година до 2015 година средното стручно образование успешно го завршиле 1131 учесници и во овој период во проектот се вклучени 444 учесници.

Согласно Законот за основно образование во учебната 2014/2015 година основно образование посетувале 307 учесници во општините Битола - 3, Кичево - 8, Куманово - 17 и Чаир - 279 лица.

Кариерно советување и водење

Во насока на професионална ориентација и кариерно советување и водење, Министерството за образование и наука во соработка со УСАИД ги презеде следни мерки:

Во рамките на Проектот „YES мрежа“ отворени се кариерни центри во 49 средни стручни училишта. Со цел за еднаквост во образованието за сите ученици вклучен е и Центарот за специјално средното насочено образование и воспитание „ИСКРА,, Штип. Спроведена е обука на 110 наставници од 7 општини за кариерни советници и 987 ученици го поминале процесот на кариерно советување. Во тек е обука на наставници од 11 стручни училишта. Дел од програмата на кариерните центри е воспоставување на соработка со Центрите за вработување во соодветните општини.

Податоци за кариерно советување

1. Отворени кариерни центри во 49 средни стручни училишта;
2. Обучени 110 наставници;
3. Опфатени со обуки - 987 ученици.

Во учебната 2014/2015 година вкупно 307 учесници завршиле основно образование за возрасни и тоа во Битола -3 лица, во Кичево - 8, Куманово - 17 и во Чаир - 279 лица.

Во учебната 2013/2014 година вкупно 324 учесници завршиле основно образование за возрасни и тоа во Кичево - 10, Куманово - 23, Струга - 22 и во Чаир - 269 лица.

Во учебната 2012/2013 година вкупно 411 учесници завршиле основно образование за возрасни и тоа во Кичево - 11, Куманово - 23, Радовиш - 10, Струга - 32 и во Чаир - 335 лица.

Во поглед на барањето на Комитетот за објаснување зошто постои намалување на бројот на невработените лица кои биле опфатени со обуки

организирани од Агенцијата за вработување на Република Македонија²¹, информираме дека Агенцијата спроведува подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) на невработените лица по поднесено барање од страна на работодавач. Интересот за учество во оваа активна мерка за вработување опаѓа од година во година кај работодавачите. Една од причините за тоа е што почнувајќи од 2007 година се воведоа поголем број активни програми и мерки за вработување предвидени со годишните оперативни планови, како и со законската регулатива, со што им се нуди поголема можност на работодавачите за учество во истите.

Согласно постојното законодавство во Република Македонија, Агенцијата спроведува обуки само на невработени лица, а не и на вработени лица.

Учеството на невработените лица во Програмата за обука, преквалификација или доквалификација по години е следната:

- Во 2014 година - 401 лице (0,3% од евидентираните невработени лица на 31.12.2014 година), од кои 352 се вработиле. За таа цел потрошени се вкупно 9.902.506,00 денари;
- ²²Во 2013 година - 386 лица (0,4% од евидентираните невработени лица на 31.12.2013 година), од кои 369 се вработиле. Вкупно биле потрошени 10.203.074,00 денари;
- Во 2012 година - 130 лица (0,1% од евидентираните невработени лица на 31.12.2012 година), од кои 120 се вработиле. За реализација на оваа мерка биле потрошени 3.212.459,00 денари;
- Во 2011 година - 246 лица (0,1% од евидентираните невработени лица на 31.12.2012 година) од кои 219 се вработиле. Биле потрошени 3.728.191,00 денари.

Програмата трае до 3 месеци, согласно доставениот план за обука, преквалификација или доквалификација, со обврска работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица, да не го намали бројот на вкупно вработените лица со полно работно време во рок од 6 месеци и да доставува до Агенцијата за вработување на Република Македонија месечни листи за евиденција на редовност. Висината на паричните средства за невработеното лице вклучено во подготовката за вработување изнесува 5.700,00 денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и

²¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), ("Република Македонија", членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 11.

²² Почнувајќи од 2013 година, невработени лица се лицата кои се евидентирани како активни баратели на работа (согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност). Оттука се јавува разликата во податоците прикажани до 2013 година и подоцна.

професионално заболување, На работодавачот за време на подготовката за вработување му се исплаќаат средства за менторство и материјални трошоци кои месечно се во износ од :

- 4.000,00 денари за ангажирање од 1 до 3 лица;
- 7.400,00 денари за ангажирање од 4 до 6 лица;
- 13.600,00 денари за ангажирање од 7 до 10 лица;
- 18.000,00 денари за ангажирање од 11 до 15 лица;
- 21.600,00 денари за ангажирање од 16 до 20 лица и
- 25.000,00 денари за ангажирање над 20 лица.

Од 2013 година се имплементира и мерката обука за познат работодавач со субвенционирано вработување, со која приоритет на учество имаат:

- Лица на возраст 50-59 години;
- Млади лица до 29 годишна возраст со завршено основно или средно образование; и
- Долгорочно евидентирани невработени лица.

Работодавачот не смее да го намали бројот на вработени на неопределено време 6 месеци пред објавување на јавниот оглас.

Мерката трае до 3 месеци, со обврска работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица. Висината на паричните средства за невработеното лице вклучено во подготовката за вработување изнесува 5.700,00 денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување, По завршување на обуката, за лицата кои ќе бидат вработени се обезбедува субвенција преку финансиска поддршка за бруто плата во износ од 13.000,00 денари месечно, во период од 3 месеци. Работодавачот има обврска лицето да го задржи на работа во наредните 12 месеци по истекот на субвенцијата, или на негово место да вработи друго лице од истата целна група.

Покрај горенаведените обуки, Агенцијата за вработување на Република Македонија спроведува и други видови обуки, утврдени со годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување (обука за напредни ИТ вештини, обука за дефицитарни занимања). По години учеството е следното:

- 2014 година – вкупно 647 лица, вклучувајќи ги и лицата од обука за познат работодавач (0,5% од евидентираните невработени лица на 31.12.2014 година), од кои 431 се вработиле;

- 2013 година – вкупно 607 лица, вклучувајќи ги и лицата од обука за познат работодавач (0,6% од евидентираните невработени лица на 31.12.2013 година), од кои 432 се вработиле;
- ²³2012 година – вкупно 4254 лица, вклучувајќи ги и лицата од обука за познат работодавач (1,7% од евидентираните невработени лица на 31.12.2012 година), од кои 1870 се вработиле и
- 2011 година – вкупно 1179 лица, вклучувајќи ги и лицата од обука за познат работодавач (0,4% од евидентираните невработени лица на 31.12.2011 година), од кои 476 се вработиле.

Во 2011 и 2012 година се имплементираше ИПА проект „Поддршка за вработување на млади лица, долгорочно невработени и жени“, кој го сочинуваа 3 компоненти: 1. Практиканство како поддршка за вработување на млади лица до 29 годишна возраст; 2. Обука за општи вештини и 3. Обука за вештини според потребите на пазарот на трудот. Лицата вклучени во овие мерки се вбројани во горенаведените податоци.

²³ Во 2011 и 2012 година се имплементираше ИПА проект „Поддршка за вработување на млади лица, долгорочно невработени и жени“, кој го сочинуваа 3 компоненти: 1. Практиканство како поддршка за вработување на млади лица до 29 годишна возраст; 2. Обука за општи вештини и 3. Обука за вештини според потребите на пазарот на трудот. Лицата вклучени во овие мерки се вбројани во горенаведените податоци.

ЧЛЕН 15 - Право на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот.

Член 15§1

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот, без оглед на нивната возраст, природата и потеклото на нивниот инвалидитет, страните-договорнички се обврзуваат да преземат неопходни мерки за да им овозможат на лицата со посебни потреби ориентација, образование и стручна подготовка во рамките на општата програма онаму каде што е тоа можно или онаму каде што тоа не е можно, преку специјализирани јавни или приватни тела.

Анти-дискриминациона легислатива

Европскиот комитет за социјални права во своите Заклучоци ХХ-1 (2012), а кои се однесуваат на претходниот Извештај на Република Македонија (референтен период 2007-2010), донесе заклучок дека, иако новиот **Закон за спречување и заштита од дискриминација** ги исполнува барањата од член 15, став 1 од Повелбата, тој сепак останува надвор од референтниот период на Извештајот, бидејќи неговата примена започна од 1 јануари 2011 година, поради што се заклучи дека постоечката и важечка анти-дискриминационата легислатива, пред сè во делот на образованието на лицата со посебни потреби, не е во согласност со Повелбата.

Во овој дел најнапред би сакале да го образложиме целиот систем на заштита од дискриминација, пред конкретно да преминеме на Законот за спречување и заштита од дискриминација:

Согласно националната законска регулатива во Република Македонија постојат повеќе институции и тела каде што заштита можат да побараат сите физички и правни лица кои се дискриминирани и се доведени во нееднаква положба и тоа вонсудски, познати како тела за еднаквост и судските органи.

Вонсудски органи кои даваат заштита од дискриминација во Република Македонија се:

1. Уставниот суд на Република Македонија;
2. Народен правобранител;
3. Комисија за заштита од дискриминација;
4. Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите;
5. Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и на правата на граѓанинот;
6. Комитетот за односи меѓу заедниците.

Судската заштита од дискриминација се остварува пред:

1. Основните судови во Република Македонија;
2. Управниот суд на Република Македонија.

Уставен суд на Република Македонија

Уставот предвидува заштитен механизам од каков било облик на дискриминација заснован на пол, на раса, на верска, на национална, на социјална и на политичка припадност преку поднесување на иницијатива/барање до Уставен суд за заштита од дискриминација.

Со иницијативата може да се тврди дека определена одлука, или практика/состојба го нарушува принципот на еднаквост и на недискриминација.

Праксата на Уставниот суд покажува дека досега граѓаните поднеле многу мал број барања за заштита од дискриминација по кој судот најчесто се прогласил за ненадлежен и мериторно не одлучувал.

Народниот правобранител на РМ е независен и самостоен во вршењето на функцијата, тој е орган кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени правата со акти, со дејствија и со пропуштање на дејствија од страна на органите на државната управа, од други органи и организации кои имаат јавни овластувања и кој презема мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна правична застапеност на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локална самоуправа и јавните установи и служби.

Комисија за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган кој има својство на правно лице и е со седиште во Скопје.

Комисијата има широки надлежности во доменот на превенција и на заштита од дискриминација, на афирмацијата и унапредувањето на еднаквиот третман и на недискриминацијата.

Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите е лице вработено како државен службеник во Министерството за труд и за социјална политика, задолжено да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите.

Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и на правата на граѓанинот при Собранието на Република Македонија разгледува начелни прашања, дава предлози и мислења во врска со состојбата за натамошното унапредување на заштитата и на слободата на правата на граѓаните и до неа можат да се обратат и граѓаните.

Комитетот за односи меѓу заедниците, како постојно работно тело на Собранието на Република Македонија, разгледува прашања од областа на односите на заедниците и дава мислење и предлози за нивно решавање.

Народниот правобранител на Република Македонија има улога на национален, превентивен механизам и постапува по индивидуални претставки од физички и од правни лица, постапува и по сопствена

иницијатива во случаите на повреда на уставните и на законските права од страна на органите на **државната управа, од други органи и од организации кои имаат јавни овластувања.**

Доколку по спроведената постапка констатира повреда, народниот правобранител може да даде препорака, предлози, мислења и укажувања за начинот на отстранување на тие повреди, да предложи повторно да се спроведе определена постапка и да покрене иницијатива за поведување дисциплинска или друга постапка на одговорност.

Комисија за заштита од дискриминација постапува по поднесена претставка од сите **физички и правни лица од приватниот и од државниот** сектор кога некое лице е дискриминирано по која било основа, што е наведено во член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. За утврдената дискриминација Комисијата донесува мислење, со кое препорачува начин на отстранување на повредите на правото. Комисијата може да покрене иницијатива за поведување постапка пред надлежен орган за утврдување на одговорноста.

Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и на мажите постапува по поднесена претставка од физичко лице, од здруженија на граѓани, од синдикати и од други правни лица од јавниот и од приватниот сектор, како и по сопствен иницијатива кога некое лице е **дискриминирано врз основа на полот.**

Застапникот изготвува мислење за случајот во смисла на тоа дали постои нееднаков третман, или не. Во писменото мислење може да се наведат и неправилностите кои се утврдени во конкретниот случај како и да се дадат препораки како тие да се отстранат, а може да се побара од страната која ги направила овие неправилности да преземе мерки за отстранување на овие неправилности и да го извести застапникот кои мерки ги презел. Препораките не се правно-обврзувачки за сторителот на повредата.-дискриминацијата.

Подносителот на претставката е ослободен од плаќање такса или друг надомест за поднесената претставка пред Народниот правобранител, пред Комисијата за заштита од дискриминација и пред Застапникот.

Претставката треба да е потпишана, да содржи лични податоци за подносителот и да ги содржи околностите, фактите и доказите врз кои се темели претставката.

Во претставката треба да биде наведен органот, организацијата, установата и лицето на кое се однесува претставката, како и да се наведе дали подносителот претходно се обратил до некој орган.

Постапката по поведената претставка завршува во рок од 90 дена од денот на поднесувањето.

Се донесува мислење, се дава препорака и укажувања за начинот на отстранување на констатираните повреди.

Се поставува прашањето: дали некој од овие органи има примарна надлежност, а други секундарна и дали постои одреден редослед во постапувањето? Оставено е на диспозицијата на лицето кое смета дека е

жртва на нееднакво постапување и на дискриминација по која било основа, самостојно да одлучи до кој од надлежните органи и тела ќе се обрати или пак директивно ќе побара судска заштита пред редовните судови, или пред Уставниот суд на Република Македонија. Ваквата состојба на плурализам и на комплементарност на надлежностиве е позната и е присутна и во многу европски земји и таа се смета за нормалана последица на динамичниот развој и од постојаниот тренд на збогатување и на проширување на механизмите за заштита и за ефикасна борба против дискриминацијата и за почитувањето на човековите права. Ваквата состојба не треба да се смета за судир на надлежности, туку напротив, оваа состојба треба да се смета за предност и да се разрешува преку меѓусебни консултации и дијалог меѓу засегнатите тела/органи и тоа да биде во најдобар интерес на граѓаните и на нивната еднаквост.

Судска заштита

Основни судови

Граѓанско-правна заштита

Каква граѓанска правна заштита од недозволена дискриминација е ставена на располагање на дискриминираните лица, каде да се обратат граѓаните и кои видови тужби се предвидени е дадено во следниот дел:

Лицето кое смета дека му е повредено некое право има можност да иницира судска постапка со поднесување тужба до надлежниот суд.

Една од надлежностите на Комисијата за заштита од дискриминација е на подносителот на претставката да му даде информации за неговите права и можности за поведување судска постапка, или друга постапка за заштита.

Во Законот за спречување и за заштита од дискриминација е предвидена посебна граѓанска судска постапка за случаите на повреда на правото на еднаков третман според еден, или според повеќе дискриминаторни основи. Постапката се поведува со тужба пред надлежен суд и таа има карактер на итна постапка, а се води според одредбите на Законот за парнична постапка. Тоа значи дека судот, откако ќе биде поднесена тужбата, треба во најкраток можен рок да постапи по истата (нема изрични рокови), меѓутоа брзината на одлучување по така поднесената тужба ќе зависи од случај во случај и во зависност од сложеноста на предметот, но секако, целата постапка треба да биде завршена во разумен рок.²⁴

Управен суд

Управната судска заштита опфаќа заштита на правата на граѓаните од повреди направени со поединечни, незаконски акти на државната управа и на други органи и организации кои имаат јавни овластувања.

²⁴ Судски прирачник за спречување и заштита од дискриминација, Скопје 2013.

Управниот суд е надлежен да решава против поединечни акти на органите на државната управа, Владата, други државни органи, општините и градот Скопје, организации утврдени со закон и на правни и други лица во вршењето на јавни овластувања (носители на јавни овластувања), кога за решавање во втор степен против таквиот акт, не е обезбедена друга правна заштита.

Како што е јасно наведено и образложено и во Заклучоците на Европскиот комитет за социјални права во врска со наведениот прв основ на неусогласеност со Членот 15, став 1 од Европската социјална повелба, Законот за спречување и заштита од дискриминација е усвоен од страна на Собранието на Република Македонија во април 2010 година, а стапи на сила од 1 јануари 2011 година. Со подготвувањето и усвојувањето на овој закон се обезбеди усогласување (хармонизација) со релевантното законодавство на Европската унија, како и со останатото постоечко меѓународно законодавство во областа на анти-дискриминацијата.

Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува секаква директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, **ментална и телесна попреченост**, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Оваа забрана за дискриминација по погоре наведените основи се применува од страна на сите државни органи, органи на единицата на локалната самоуправа, правни лица со јавни правни овластувања и правни и физички лица (приватни лица) во:

1. работата и работните односи;
2. образованието, науката и спортот;
3. социјалната сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјална заштита, пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита;
4. правосудството и управата;
5. домувањето;
6. јавното информирање и медиумите;
7. пристапот до добра и услуги;
8. членување и дејствување во синдикални, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство;
9. култура; и

10. други области определени со закон.

Покрај ова, битно да се одбележи и дека Законот за спречување и заштита од дискриминација посветува посебно внимание токму на **дискриминацијата на лица со ментална и телесна попреченост** (опфатено со членот 8 од Законот), каде што дискриминацијата на лица со ментална и телесна попреченост се дефинира како намерно оневозможување или отежнат пристап до здравствена заштита, рехабилитациони средства и мерки во согласност со нивните потреби, ускратување на правото на брак и создавање на семејство, **ускратување на правото на образование**, на работа и правата од работниот однос.

По усвојувањето и стапувањето во сила на овој, особено значаен закон, беа преземани и реализирани бројни активности кои имаа за цел да овозможат негова соодветно спроведување. Меѓу другото, во овој дел, во согласност со одредбите од Законот, формирана е **Комисијата за заштита од дискриминација**, која започна да функционира од 1 јануари 2011 година.

Комисијата е автономно и независно тело со широки законски надлежности во делот на превенција и заштита од дискриминација, афирмација и промовирање на правото на еднаков третман, како едно од основните човекови права. Комисијата е составена од седум членови, кои ги избира и именува Собранието на Република Македонија.

Во овој дел, важно е да се истакне дека, согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, лицето кое смета дека претрпело дискриминација може да поднесе претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, пропратена со докази и факти од кои може да се утврди актот или дејствието на дискриминација. Лицето може да ја упати претставката писмено или усно на записник, без оврска за плаќање на такса и друг надоместок. Комисијата е должна да даде мислење во рок од 90 дена по однос на наводната дискриминација и препорака за отстранување на повредите на правото. Доколку сторителот на повредата на правото не постапи согласно препораките на Комисијата, Комисијата може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност. Во вршењето на својата надлежност Комисијата соработува со Народниот правобранител за конкретни случаи на дискриминација.

Лицето кое смета дека претрпело дискриминација, може да побара судска заштита, односно да поднесе тужба пред надлежен суд при што соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка. Постапката е итна.

Согласно членот 38 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, доколку странката во судска постапка тврди дека согласно со одредбите на овој закон ѝ е повредено нејзиното право на еднакво постапување, таа е должна да ги изнесе сите факти и докази кои го

оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната страна. Оваа одредба не се применува во прекршочната и казнената постапка.

Во делот Прекршочни одредби од Законот за спречување и заштита од дискриминација предвидена е глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност за прекршок на секој оној кој повикува или поттикнува на дискриминација и помага во дискриминаторско постапување врз основа на дискриминаторска основа (меѓу другите основи содржани во членот 3 од овој закон е и ментална и телесна попреченост). Глоба во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност ќе се изрече за претходно наведениот прекршок на одговорното лице во правното лице, државен орган, органот на единицата на локалната самоуправа или орган со јавни овластувања или на поединец кој во вид на регистрирано занимање врши определена дејност, а глоба во износ од 800 до 1000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за истиот прекршок на правното лице.

Со Законот е предвидена глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност за прекршок на секој оној кој ќе го доведе во неповолна состојба лицето кое пријавило дискриминација или на кој било начин учествувало во постапката за дискриминација. Истата глоба е предвидена за секој кој намерно во неповолна положба ќе го доведе лицето кое било сведок во постапката за дискриминација или одбило налог за дискриминаторско однесување. За ваквите прекроци предвидени се глоби во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност за одговорното лице во правното лице, државен орган, органот на единицата на локалната самоуправа или орган со јавни овластувања или на поединец кој во вид на регистрирано занимање врши определена дејност, а глоба во износ од 800 до 1000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за истиот прекршок на правното лице.

Во однос на основната надлежност и функција на Комисијата за заштита од дискриминација (постапување по поднесени претставки за постоење на дискриминација), во досегашното функционирање на Комисијата, може да се одбележи дека од вкупниот број на 331 претставка, поднесени до Комисијата во периодот 2011-2014, 34 претставки се за дискриминација врз основа на **ментална или телесна попреченост**. Комисијата утврди директна дискриминација по основ на хендикеп во 3 случаи и тоа по во областите: пристап до добра и услуги, домување и образование, наука и спорт. Во еден случај каде Комисијата утврди дискриминација во областа на пристапот и услуги, и не беше отстранета повредата од страна на дискриминаторот (во овој случај општина во Република Македонија), подносителот на претставката со поддршка на Здружение на граѓани покрена судска постапка за дискриминација. Основниот суд во Делчево утврди дискриминација поради пропуштање да се преземат дејствија (изградба на тротоар и рабници) и го задолжи тужениот - Општина Делчево - да ја отстрани повредата на правото и да ја

прилагоди инфраструктурата и просторот, преку изградба на тротоар и рабници согласно техничките стандарди за пристапност на тужителот како лице со посебни потреби. Дополнително, Судот го задолжи тужениот да му надомести на тужителот нематеријална штета за претрпен страв и душевни болки. Откако по првостепената пресуда не беше поднесена жалба од страна на тужениот во законски предвидениот рок, истата стана правосилна.

Во случајот каде Комисијата утврди дискриминација во образованието по основ на хендикеп, подносителот на претставката, во овој случај родител на дете со посебни потреби, смета дека е дискриминиран од страна на Министерството за образование и се повикува на член 2 став 1 од Законот за основно образование и Уставот на РМ во којшто е предвидено дека секој има право на образование под еднакви услови. Комисија за заштита од дискриминација донесе Мислење дека постои дискриминација по основ на ментална и/или телесна попреченост согласно членот 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, поради тоа што не му е овозможено неговото дете да се образува под еднакви услови, а согласно Законот за основно образование (член 6), Министерството за образование е должно да обезбеди соодветни услови за ученици со посебни потреби. Комисијата даде препорака до Министерството за образование и наука, општината Кратово и Основното општинско училиште „Кочо Рацин“ - Кратово, во заедничка соработка да најдат начин и да создадат услови на малолетното лице му овозможат искористување на правото на образование согласно законот.

Во текот на 2013 година Комисијата за заштита од дискриминација во соработка со Македонски центар за меѓународна соработка, Полио Плус (невладина организација за заштита на правата на лицата со посебни потреби) и Министерство за труд и социјална политика го имплементираа проектот „Од норма до пракса“ во рамките на програмата ПРОГРЕС на Европска Унија.

Главната цел на проектот беше да се придонесе кон почитувањето на еднаквоста, како и да се поттикне борбата против дискриминацијата, преку подигнување на свеста на широката јавност, но и на клучните чинители во општеството. Понатаму, преку проектот се унапредија националните правни инструменти и механизми, со цел да се надминат најголемите предизвици во справувањето со дискриминацијата во пракса.

Во склоп на овој проект Комисијата беше активен партнер и учествуваше во поголем дел од реализираните активности. Една компонента на проектот беше целосно предвидена за зајакнувањето на капацитетите и зголемување на видливоста на Комисијата со подготовка на промотивни материјали, истражувања, студиска посета како и други настани. Понатаму Комисијата беше финансиски подржана во

спроведување на тековните активности, одржување на Веб страната и се отвори посебна телефонска линија на Комисијата за заштита од дискриминација.

Во рамките на овој проект беше подготвен и посебен Водич „ Комисијата за заштита од дискриминација во функција на заштитата од дискриминација“ во кој во еден дел се претставува самата Комисија, улогата и нејзините надлежности, додека во посебен дел е направено систематизирано и искуствено разгледување на постапката од поднесување претставка од страна на лицето кое наводно е дискриминирано, начинот на обработката на конкретниот предмет, до конечно заземање став во вид на мислење, од страна на Комисијата за заштита од дискриминација.

Во поглед на имплементацијата на Законот за спречување и заштита од дискриминација, потребно е да напоменеме дека во текот на 2013 година изработен е Извештај за оценката на спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Целта на извештајот беше да ги презентира наодите кои произлегоа од анализата на податоците собрани во рамки на процесот на оценка на спроведувањето на Законот што Министерството за труд и социјална политика го спроведе во период од јуни до ноември 2013 година. Главна цел на овој процес беше да се оцени успешноста на процесот и резултатите од спроведувањето на законот и да се идентификуваат областите за натамошно унапредување на неговата примена, со посебен акцент на ефикасноста на воспоставениот механизам за постапување по претставките за дискриминација – Комисијата за заштита од дискриминација.

Во Извештајот како едни од најважните резултати во првите две години од спроведувањето на законот нотирани се формирањето на Комисијата за заштита од дискриминација и нејзината оперативност и генерално сèвкупните спроведени активности за градење на јавната свест за законодавната рамка, за механизмите за спречување и заштита и начините/постапката за заштита од дискриминација, кои ги има преземено Министерството за труд и социјална политика во соработка со Комисијата и други партнерски организации.

Во согласност со препораките од Извештајот за оценката на спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Министерството за труд и социјална политика во 2014 подготви Акциски план за спроведување на Законот, за остварување на неговите две главни функции, односно да придонесе кон спречување на дискриминацијата и заштита од дискриминација. Акцискиот план содржи конкретни задачи и активности за период од 5 години, со квалитативните и квантитативните индикатори за остварување на очекуваните резултати. Спроведувањето на Националниот акциски план е примарна одговорност на Владата на Република Македонија и на сите институции дефинирани со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Во рамки на Акцискиот план се

предвидува и воспоставен е систем на координација на активностите за спречување и заштита од дискриминација. За таа цел, во текот на 2014 и 2015 година, Министерството за труд и социјална политика одржа неколку координативни состаноци со преставници на владини институции, невладини и меѓународни организации. Целта на овие средби беше презентирање на активностите за 2014 и 2015 година во областа на превенција и заштита од дискриминација и меѓусебна координација во спроведувањето на активностите, како и избегнување на преклопување на исти проекти во оваа област. Главната цел на овие средби е формирање на координативно тело кое ќе ја следи состојбата на недискриминација, која се спроведува од сите релевантни институции.

Судска постапка во случаи на дискриминација

Законот за спречување и заштита од дискриминација, покрај постапката пред Комисијата за заштита од дискриминација, предвидува и судска заштита на секое лице за коешто смета дека поради дискриминација му е повредено некое право преку поднесување на соодветна тужба пред надлежен суд. Тука доаѓаме и до првата специфичност на судската постапка, а тоа е таканаречената акцесорна улога на дискриминацијата. Ова значи дека оној што тврди дека е дискриминиран мора да докаже дека некое друго конкретно право му е повредено поради дискриминација манифестирана преку некој акт, однесување, непостапување или слично, од страна на тужената страна. Овој принцип е присутен и во Европската конвенција за човекови права.

Втората важна карактеристика на судската постапка во предметите за заштита од дискриминација е дека таа се води и, притоа, соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка. Ова е предвидено во членот 34 од Законот, којшто, пак, во ставот 3 предвидува дека постапката е итна, што е третата важна карактеристика на судската заштита во овие предмети.

Во однос на стварната надлежност, надлежни се основните граѓански судови, но имајќи ја предвид можноста со одредени тужби, каде што се утврдува или забранува дискриминација, да може да се бара и надоместок на штета, во одредени случаи надлежни можат да бидат и основните судови со проширена надлежност доколку станува збор за тужбено барање повисоко од 50.000,00 евра. Што се однесува до месната надлежност, а во согласност со членот 35 од Законот, во постапката за заштита од дискриминација, покрај Судот за општа месна надлежност, надлежен е и судот на чие подрачје е седиштето односно живеалиштето на тужителот.

Наредната важна карактеристика на судската постапка, којашто е и една од најбитните, е во однос на товарот на докажување. Во овие случаи товарот на докажување се разликува од оној „редовниот“ предвиден со

Законот за парнична постапка. Имено, тужителот мора да ги обезбеди сите докази со кои располага за да ја докаже основаноста на тужбеното барање, или, пак, обврската на тужениот кон одговорот на тужбата да ги достави сите докази кои би го оспориле или целосно би го собориле поставеното барање со тужбата. Во согласност со членот 38 од Законот, ако странката во судската постапка тврди дека во согласност со одредбите на овој Закон ѝ е повредено нејзиното право на еднакво постапување, должна е да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Но, докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната страна по создавањето на *prima facie* случај на дискриминација. Ова значи дека тужителот, само треба да го стори веројатно постоењето на дискриминација и да го убеди судот дека во конкретниот случај можно е да постои дискриминација. Во тој момент товарот на докажување преминува на другата (тужената) страна, којашто ќе треба да докаже дека со својот акт, сторување или несторување не предизвикала различен третман на тужителот во однос на другите лица во иста или слична ситуација, односно дека во конкретниот случај немало дискриминација.

Со тужбата може да се бара заштита на повредено право поради настаната дискриминација, односно заштита поради секое неоправдано, правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на основа на полот, расата, бојата на кожата, родот, припадноста на маргинализираната група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското уверување, образованието, политичката припадност, личниот или општествен статус, **менталната и телесна попреченост**, возраста, семејната или брачна состојба, имотниот статус, здравствената состојба или **која било друга основа**.

Законот прецизно, со членот 36, пропишал што конкретно може да се бара како право на заштита со тужбата поради настанатата дискриминација. Така, во согласност со оваа одредба од Законот, тужителот со тужбата може да бара:

- да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, односно дејство коешто го презел или пропуштил да го преземе непосредно, можело да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето;
- да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднакво постапување, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
- да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон; и

- да се објави во медиумите пресудата со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување на трошок на тужениот.

Сите овие барања може да се истакнат заедно со барањата за заштита на други права за кои се одлучува во парничната постапка, ако сите барања се во меѓусебна врска и ако ист суд е стварно надлежен да одлучува по истите.

Законот за спречување и заштита од дискриминација во одредбата од членот 36, воведува нов начин на заштита на правото на рамноправно постапување со воспоставување посебна индивидуална тужба, притоа, одредувајќи четири видови на тужби и тоа:

- Тужба за утврдување на дискриминација (деклараторна-антидискриминациска);
- Тужба за надоместок на штета (кондемнаторна);
- Тужба за забрана, односно пропуштање (реститутивна-репарациска-антидискриминациска тужба);
- Тужба за објавување на пресуда (публикациска);
- Кумулација на тужбени барања.

Со оглед на тоа што се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка, во постапката за заштита од дискриминација, по донесувањето на одлуката од страна на судот, на странките им стојат на располагање **редовните и вонредните правни лекови** предвидени во овој закон:

- Жалба против одлука на првостопениот суд како редовен правен лек;
- Ревизија и повторување на постапката како вонредни правни лекови.

* * *

Имајќи ги во предвид сите погоре наведени информации и објаснувања и новините и активностите реализирани во временскиот период после референтниот период на минатиот Извештај (2007-2010), сметаме дека состојбата во Република Македонија во овој дел е значително подобрена и дека легислативата и праксата во оваа област сега се во согласност со барањата на Европската социјална повелба. Очекуваме дека истото во оваа прилика, т.е. при овогодинашната оценка на состојбата во државата, ќе биде потврдено и од страна Европскиот комитет за социјални права.

* * *

Министерството за труд и социјална политика заедно со Министерството за здравство и Министерството за образование и наука во текот на 2014 и 2015 година преземаа активности за **реформа на процесот на проценка на потребите на децата и младите со пречки во развој**, со цел да се обезбеди уживање на истите права како и сите други граѓани.

Раната идентификација на дете со пречки во развој овозможува рана интервенција, со којашто може да се спречи второстепена инвалидност и да се промовира здрав развој. Навремена идентификација е од најголема важност за да може децата целосно да го развијат својот потенцијал и еднакво да учествуваат во оштествениот живот.

За таа цел, изготвен е нов предлог модел за проценка на потребите на лицата со пречки во развој со цел да се обезбедат адекватни социјални, здравствени и образовни услуги. Моделот е изработен во согласност со Меѓународната класификација на функционирање, со придружната Верзија за деца и младинци. Исто така, подготвени се и предлог законски измени кои треба да овозможат формирање на нови комисии за проценка, како и да ја дефинираат дополнителната образовна, здравствена и социјална поддршка на децата

Со новиот модел фокусот се става на проценка на развојното ниво што може едно лице да го достигне доколку се отстранат ограничувањата за нивно учеството, како на пример непристапна средина, предрасуди и негативни ставови. Акцентот се става на проценка на два клучни аспекти од функционирањето (телесни функции и учество) и надминување на идентификуваните ограничувања.

Во поглед на прашањето на Европскиот комитет за социјални права дали проценката за статусот на попреченост ги зема во обзир и социо-економските фактори²⁵, информираме дека согласно Законот за вработување на инвалидни лица, Комисијата за проценка на преостанатата работна способност на лицата над 26 години, својата проценка за попреченост ја базира на лекарски преглед, објективен статус на социо-економската состојба на лицето, образованието, неговите способности и медицинската состојба (болест) на лицето и неговата способност за вработување.

Донесен е **Закон за национална база на податоци за лица со инвалидност**, објавен во „Службен весник на Република Македонија“, бр. 143/15. Со Законот ќе се овозможи воспоставување на единствена електронска евиденција, односно национална база за лицата со

²⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 13.

инвалидност. Националната база на податоци за лица со инвалидност претставува дел од интегрираниот здравствен информатички систем кој овозможува обработка, користење и размена на податоци меѓу надлежните органи, со цел воспоставување на единствена евиденција на податоците и остварување на правата по основ на инвалидност. Со овој закон се уредува обработката на податоците во базата, ажурирањето и користењето на податоците од страна на надлежните органи, безбедноста на податоците и надзорот над функционирање на базата.

Со донесувањето на овој нов закон и неговата практична примена, се очекува да се постигне и значително подобрување на состојбите во Република Македонија во однос на постоењето и расположливоста на релевантна евиденција и статистички податоци за лицата со инвалидност.

Образование

Европскиот комитет за социјални права во своите Заклучоци XX-1 (2012), а кои се однесуваат на претходниот Извештај на Република Македонија (референтен период 2007-2010), донесе заклучок дека ситуацијата во Република Македонија не е во согласност со член 15 став 1 од Повелбата поради неутврдувањето на тоа дека правото на лицата со посебни потреби на “редовното” (општото/mainstrimed) образование и обука е ефективно гарантирано.

Една од најважните цели на основното и средното образование во Република Македонија е воведувањето во општите текови, инклузијата и водењето грижа за развојот на учениците и студентите со посебни образовни потреби. Во согласност со законската рамка, соодветни услови и помош се обезбедува за учениците и студентите со посебни потреби во процесот на нивното образование во редовните и во специјалните училишта. Нивното образование се спроведува со помош на наставни програми кои се прилагодени на нивните посебни образовни потреби.

Во последните години, Република Македонија го прифати и го имплементираше принципот на овозможување и обезбедување на образование на децата со посебни потреби пред сè во редовните училишта кои се поблиски до нивните домови, а кога се работи за деца со поголеми нарушувања – во специјалните паралелки во редовните училишта и на крај, согласно тежината и степенот на посебните потреби – во специјалните училишта.

Треба да се забележи и нагласи фактот дека образованието на децата со посебни потреби во земјата, во согласност со постоечките современи развои и тенденции во образованието, покажува зголемување на трендот на инклузивноста во образованието. Податоците покажуваат дека бројот на учениците во посебните основни и средни стручни училишта опаѓа, што

наведува на фактот дека расте бројот на ученици со посебни образовни потреби кои се образуваат во редовните училишта во рамките на инклузивните процеси. Искуството покажува дека инклузивното образование на децата со посебни потреби, ним им овозможува најдобра образовна средина, но исто така помага и во елиминирање на предрасудите и во надминување на стереотипите.

Дефиниција која се користи во Концепцијата за деветгодишно основно образование и воспитание гласи: Деца со посебни потреби се деца со пречки во психичкиот развој, со оштетен вид, слух и пречки во говорот, деца со пречки во движењето, долготрајно болни како и деца со пречки во поведението и карактерот кои имаат потреба од дополнителна стручна помош и прилагодени односно посебни програми за воспитно-образовна работа. Овој поим се однесува и на ученици со тешкотии во учењето.

Образованието на учениците со посебни образовни потреби претставува интегрален дел на образовниот систем, образовните филозофии, стратегии, како и на образовните политики кои се промовираат во Република Македонија. Република Македонија долгорочно и стратегиски работи кон модернизација на образованието и кон зајакнување на инклузивноста на образовниот систем. За таа цел се преземаат: истражувања, зајакнување на свеста, обука на наставниците, јакнење на училишните тимови за работа со ученици со посебни потреби, воведување на информатичко-комуникациски технологии во наставниот процес, спроведување на проектни активности на пилот основа кои потоа се анализираат и во зависност од резултатите што се постигнуваат стануваат дел од системските решенија за реформи во образованието.

Согласно Законот за основно образование за учениците со посебни образовни потреби се обезбедуваат соодветни услови за стекнување на основно воспитание и образование во редовните и посебните основни училишта. Исто така, учениците со посебни образовни потреби имаат право и на индивидуална помош за стекнување на основно образование и воспитание.

Учениците со посебни потреби се вклучени во редовните училишта во редовните паралелки, во редовните училишта во посебни паралелки и во посебните основни училишта.

Запишувањето на учениците во редовните или посебните училишта е одлука на родителот, а во одредени случаи и самиот ученик доколку неговата состојба дозволува да донесува лични одлуки. Овој демократски принцип треба да обезбеди максимално почитување и обезбедување услови за висок степен на практикување на интегративните и инклузивните процеси во Република Македонија.

Заради обезбедување и почитување на заштита на правото на приватност, како и заради избегнување на етикетирање и стигматизирање на учениците со посебни образовни потреби, истите можат да се образуваат во редовните училишта, а притоа да не поседуваат потврда од комисиите за категоризација и/или да немаат обврска истите да ги приложат во училиштето во кое се образуваат. Оттука се наметнува заклучокот дека не постои можност да се добијат егзактни податоци за бројната состојба на вклучените ученици со посебни образовни потреби во редовните училишта.

Согласно воспоставените процедури, но и принципите за почитување на приватноста и достоинството на учениците и Законот за заштита на лични податоци училиштата ги доставуваат податоците до Министерството за образование и наука, кое понатаму ги обработува и користи.

Табела 24. Ученици со посебни образовни потреби во посебните основни училишта и заводите			
Учебна година	Машки	Женски	Вкупно ученици
2011/2012	433	230	663
2012/2013	400	194	594
2013/2014	353	161	514
2014/2015	280	142	422

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 25. Ученици со посебни образовни потреби инклузирани во редовните основни училишта		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2011/2012	40	548
2012/2013	52	654
2013/2014	45	523
2014/2015	62	725

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 26. Ученици со посебни образовни потреби инклузирани во редовните паралелки во основни училишта		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2011/2012	29	321
2012/2013	39	416
2013/2014	31	314
2014/2015	46	471

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 27. Ученици со посебни образовни потреби вклучени во посебни паралелки во редовните основни училишта		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2011/2012	11	227
2012/2013	13	238
2013/2014	14	209
2014/2015	16	254

Извор: Министерство за образование и наука

Согласно Законот за средното образование, учениците со посебни потреби се запишуваат во редовните средни училишта (гимназии и средни стручни училишта) и во државните средни училишта - уметнички и училишта за ученици со посебни потреби.

Табела 28. Ученици со посебни образовни потреби во специјални во средни училишта во учебната 2014-2015 година										
Средно училиште	I година		II година		III година		IV година		Вкупно	
	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки
Центар за образование и рехабилитација „Партенија Зографски“	8	3	6	2	9	2	17	4	40	11
Државно училиште за рехабилитација на деца и младинци со општетен вид “Димитар Влахов”	6	3	2	1	9	3	1	1	18	8
Државно средно училиште за рехабилитација и образование “Св. Наум Охридски”	42	8	55	9	45	7	0	0	142	24
Центар за специјално средно насочено образование и воспитание „Искра“	34	4	26	4	25	4	0	0	85	12
ВКУПНО	90	18	89	16	88	16	18	5	285	55

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 29. Ученици со посебни образовни потреби во специјални во средни училишта во учебната 2014-2015 година										
Средно училиште	I година		II година		III година		IV година		Вкупно	
	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки
Центар за образование и рехабилитација „Партенија Зографски“	8	2	9	3	6	2	17	4	40	11
Државно училиште за рехабилитација на деца и младинци со општетен вид “Димитар Влахов”	6	3	6	3	3	2	5	1	20	9
Државно средно училиште за рехабилитација и образование “Св. Наум Охридски”	50	8	45	9	45	8	0	0	140	25
Центар за специјално средно насочено образование и воспитание „Искра“	33	5	32	5	23	4	0	0	88	14
ВКУПНО	97	18	92	20	77	16	22	5	288	59

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 30. Ученици со посебни образовни потреби во специјални во средни училишта во учебната 2014-2015 година										
Средно училиште	I година		II година		III година		IV година		Вкупно	
	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки
Центар за образование и рехабилитација „Партенија Зографски“	7	2	9	2	6	3	10	5	32	12
Државно училиште за рехабилитација на деца и	2	1	6	3	4	2	2	1	14	7

младинци со општетен вид “Димитар Влахов”										
Државно средно училиште за рехабилитација и образование “Св. Наум Охридски”	66	10	51	9	37	7	0	0	154	26
Центар за специјално средно насочено образование и воспитание „Искра“	24	5	31	5	29	4	0	0	84	14
ВКУПНО	99	18	97	19	76	16	12	6	284	59

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 31. Ученици со посебни образовни потреби во специјални во средни училишта во учебната 2014-2015 година										
Средно училиште	I година		II година		III година		IV година		Вкупно	
	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки	ученици	паралелки
Центар за образование и рехабилитација „Партенија Зографски“	10	2	9	3	10	3	11	5	40	13
Државно училиште за рехабилитација на деца и младинци со општетен вид “Димитар Влахов”	9	4	2	1	4	2	2	1	17	8
Државно средно училиште за рехабилитација и образование “Св. Наум Охридски”	43	9	45	9	38	8	0	0	126	26
Центар за специјално средно насочено образование и воспитание „Искра“	24	5	31	5	29	4	0	0	84	14
ВКУПНО	86	20	87	18	81	17	13	6	267	61

Извор: Министерство за образование и наука

Согласно член 87 од Законот за високо образование, Јавен универзитет, на предлог на единица на универзитет може да воведо партиципација на трошоците на студирање, односно Високообразовната установа не наплатува партиципација за лица од прв и втор степен на инвалидност. Средствата за партиципација на овие лица се покриваат од Буџетот на Република Македонија.

Согласно Законот за студентски стандард (член 32 ставови 4 и 5) и Правилникот за сместување во студентски домови, а објавено и во Конкурсот за сместување, право на бесплатно сместување во сите Државни студентски домови имаат студенти, деца со посебни потреби. Средствата за партиципација на овие студенти ги покрива Министерството за образование и наука.

Во поглед на барањето на Комитетот за процентот на ученици со посебни потреби кои се вклучени на пазарот на труд, информираме дека согласно позитивните законски прописи, поточно согласно Законот за средно образование, средното образование во Република Македонија е задолжително, па оттаму сите учениците кои редовно посетуваат настава не се дел од понудата на пазарот на трудот. Уште повеќе, согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност невработено лице не се смета лице кое има статус ученик во средно училиште, редовен студент, стажант и лице кое учествува во образование на возрасни, а е помладо од 26 години (член 53, став 4).

Во однос на процентот на ученици со посебни потреби кои се вклучуваат на пазарот на труд по завршувањето на образованието, Министерството за образование и наука во моментот не води евиденција. Потребата од подобрување на состојбите е согледана и во Акциониот план на Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020 “Подобри вештини за подобро утре” каде е предвидена мерка: Воспоставување на системска соработка меѓу Агенцијата за вработување на Република Македонија, Центарот за стручно образование и обука и Високото образование заради континуирано следење на состојбите за потребите од вештини и споделување на информации за потребите на пазарот на труд и вработливоста на завршените ученици и нивното понатамошно образование со следните активности: Изработка на механизми за редовна достапност на информациите за знаења и вештини потребни за пазарот на труд и изработка на механизми за редовна достапност на информациите за транзиција на завршените ученици на пазарот на труд и понатамошно образование.

Осовременување на наставните планови и програми

Во основно образование реформирани се плановите и програмите согласно Концепцијата за деветгодишно основно образование.

Треба да се напомене дека адаптираните наставни планови и програми според кои се образуваат учениците со посебни образовни потреби произлегуваат од наставните програми за „редовните“ основни и средни училишта.

Од наведеното се наметнува констатацијата дека образованието за деца со посебни потреби ги следи сите промени, реформи и новини во планирањето и реализацијата на воспитно-образовниот процес, а исто така обезбедува непречена хоризонтална проодност на учениците со посебни образовни потреби од редовните во посебните училишта, и секако, од посебните во „редовните училишта“, како и вертикална проодност.

Во средното стручно образование започнати се реформи во тригодишното и двегодишното стручно образование во 13 струки со вкупно 13 профили коишто опфаќа нови наставни програми, обука на наставници, јакнење на соработката со социјалните партнери и подобрување на квалитетот на практичната настава што ќе има позитивно влијание на образованието на учениците. Во средните училишта за ученици со посебни потреби отворени се нови струки и профили согласно потребите на пазарот на труд што позитивно ќе влијае на вработувањето на учениците по завршувањето на образованието (воведени нови профили во текстилно кожарска струка, здравствена струка, сообраќајна струка, електротехничка струка градежно геодетска струка, угостителско туристичка, земјоделско ветеринарна струка, машинска итн).

За подобрување на квалитетот на изведбата на практичната обука во тригодишното стручно образование се спроведува проект за опремување на училиштата со најсовремена технологија. Исто така, во тек е процесот на евалуација на ПА проект за продолжување на реформите во тригодишното стручно образование.

Во четиригодишното стручно образование се спроведуваат наставни програми реформирани со PHARE проектот. Направена е анализа на четиригодишното стручно образование и врз основа на анализата и други соодветни истражувања во 2015/2016 година е планирано да отпочнат активностите за реформирање на техничкото стручно образование (четиригодишно стручно образование) во рамки на проектот Skills. Проектот ќе спроведува активности за насочување на учениците, ќе ја зголеми релевантноста на курикулумите кон потребите на пазарот на труд и ќе ја зголеми соработката меѓу училиштата и индустријата. Проектот се состои од две компоненти: квалитет и релевантност на техничкото стручно образование кон пазарот на труд и грантови за соработка на училиштата со индустријата.

Изменет е Правилникот за начинот на полагање и оценување на резултатите на учениците на испитите во државната матура во гимназиско, стручно и средно уметничко образование, извршено е прилагодување на државната матура за кандидатите со посебни образовни потреби во гимназиското, стручното и уметничкото образование.

Министерството за образование и наука секоја учебна година покрај останатите конкурси за стипендии на кои можат да конкурираат сите ученици од средните училишта независно кој вид на средно образование го имаат запишано, распишува и конкурс за стипендии за ученици со посебни потреби од јавните и приватните средни училишта во Република Македонија. Секоја учебна година се доделуваат по 50 стипендии на учениците со посебни потреби.

Учениците со посебни потреби во ученичките домови се сместуваат бесплатно. Секој ученик добива бесплатен превоз и по потреба бесплатен превоз за лицето кое го придружува, како и бесплатни учебници.

Усвоен е Правилник за основните професионални компетенции на наставниците во основните и средните училишта по подрачја (01-1015/1 од 2015 година), во којшто едно од шесте подрачја е социјална и образовна инклузија. Основните професионални компетенции од подрачјето социјална и образовна инклузија се однесува на познавање на наставникот на различни концепти и модели на инклузивно образование, конвенции за правата на децата и антидискриминација, различните видови ученици на кои им е потребна дополнителна поддршка во образованието, посебни образовни потреби, тешкотии во учењето и недостатоци од социо-економски причини како и разбирање на социјалните и културните фактори и начинот на кој тие влијаат на образованието и социјалната кохезија.

За јакнење на капацитетите на наставниците кои работат со ученици со посебни потреби, Центарот за стручно образование и обука во соработка со Британскиот Совет, спроведе проект за инклузивно образование во чии рамки беше развиен Прирачник за наставниците од стручните училишта за работа со деца со посебни потреби.

Во рамки на проектот Регионална поддршка за инклузивно образование“ на Европската унија и Советот на Европа, на објавениот Повик за изразување на интерес за учество, од Република Македонија беа селектирани 3 основни училишта, 2 гимназии и 2 средни стручни училишта. Општата цел на проектот е да се унапреди општествената вклученост и

кохезија во регионот преку промовирање на инклузивно воспитание и образование.

Проектот исто така придонесе за зголемување на разбирањето и користа од инклузивното образование преку поддршка и ангажман на пилот училишт. Избраните пилот училишта добија техничка и финансиска поддршка. Се формира регионална мрежа на инклузивни „пилот училишта“ (Inclusive SchoolNet) за заедничко учење и споделување на искуства поддржана од релевантна веб платформа. На избраните пилот училишта исто така им се обезбедија и грантови во просечен износ од 9.500 евра за спроведување на начелата на инклузивното образование.

Преку Инструментот за претпристапна помош на Европската Унија, а во рамки на Оперативната програма „Развој на човечки ресурси 2007-2013“ од ИПА Компонентата IV-Развој на човечки ресурси, планирано е да се реализира проектот „Постигнување на квалитетно образование преку обезбедување инклузивност и интеркултурна средина за учење“. Целта на овој проект е да се поддржи системот на реформи во предучилишното, основното и средното образование преку обезбедување на инклузивност и интеркултурна средина за учење на сите деца без разлика на нивните способности и потекло, со фокус на најранливите групи. Периодот на имплементација е три години, почнувајќи од 2014 година.

Проектот, кој што е во финална фаза на програмирање/подготовка, покрај активности за поддршка на интеркултурализмот и разрешувањето на конфликти, како и зајакнување на капацитетите на релевантните образовни институции, предвидува и конкретни активности за развивање и примена на инклузивни практики во воспитно-образовниот систем, и тоа: обезбедување подобар пристап до квалитетно и инклузивно предучилишно образование за најранливите групи деца (деца Роми и деца од други етнички заедници, деца со посебни потреби и деца од семејства со низок социо-економски статус); развивање ефективни модели на добри практики за инклузивност во градинките и центрите за ран детски развој во определни општини; развивање и имплементација на програми за инклузивност во основното образование и обука на наставници и директори за примена на програмите, како и обука на родители и деца од маргинализираните групи. Исто така, во рамки на проектот планирано е определени училишта да бидат опремени со спортска опрема и реквизити, како начин за постигнување на инклузивност, што ќе претставува дополнување на проектот за 145 спортски сали на Министерството за образование и наука, финансиран од страна на Банката за развој при Советот на Европа.

Во рамки на ИПА Компонентата IV, за програмскиот период 2012-2013 година, Министерството за образование и наука планира активности за модернизација на училиштата со опрема за инклузија на децата со физичка и ментална попреченост, вклучително и асистивна технологија. Дополнително, за новиот програмски период 2014–2020 односно ИПА 2, Министерството за образование и наука исто така издвои посебен приоритет кој што се однесува на поддршка на реформите во обезбедување на еднаков пристап до квалитетно образование и обука во однос на сите образовни нивоа, а базирани на инклузивност.

Дополнително, за новиот програмски период 2014–2020 односно ИПА 2, Министерството за образование и наука исто така издвои посебен приоритет кој што се однесува на поддршка на реформите во обезбедување на еднаков пристап до квалитетно образование и обука во однос на сите образовни нивоа, а базирани на инклузивност.

Пристапност на образовните институции

Во насока на подобрување на пристапноста на образовните институции преку изградба на пристапни рампи, лифтови и подвижни платформи за лица со посебни потреби, а согласно Законот за градење, Министерството за образование и наука во изградените нови училишта е должно да изгради претпристапни рампи. Исто таква е постапката и при реконструкцијата на веќе постоечките и изградба на нови.

Е-пристапно образование

Долгорочните определби на Министерството за образование и наука за поттикнување на инклузивноста со унапредување на е-образованието и примена на асистивна технологија во воспитно образовниот процес создаде основа за спроведување на следните иницијативи:

- Спроведување на истражување “Примена на асистивна информатичка технологија во основните училишта во Република Македонија-тековна состојба и потреби”;
- Спроведување на проектот е-пристапно образование

Министерството за образование и наука во партнерство со Бирото за развој на образованието и Здружението на граѓани за поддршка и промоција на пристапноста на нови технологии за лицата со хендикеп „Отворете ги прозорците“, во 2010 година започна да го спроведува проектот за е-пристапно образование, финансиски поддржан од Американската агенција за меѓународен развој.

Целта на проектот е да се поттикне инклузијата и активно учество на учениците со посебни потреби во редовното образование преку промовирање на примената на асистивната технологија во наставата.

Асистивната технологија опфаќа уреди, помагала и прилагодување на стандардната комјутерска опрема, со кои се овозможува и олеснува користењето на комјутери од страна на учениците со посебни образовни потреби.

Проектот се реализира во две фази. Првата фаза од проектот се спроведе во периодот од 2010 до 2012 година. Преку опремување и обуки, асистивната технологија беше воведена во 21 редовно основно училиште. Втората фаза го опфати периодот до 2014 година и опфати ресурси, поддршка на училиштата и јавни политики.

Некои од клучните постигнувања на проектот се:

- Дистрибуирани се следните видови асистивни уреди во 31 основно училиште и 2 средни: тастатура со големи копчиња, џојстик, тракбол, издвоени кликови и монитори на допир. Освен мониторите кои беа дистрибуирани по 1 во секое училиште, останатите уреди беа дистрибуирани според потребите на училиштата (од 1-10 парчиња од секој уред). Дел од опремата беше набавена од Министерството за информатичко општество и администрација, во вкупна вредност од околу 20,000 евра.

- Повеќе од 1,200 наставници и членови на стручните тимови на партнерските училишта беа обучени за примена на асистивната технологија во наставата и во нивната секојдневна работа со учениците со посебни образовни потреби. Некои од клучните теми беа: индивидуална проценка на потребите на учениците од асистивна технологија, поврзување на асистивната технологија и индивидуалните образовни планови, примена на софтверските опции за пристапност и сл.

- Изработени се неколку прирачници за примена на асистивната технологија во наставата на македонски и на албански јазик за наставници.

- Изработени се две пристапни софтверски апликации: една за читање и пишување и втората за основни математички вештини, како и игри кои се применуваат во училиштата од оваа учебна година. Во изработката на игрите беа вклучени наставници за да се обезбеди дека игрите го следат педагошкиот пристап што тие го применуваат и да одговараат на наставните програми и планови.

- За 20 учебници за основно образование изработени се е-пристапни верзии. Имено, електронските фајлови што се нудат на порталот за учебници немаат карактеристики што овозможуваат децата со посебни образовни потреби лесно да ги користат. Е-пристапните верзии тоа го нудат: на пример, новите фајлови (кои се целосно исти по содржина и

изглед) овозможуваат читач на екран (посебен софтвер за слепи) да ги исчита, има опција за автоматско пребарување, лесно се копира, може многу да се зголеми фонтоот итн.

- Во 21 училиште беа формирани училишни тимови за асистивна технологија, составени од наставници и членови на стручните тимови (во одредени случаи и родители на ученици со посебни потреби) кои го координираат и поттикнуваат користењето на асистивната технологија во сопствените училишта.

- Во последната година организирани се четири регионални и два национални настани (тркалезни маси и конференции) за да можат училиштата помеѓу себе да разменуваат и да соработуваат на ова поле.

Табела 32. Основни училишта опремени со асистивна технологија	
1.	Димо Хаџи Димов, Скопје
2.	Мустафа Кемал Ататурк, Гостивар
3.	Ѓорѓија Пулевски, Скопје
4.	Јан Амос Коменски, Скопје
5.	Јохан Хајнрих Песталоци, Скопје
6.	Братство-единство, Дебар
7.	Васил Главинов, Велес
8.	Св. Кирил и Методиј, Велес
9.	Славчо Стојменски, Винаца
10.	Магдалена Антева, Куманово
11.	Св. Кирил и Методиј, Кочани
12.	Дитурија, Липково
13.	Кирил и Методиј, Свети Николе
14.	Јосип Броз Тито, Валандово
15.	Илинден, Крива Паланка
16.	Св. Кирил и Методиј, с. Бучин
17.	Симче Настовски, с. Вратница
18.	Братство-единство, Охрид
19.	Гоце Делчев, Прилеп
20.	Ванчо Прке, Делчево
21.	Славко Лумбарсковски, с. Новаци
22.	Дане Крапчев, Скопје
23.	Владо Кантарџиев, Гевгелија
24.	Андреја Савевски Ќикиш, Тетово
25.	Св. Климент Охридски, Прилеп

26.	Видое Подгорец, Струмица
27.	Димитар Поп-Георгиев Беровски, Скопје
28.	Наим Фрашери, Скопје
29.	Крсте Мисирков, Куманово
30.	Лазо Ангеловски, Скопје
31.	Св. Климент Охридски, Битола

Извор: Министерство за образование и наука

Табела 33. Средни училишта опремени со асистивна технологија	
1.	СУГС Браќа Миладиновци, Скопје
2.	СОУ Орде Чопела, Прилеп

Извор: Министерство за образование и наука

Активности во насока на зголемување на инклузијата на лицата со посебни потреби

Министерството за труд и социјална политика во насока на инклузија на деца со посебни потреби презема активности за вклучување на овие деца во процесот на предучилишно образование (детски градинки), во овој момент опфатени се 198 деца со пречки во развој во редовни групи во детските градинки во Република Македонија, кои што имаат определена категоризација за видот на попреченоста. Со цел зголемување на бројот на деца со попреченост во рамките на предучилишното образование, Министерството за труд и социјална политика направи измени на Правилникот за поблиските услови, критериуми и начинот на остварување на правото на партиципација во трошоците за згрижување, воспитание, одмор и рекреација на деца во јавните установи за деца, односно има 30% намалување на партиципацијата за деца со попреченост кои одат во детските градинки, а нивните родители се материјално необезбедени и при уписот ќе имаат приоритет.

За правилен развој и работа со децата со посебни потреби во рамките на предучилишното образование (детските градинки), Министерството за труд и социјална политика изготви специјализирани Програми за работа со овие деца.

Во 2013 година Министерството за труд и социјална политика покрена иницијатива за подобрување на социјалниот живот на децата со пречки во развојот и можноста за нивен правилен раст и развој, преку изградба на инклузивни детски игралишта на територијата на Република Македонија. Досега се изградени 9 вакви игралишта во повеќе општини.

Со Законот за радиодифузна дејност, Македонската радио телевизија е должна да развива, планира и емитува програми, информативни емисии и вести наменети за глуви лица, кои ќе бидат преведувани на знаковен јазик. Притоа, на националната телевизија секојдневно централниот дневник

како информативна емисија се реализира на знаковен јазик. Исто така еднаш неделно се емитува полчасовна дебатна емисија "Од наш агол" која што е приспособена на знаковен јазик, а еднаш месечно се емитува и специјализирана емисија намената за глувите лица со наслов "Светот на тишината".

Владата на Република Македонија во соработка со градот Скопје презема мерки за обезбедување на подобар јавен превоз и за лицата со телесна попреченост, што во реалноста се остварува односно инфраструктурата на возилата во јавниот превоз стана достапна и за лицата со телесна попреченост, со набавката на новите автобуси во градскиот сообраќај кои што се прилагодени за потребите на лицата кои што користат инвалидска количка, а исто така постојат и специјализирани возила за транспорт на овие лица во согласнот со нивните потреби.

Министерството за труд и социјална политика од 2009 па до септември 2015 има отворено 28 дневни центри како социјални сервисни служби за децата со попреченост кои се на возраст до 18 години. Активностите на Дневниот центар се насочени кон остварување на три клучни цели:

1. Спроведување на политики и развивање на соодветни и ефикасни програми за справување со проблемите на социјална исклученост на децата со посебни потреби, преку развивање на форми на вонинституционална социјална заштита;
2. Обезбедување на семејна поддршка и едукација на родителите со цел превенција од институционализација на нивните децата со посебни потреби; и
3. Обука на децата згрижени во дневните центри за самостојно живеење, преку развој на нивните практични, когнитивни и социјални вештини.

Табела 34. Дневни центри за деца со посебни потреби кои се отворени до мај 2015		
	Дневни центри	Број на корисници
1.	Крива Паланка	26
2.	Куманово	26
3.	Кавадарци	17
4.	Делчево	17
5.	Тетово	22
6.	Пробиштип	13
Скопје		
7.	Дневен центар за лица со церебрална парализа - Капиштец	44
8.	Дневен центар за лица со ментална или телесна	14

	попеченост - Железара	
9.	Дневен центар за деца со аутизам - Чаир	15
10.	Дневен центар за деца со оштетен вид – Кисела Вода	5
11.	Дневен центар за лица со интелектуална попеченост над 18 годишна возраст - Капиштец	15
12.	Дневен центар за возрасни – Топанско поле	30
13.	Гевгелија	19
14.	Штип	13
15.	Кичево	18
16.	Крушево	12
17.	Дебар	7
18.	Ресен	7
19.	Виница	12
20.	Битола	24
21.	Велес	16
22.	Гостивар	18
23.	Прилеп	22
24.	Берово	12
25.	Македонски Брод (Манастирец)	10
26.	Кратово	11
27.	Струмица	9
28.	Свети Николе	15

Извор: Министерство за труд и социјална политика.

Во делот на реализираните активности кои се насочени кон подобрување на состојбата на лицата со инвалидност и создавањето на поповолни услови за нивна полесна инклузија во општеството, може да се одбележат и усвоените измени и дополнувања на Законот за градење (од август 2014 година), во кои се утврди обврската да градба со намена домување во станбени згради, како и градба со станбено-деловна намена, со десет и повеќе станови, треба да биде проектирана и изградена така што да биде приспособена за пристап, движење, престој и работа на лица со инвалидност, во најмалку еден стан на секои 10 стана, но не повеќе од 4 стана, а најмалку 3% од вкупниот број на местата за паркирање на овие градби треба да биде за лицата со инвалидитет. При изградба на нови и реконструкција на постоечки јавни површини – пешачки патеки во централното градско јадро и во паркови, јавната површина - пешачка патека треба да биде проектирана и изведена така да има патека за движење на лица со телесен инвалидитет и лица со оштетен вид.

Адресирање на проблемот со презастапеноста на ромските деца во специјалните училишта

Во изминатиот период во Република Македонија, констатирано е постоењето на проблем во однос на големата застапеност на децата-Роми во специјалните училишта, поради што превземани и во тек се повеќе активности за адресирање на оваа состојба, т.е. пред сè за осознавање и констатирање на реалната состојба во овој дел и превземање на соодветни мерки за нејзино подобрување.

Така, на иницијатива на Министерството за труд и социјална политика, формирана е Комисија за ревизија на медицинската документација во специјалните училишта во Република Македонија. Комисијата е составена од трите надлежни министерства - Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука и Министерство за здравство како и стручен тим од лекари. Целта на оваа комисија беше да изврши увид во документацијата и да се утврди фактичката состојба на децата Роми запишани во училишта за деца со посебни потреби. Комисијата започна со работа од октомври 2014 година.

Со ревизијата се опфатени сите основни и средни специјални училишта во Република Македонија. Во рамки на овие активности, посетени се сите специјални училишта во Република Македонија и скенирана е состојбата со вклученоста на децата Роми во нив. Врз основа на податоците и утврдените состојби од посетите на специјалните училишта, изготвена е и точна база со податоци, т.е. евиденција на сите деца Роми запишани во специјалните училишта. Потоа, подготвена е и детална информација со целосен извештај од извршените посети и констатираните наоди, која содржи и статистички податоци за застапеноста на децата Роми во специјалните училишта, проблеми кои се детектирани на терен, како и конкретни предлози и препораки за надминување на утврдените недостатоци. Информацијата е разгледана и усвоена од страна на Владата на Република Македонија во јули 2015 година.

Во наредниот период ќе отпочне и реализацијата на конкретните предвидени мерки и активности кои ќе овозможат подобрување на состојбите и надминување на евидентираните слабости и недостатоци во овој дел.

Во однос на статистичките податоци за децата Роми во специјалните и редовните училишта, Министерството за труд и социјална политика ги има следните податоци:

Табела 35. Број на ученици со посебни образовни потреби по етничка припадност вклучени во редовните основни училишта				
	Учебна година 2012/13		Учебна година 2013/14	
	Вкупно	Роми	Вкупно	Роми
Број на ученици со посебни потреби вклучени во редовни паралелки	398	30	444	44
Број на ученици со посебни потреби вклучени во посебни паралелки	266	91	259	71

Извор: Министерство за труд и социјална политика

Табела 36. Број на ученици вклучени во посебните училишта за ученици со посебни образовни потреби во основното образование				
	Учебна година 2012/13		Учебна година 2013/14	
	Вкупно	Роми	Вкупно	Роми
Број на ученици со посебни образовни потреби	512	122	437	77

Извор: Министерство за труд и социјална политика

Табела 37. Број на ученици вклучени во посебните училишта за ученици со посебни образовни потреби во средното образование				
	Учебна година 2012/13		Учебна година 2013/14	
	Вкупно	Роми	Вкупно	Роми
Број на ученици со посебни образовни потреби	408	144	437	164

Извор: Министерство за труд и социјална политика

Во референтниот период вкупен број на запишани деца Роми во основни редовни училишта во РМ се 5,07% а во средни редовни училишта 2,66 %, додека пак вкупен број на запишани деца Роми во специјални основни училишта се 17,6 % за учебната 2013/2014 и во специјални средни училишта во РМ се 37,5% за истата учебна година.

Член 15§2

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот, без оглед на нивната возраст, природата и потеклото на нивниот инвалидитет, страните-договорнички се обврзуваат да го унапредат нивниот пристап до вработување користејќи ги сите мерки за охрабрување на работодавачите да вработат и да ги задржат лицата со посебни потреби во работен однос во вообичаената работна средина и да ги прилагодат работните услови на потребите на лицата со посебни потреби или, онаму каде што тоа не е можно поради типот на инвалидноста, преку уредување или создавање на заштитено вработување согласно степенот на инвалидност. Во одредени случаи, таквите мерки подразбираат користење на специјализирани служби за посебно распоредување и поддршка.

Вработување на лица со посебни потреби

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија со состојба на 31.12.2014 година, евидентирани се 1443 невработени инвалидни лица – активни баратели на работа, од кои 33,8% (488) се жени, а 66,2% (955) се мажи. Во 2013 година евидентирани биле 1208 невработени инвалидни лица, од кои 438 се жени; во 2012 година евидентирани се 2034 невработени инвалидни лица, од кои 753 се жени, а во 2011 година евидентирани биле 2165 невработени инвалидни лица, од кои 777 се жени.

Невработените инвалидни лица се вбројани во вкупниот број на невработени лица, евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Табела 38. Регистрирани невработени лица со посебни потреби

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Број на лица	2577	2216	2251	1941	2089	2326	2165	2034	1208	1443

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Табела 39. Регистрирани вработувања на лица со посебни потреби

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вкупно вработувања	636	705	784	687	616	609	602	615
Број на вработувања во заштитни друштва	340	307	312	273	249	231	223	187
Други вработувања	296	398	472	414	367	378	379	428
Вработувања во заштитни друштва во %	53%	44%	40%	40%	40%	38%	37%	30%
Други вработувања во %	47%	56%	60%	60%	60%	62%	63%	70%

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Согласно Законот за вработување на инвалидни лица, вработувањето на инвалидни лица преку субвенционирање со средства од Посебниот фонд е во ингеренции на Агенцијата. Во 2014 година беа доделени финансиски средства за вработување на 295 лица, а вкупно на овој начин се вработени 4415 инвалидни лица (2001-2014 година).

При вработување кај работодавачи кои не користат средства од Посебниот фонд, АВРМ нема податоци колку од вработувањата се за инвалидни лица, доколку истите претходно не биле евидентирани како невработени инвалидни лица во АВРМ. Дискреционо право на работодавачот е да извести дали лицето кое го вработува е инвалидно лице.

Според податоци од Централен регистар на Република Македонија активни се 291 заштитни трговски друштва, во кои има вработено вкупно 6721 лице, од кои 2730 се инвалидни лица

Во текот на месец Ноември, 2013 година распишан е јавен оглас за вработување на 300 лица со инвалидност со различен вид и степен на неопределено работно време преку Ј.П. Македонски Шуми, со што се постигна поголема застапеност на оваа категорија на лицата во јавниот сектор и во исто време значително се подобрува нивната социјална и економска интеграција во општеството.

Започна имплементацијата на Програмата за самовработување на лица со инвалидност, преку која е планирано да бидат опфатени вкупно 360 лица, од кои 120 лица со инвалидност кои ќе креираат сопствен бизнис и дополнителни 240 невработени лица кои ќе се вработат во новоформираните претпријатија. За реализацијата на оваа Програма

Владата на Република Македонија обезбеди околу 59 милиони денари, а право на учество имаат сите невработени лица со инвалидност.

**Табела 40. Средства од Посебниот фонд
за вработување на лица со посебни потреби**

Година	2007	2008	2009	2010
Број на работодавачи	168	131	311	264
Број на лица со посебни потреби за чие вработување се користени средства од Посебниот фонд	297	156	432	357
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на вработување во денари	71.717.700	39.792.160,	115.579.500	103.232.160
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на адаптација на работно место	200.000	/	/	299.120,
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на набавка на опрема	12.507.412	56.322.301,	82.795.829	42.755.072,
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на работно оспособување на вработени и невработени инвалидни лица	102.000	/	75.000	/
Вкупно одобрени (доделени) во евра	1,369,969	1,557,771	3,216,375	2,370,930
Префрлени средства (10% од придонесот за вработување) на подметката на Посебниот фонд во денари МКД	83,488,233	116,207,010	185,715,184	167,514,300
Префрлени средства (10% од придонесот за вработување) на подметката на Посебниот фонд во евра.	1,353,132	1,883,420	3,009,971	2,714,981

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

**Табела 41. Средства од Посебниот фонд
за вработување на лица со посебни потреби**

Година	2011	2012	2013	2014
Број на работодавачи	230	342	210	210
Број на лица со посебни потреби за чие вработување се користени средства од Посебниот фонд	337	428	219	295
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на вработување во денари	94.932.520,	150,832,060,	85.946.980,	118.437.340,
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на адаптација на работно место	/	200.000,	/	100.000,
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на набавка на опрема	46.643.080,	101.417.171,	64.021.977,	11.909.592,
Вкупно одобрени (доделени) средства по основ на работно оспособување на вработени и невработени инвалидни лица	/	222.000,	/	/
Вкупно одобрени (доделени) во евра	1,538,615	2,444,604	??	??
Префрлени средства (10% од придонесот за вработување) на подметката на Посебниот фонд во денари МКД	169,335,688	173,715,296	179.405.843,	187.278.094,
Префрлени средства (10% од придонесот за вработување) на подметката на Посебниот фонд во евра.	2,744,501	2,815,483	2,908,184	3,035,793

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија.

Анти-дискриминаторска легислатива

По однос на прашањето на Комитетот за тоа какви правни лекови се достапни за лицата кои биле предмет на дискриминација врз основа на инвалидност при вработување, вклучително и унапредување во кариерата, работните односи, еднаквата плата и работничките права итн.²⁶, во следниот дел информираме за судската постапка во случаи на дискриминација.

Законот за спречување и заштита од дискриминација, покрај постапката пред Комисијата за заштита од дискриминација, предвидува и судска заштита на секое лице за коешто смета дека поради дискриминација му е повредено некое право преку поднесување на соодветна тужба пред надлежен суд. Тука доаѓаме и до првата специфичност на судската постапка, а тоа е таканаречената акцесорна улога на дискриминацијата. Ова значи дека оној што тврди дека е дискриминиран мора да докаже дека некое друго конкретно право му е повредено поради дискриминација манифестирана преку некој акт, однесување, непостапување или слично, од страна на тужената страна. Овој принцип е присутен и во Европската конвенција за човекови права.

Втората важна карактеристика на судската постапка во предметите за заштита од дискриминација е дека таа се води и, притоа, соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка. Ова е предвидено во членот 34 од Законот, којшто, пак, во ставот 3 предвидува дека постапката е итна, што е третата важна карактеристика на судската заштита во овие предмети.

Во однос на стварната надлежност, надлежни се основните граѓански судови, но имајќи ја предвид можноста со одредени тужби, каде што се утврдува или забранува дискриминација, да може да се бара и надоместок на штета, во одредени случаи надлежни можат да бидат и основните судови со проширена надлежност доколку станува збор за тужбено барање повисоко од 50.000,00 евра. Што се однесува до месната надлежност, а во согласност со членот 35 од Законот, во постапката за заштита од дискриминација, покрај Судот за општа месна надлежност, надлежен е и судот на чие подрачје е седиштето односно живеалиштето на тужителот.

Наредната важна карактеристика на судската постапка, којашто е и една од најбитните, е во однос на товарот на докажување. Во овие случаи товарот на докажување се разликува од оној „редовниот“ предвиден со Законот за парнична постапка. Имено, тужителот мора да ги обезбеди сите докази со кои располага за да ја докаже основаноста на тужбеното барање, или, пак, обврската на тужениот кон одговорот на тужбата да ги достави сите докази кои би го оспориле или целосно би го собориле поставеното

²⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 16

барање со тужбата. Во согласност со членот 38 од Законот, ако странката во судската постапка тврди дека во согласност со одредбите на овој Закон ѝ е повредено нејзиното право на еднакво постапување, должна е да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Но, докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната страна по создавањето на *prima facie* случај на дискриминација. Ова значи дека тужителот, само треба да го стори веројатно постоењето на дискриминација и да го убеди судот дека во конкретниот случај можно е да постои дискриминација. Во тој момент товарот на докажување преминува на другата (тужената) страна, којашто ќе треба да докаже дека со својот акт, сторување или несторување не предизвикала различен третман на тужителот во однос на другите лица во иста или слична ситуација, односно дека во конкретниот случај немало дискриминација.

Со тужбата може да се бара заштита на повредено право поради настаната дискриминација, односно заштита поради секое неоправдано, правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на основа на полот, расата, бојата на кожата, родот, припадноста на маргинализираната група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското уверување, образованието, политичката припадност, личниот или општествен статус, менталната и телесна попреченост, возраста, семејната или брачна состојба, имотниот статус, здравствената состојба или која било друга основа.

Законот прецизно, со членот 36, пропишал што конкретно може да се бара како право на заштита со тужбата поради настанатата дискриминација. Така, во согласност со оваа одредба од Законот, тужителот со тужбата може да бара:

- да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, односно дејство коешто го презел или пропуштил да го преземе непосредно, можело да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето;
- да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднакво постапување, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
- да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон; и
- да се објави во медиумите пресудата со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување на трошок на тужениот.

Сите овие барања може да се истакнат заедно со барањата за заштита на други права за кои се одлучува во парничната постапка, ако сите барања се во меѓусебна врска и ако ист суд е стварно надлежен да одлучува по истите.

Законот за спречување и заштита од дискриминација во одредбата од членот 36, воведува нов начин на заштита на правото на рамноправно постапување со воспоставување посебна индивидуална тужба, притоа, одредувајќи четири видови на тужби и тоа:

- Тужба за утврдување на дискриминација (деклараторна-антидискриминациска);
- Тужба за надоместок на штета (кондемнаторна);
- Тужба за забрана, односно пропуштање (реститутивна-репарациска-антидискриминациска тужба);
- Тужба за објавување на пресуда (публикациска);
- Кумулација на тужбени барања.

Со оглед на тоа што се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка, во постапката за заштита од дискриминација, по донесувањето на одлуката од страна на судот, на странките им стојат на располагање редовните и вонредните правни лекови предвидени во овој закон:

- Жалба против одлука на првостопениот суд како редовен правен лек;
- Ревизија и повторување на постапката како вонредни правни лекови.

Редовен правен лек - Жалба против пресуда (Право на жалба)

Против пресуда донесена во прв степен странките можат да изјават жалба во рок од 15 дена од денот на доставувањето на преписот на пресудата, ако во овој закон не е определен друг рок. Навремено изјавената жалба спречува пресудата да стане правосилна во делот што се побива со жалбата. За жалбата против пресудата одлучува второстепениот суд.

Странката може да се одрече од правото на жалба, од моментот кога е објавена пресудата, или од моментот кога ќе и се достави преписот на пресудата. До донесувањето на одлуката на второстепениот суд странката може да се откаже од веќе изјавената жалба. Одредувањето или откажувањето од жалбата не може да се отповика.

Вонредни правни лекови

1. Ревизија

Согласно Законот за парничната постапка (член 372), против правосилна пресуда донесена во втор степен странките можат да изјават ревизија во рок од 30 дена од денот на доставувањето на препис на пресудата (став 1). Странките можат да изјават ревизија против второстепена пресуда, ако вредноста на предметот на спорот на побиваниот дел на пресудата надминува 1.000.000 денари (став 2). По исклучок од ставот 2, без оглед на вредноста на спорот, ревизијата секогаш е дозволена:

- во спорови за издршка;
- во спорови за надоместок на штета за загубена издршка поради смрт на давателот на издршката;
- во спорови од работните односи по повод престанок на работен однос;
- во спорови за заштита на авторско право освен за паричните побарувања по тој основ; 5) во спорови што се однесуваат на заштита и употреба на пронајдоци и технички унапредувања, мостри, модели и жигови и на правото на употреба на фирма или назив, како и во спорови од нелојален натпревар и монополистички однесувања освен за паричните побарувања по тие основи; и
- во спорови во кои во постапка по жалба второстепениот суд ја преиначил првостепената пресуда.

Ревизијата по исклучок е дозволена и против второстепена пресуда против која не може да се изјави ревизија според ставот (2) од овој член, ако второстепениот суд во изреката на пресудата што ја донел, тоа го дозволил. Второстепениот суд може да дозволи ревизија со конкретизирање на опфатот на правното прашање кое би се покренало пред Врховниот суд на Република Македонија, ако оцени дека одлуката во спорот зависи од решавање на некое материјално-правно или процесно-правно прашање важно за обезбедување на единствена примена на законот и воедначување на судската практика. Во образложението на пресудата второстепениот суд е должен да наведе заради кое правно прашање ја дозволил ревизијата и да ги наведе одлуките кои укажуваат на невоедначена примена на законот, како и да ги образложи причините поради кои смета дека ова е важно за обезбедување на единствена примена на закон и воедначување на судската практика.

Одредбите од ставовите (2) и (4) на овој член не се применуваат во оние спорови за кои со овој или со друг закон изрично е одредено дека за нив ревизија не е дозволена.

За ревизијата одлучува Врховниот суд на Република Македонија.

Врховниот суд на Република Македонија одлуката по ревизијата ќе ја донесе најдоцна во рок од осум месеци од денот на приемот на предметот во работа.

2. Повторување на постапка

Постапката што со одлука на судот е завршена правосилно, може, по предлог од странката, да се повтори, ако:

- при донесувањето на одлуката учествувал судија, односно судија-поротник кој според законот морал да биде изземен, односно кој со решение на судот бил изземен;
- на некоја странка со незаконито постапување, а особено со пропуштање на доставувањето не и била дадена можност да расправа пред судот;
- во постапката како тужител или тужен учествувало лице кое не може да биде странка во постапката или ако странката која е правно лице не ја застапувало овластено лице, или ако парнично неспособната странка не ја застапувал законски застапник, или ако законскиот застапник, односно полномошник на странката немал потребно овластување за водење на постапката или за одделни дејствија во постапката, доколку водење на постапката, односно вршење на одделни дејствија во постапката не било дополнително одобрено;
- одлуката на судот се заснова врз лажен исказ на сведок или вештак;
- одлуката на судот се заснова врз исправа што е фалсификувана или во која е заверена невестината содржина;
- до одлуката на судот дошло поради кривично дело на судијата, односно на судијатапоротник, на законскиот застапник или на полномошникот на странката, на спротивната странка или на некое трето лице;
- странката стекне можност да ја употреби правосилната одлука на судот која порано меѓу истите странки е донесена за исто барање;
- одлуката на судот се заснова врз друга одлука на суд или врз одлука на некој друг орган, а таа одлука ќе биде правосилно преиначена, укината, односно поништена;
- странката узнае за нови факти или најде или стекне можност да употреби нови докази врз основа на кои за странката можела да биде донесена поповолна одлука тие факти или докази да биле употребени во поранешната постапка; и

- со одлука на надлежен орган дополнително правосилно е одлучено за претходно прашање на кое се заснова одлуката на судот.

Постапката правосилно завршена со пресуда врз основа на признание, пресуда врз основа на одрекување, пресуда поради неподнесување на одговор на тужба и пресуда поради изостанок не може да се повтори поради причините од ставот (1) точки 8, 9 и 10 на овој член.

Постапката правосилно завршена со пресуда врз основа на признание и пресуда врз основа на одрекување може да се повтори затоа што изјавата за признание, односно одрекување е дадена во заблуда или под влијание на присила или измама.

Во поглед на барањето на Комитетот за повеќе детали во врска со имплементацијата на обврската работодавачите да создадат адекватни работни услови и да го адаптираат работното место за лицата со посебни потреби кои кај нив се вработуваат²⁷, информираме дека согласно Законот за вработување на инвалидни лица, при вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува. За адаптација на работно место се доделуваат средства во висина до 100.000 денари и истите можат повторно да се користат ако тоа го налагаат промените на техничко-технолошкиот процес или видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице. Во пракса, најголем број барања за доделување средства од Посебниот фонд работодавачите поднесуваат за вработување на инвалидни лица, потоа за набавка на опрема, додека многу малку барања се поднесуваат за адаптација на работно место (во 2014 година биле поднесени 2 барања, од кои 1 барање е позитивно одлучено).

Во поглед на прашањето дали прилагодувањето на работните места го зголемило вработувањето на лица со посебни потреби на отворениот пазар на труд, информираме дека од донесувањето на Законот за вработување на инвалидни лица во 2000 година, очигледно е зголемувањето на бројот на вработувања на инвалидните лица. На тоа секако влијаат поволностите кои ги нуди Законот преку ослободување на работодавачите од плаќање на придонеси за пензиско и инвалидско осигурување и за здравствено осигурување, потоа субвенциите при вработување на

²⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 16.

инвалидните лица, за адаптација на работното место и за набавка на опрема.

Со Законот за вработување на инвалидни лица се предвидени поволности за работодавачите при вработување на инвалидни лица (даночни олеснувања и финансиски субвенции). Во досегашната имплементација на законот, од 2001 до 2014 година, вкупно се вработени 4415 инвалидни лица. Од друга страна, преку покривањето на трошоците на работодавачите за набавка на опрема и адаптација на работното место, се стимулира вработувањето на инвалидни лица и формирање на заштитни друштва.

Во поглед на коментарот од страна на Европскиот комитет за социјални права во врска со тоа дека мерките од Законот за вработување на инвалидни лица можат да ги користат само лицата чија инвалидност била признаена од Комисијата за оценка на работната способност, која е дел од Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија, односно дека само ограничена група на луѓе со посебни потреби можат да тврдат нарушувања на прилагодувања на условите за работа во рамки на мерката од законот²⁸, информираме дека, со цел пролагодување на условите за работа и работното место на инвалидното лице, потребно е да се утврди степенот и видот на инвалидноста на вработеното инвалидно лице. Со издавање на наод, оценка и мислење за конкретно инвалидно лице со конкретен инвалидитет, Комисијата овозможува инвалидните лица да работат на соодветни работни места, согласно нивниот инвалидитет.

Мерки за охрабрување за вработување на лица со посебни потреби

Со цел поддршка на вработување на лицата со посебни потреби, во периодот од јануари 2012 до август 2013 година успешно се имплементираше проектот **„Поттикнување на социјална инклузија и инклузивен пазар на трудот“**, кофинансиран во рамки на Инструментот за претпристапна помош (ИПА) 2007-2013, компонента IV „Развој на човечките ресурси“ на Европската унија.

Проектот беше насочен кон подобрување на квалитетот на услугите на пазарот на трудот и на социјалните услуги наменети за лицата во неповолна положба на пазарот на трудот, со посебен фокус на лицата со инвалидност, по пат на градење на капацитетите, знаењето и вештините на сите релевантни институции, како и преку подобрување на

²⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-1 (2012), (“Република Македонија”, членови 1 и 15 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2013), стр. 16.

меѓуинституционалната и меѓусекторската соработка и воведување на иновативни модели на услуги.

Во рамките на проектот, во почетната фаза беше извршен комплетен преглед на постојните политики за вработување и постоечката легислатива во тој дел, детално беа анализирани состојбите во земјата на полето на социјалното вклучување на ранливите групи на пазарот на трудот, а беа подготвени и анализа на услугите и оценка на потребите за обука, мапирање на засегнатите страни и на крајните корисници, согласно што беше развиена и соодветна методологија и програма за обуките кои се реализираа во рамки на проектните активности.

Преку проектот се реализираа голем број на обуки и тренинзи со кои беа опфатени 325 стручни лица од повеќе институции и организации (од Министерството за труд и социјална политика, центрите за социјална работа, Агенцијата и центрите за вработување, здруженија на граѓани итн.). Согласно развиените програми, се спроведуваат обуки за работа со ранливите групи, работна терапија, основи на социјалната економија, разработка на бизнис план, воспоставување на локални партнерства итн. Со поддршка во рамките на Проектот, снимен и емитуван е и документарен филм со наслов „Пазар на труд за сите“ (<http://www.youtube.com/user/FosteringSI?feature=watch>), во кој се прикажани добри практики од вклучувањето на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот, пред сè на лицата со инвалидност во работниот процес, а изготвен е и Водич за добри практики во оваа област, за понатамошна дисеминација.

Покрај тоа, се реализираше и кампања чија цел беше да придонесе кон подигање на јавната свест за потребата пазарот на труд да биде отворен за маргинализираните групи, поттикнување на свеста кај бизнис заедницата дека вработувањето на припадници на овие групи носи низа придобивки, а на самите нив да им се упати порака дека треба да си ги бараат правата и да се борат за себереализација.

Во оваа насока се одржаа и 5 тематски семинари за промовирање на придобивките од интеграцијата на лицата со инвалидност и воопшто - лицата во неповолна положба на пазарот на трудот, а беа формирани и тематски групи во неколку општини во државата, составени од претставници од централната и локалната власт заради изработка на акциски планови за вработување на ранливите групи. Се подготвени и брошура за соработка и координација на локално ниво за поттикнување на социјалната економија.

Во рамките на проектните активности беше спроведен пилот проект во општината Охрид, во кој беа вклучени 18 инвалидни лица и преку кој беше тестиран постојниот систем за вработување на инвалидни лица.

Во насока на унапредувањето на вработувањето на лицата со посебни потреби, треба да се одбележи и имплементацијата на Проектот за „Унапредување на услугите за социјално вклучување“, кофинансиран преку Инструментот за претпристапна помош (ИПА) 2007-2013, компонента IV „Развој на човечките ресурси“ на Европската унија.

Спроведувањето на овој Проект започна на 15 јули 2015 година и ќе се одвива во период од 24 месеци. Преку проектот ќе се имплементираат активности за воведување и развој на систем за професионална рехабилитација за оспособување на лицата со инвалидност за соодветни занимања и нивно вклучување на отворениот пазар на труд, воведување на услуги за персонална асистенција за лицата со посебни потреби, како и надградба на постојниот ИТ мониторинг софтверски систем за социјални услуги во центрите за социјална работа и установите за социјална заштита.

Со Проектот се планира да се развијат предлог модели за професионална рехабилитација и персонална асистенција, да се обезбеди дефинирање на стандарди за услугите, тестирање на предложените модели на услуги, прилагодување на правната рамка, како и соодветно промовирање на услугите меѓу корисниците. Исто така, во рамки на проектот е планирано да се развијат и предлог-стандардизирани модели и сервиси за професионална рехабилитација и персонална асистенција на лица со попреченост заради нивно успешно вклучување на пазарот на труд, да се обезбеди дефинирање на стандарди за услугите, тестирање на предложените модели на услуги, прилагодување на правната рамка, јакнење на капацитетите на стручните лица во областа на професионална рехабилитација и персонална асистенција на лица со попреченост, воспоставување на систем на соработка и размена на податоци помеѓу релевантните институции во овој дел, соодветно промовирање на услугите меѓу корисниците, како и подобрување на имплементацијата и следењето на услугите за ранливите групи.

Во 2014 година потпишан е Меморандум за соработка помеѓу Министерството за труд и социјална политика и Стопанската Комора на Република Македонија за формирање на Фонд за поддршка на лицата со инвалидност, согласно програмските активности за соработка со бизнис заедницата, со цел промовирање на соодветна застапеност на одредени групи на работници како што се лицата со попреченост, со посебен акцент на обезбедување на соодветни мерки за стручна рехабилитација на лицата со инвалидност и промовирање на можностите за вработување на истите на слободниот пазар на труд и со тоа создавање на услови за нивна целосна интеграција во општеството. Во таа насока, Министерството за труд и социјална политика отвори посебна сметка за донации од членките на Стопанската комора на Македонија, а средствата ќе се користат за лицата со инвалидност.

ЧЛЕН 20 - Право на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација

Член 20

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација, страните-договорнички се обврзуваат да го признаат тоа право и да преземат соодветни мерки за осигурување или унапредување на неговата примена на следните полиња:

- а) пристап до вработување, заштита од отпуштање и повторна интеграција на пазарот на труд;
- б) професионално насочување, обука, преквалификација и рехабилитација;
- в) услови за вработување и работа, вклучувајќи и заработувачка;
- г) развој на кариера, вклучувајќи и унапредување.

Остварувањето на правото на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација се врши преку членот 6 од Законот за работните односи. Во истиот е предвидено работодавачот да не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради 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.

Ставот 2 од членот 6 пропишува дека на жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

1. пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
2. условите за работа;
3. еднаква исплата за еднаква работа;
4. професионални шеми за социјалното осигурување;
5. отсуство од работа;
6. работно време; и
7. откажување на договорот за вработување.

Принципот на еднаков третман подразбира забрана на директна и/или индиректна дискриминација.

Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 Законот се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот. Директна дискриминација, е секое

постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

Индириктна дискриминација, во смисла на овој Закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на :

1. условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
2. напредувањето во работата;
3. пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
4. условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
5. откажувањето на договорот за работа; и
6. правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.

Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни (Член 7 од Законот за работните односи). Меѓутоа, нема да се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

Сите мерки предвидени со Законот за работните односи или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците

не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Половата еднаквост е запазена и при објавување на слободните работни места со што работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата. Исто така, објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол.

Законот за работни односи предвидува забрана на секаков вид на психичко вознемирување на работното место – мобинг. Овој вид на вознемирување е дефиниран и во посебен **Закон за заштита од вознемирување на работно место** (“Службен весник на РМ” бр.79/2013).

Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини, при што е особено важно да се напомене дека во овој закон сите употребени изрази “работник” и “работодавач” во машки род се со неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи. Износот на штетата се определува индивидуално за секој посебен случај, со цел компензацијата да биде ефикасна и пропорционална и да влијае врз одвраќање на работодавачите од дискриминација. Во претходната верзија на Законот за работните односи постоеше утврдена горна граница на износот на надомест на штета за случаите на дискриминација, но такво ограничување во постојниот Закон, во членот 10 нема, односно со измените на Законот од август 2008 година, тоа ограничување е укинато.

Исто така, во Законот за работните односи со посебен член (член 11) е регулирано и прашањето во врска со товарот на докажување во случај на спор за дискриминација. Така, согласно член 11, доколку кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членот 6, товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со одредбите за забрана на дискриминација е на работодавачот,

освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на Законот.

Согласно член 93 став 5 од Законот за работни односи, по барање на работникот, работничкиот синдикат може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Прашањето за товарот на докажување е соодветно регулирано и во Законот за спречување и заштита од дискриминација (член 38). Законот за спречување и заштита од дискриминација предвидува и соодветна постапка пред Комисијата за заштита од дискриминација достапна за секое лице кое смета дека претрпело дискриминација, без обврска за плаќање на такса или било каков друг надоместок. Постапката започнува со поднесување на претставка којашто може да биде во писмена форма, но може да биде дадена и усно на записник. Заедно со претставката лицето ги поднесува и доказите кои ги поткрепиле фактите од кои може да се претпостави дека во конкретниот случај постоела дискриминација.

Комисијата за заштита од дискриминација ја утврдува фактичката состојба врз основа на увидот во доставените писмени докази, со земање на изјави од подносителот на претставката и од лицето против кое е поднесено претставката (член 27). Доколку Комисијата утврди дека доказите со кои располага не се доволни за правилно и целосно утврдување на фактичката состојба може да земе и изјави и да прибави докази од други субјекти кои имаат податоци за конкретниот случај за дискриминација. Кога подносителот на претставката на дискриминација ќе направи за веројатно дека постои *prima facie* случај, товарот на докажување преминува од подносителот на потенцијалниот дискриминатор.

Согласно членот 39 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, во парницата по повод тужбата поднесена пред надлежен суд од страна на лицето кое смета дека поради дискриминација му е повредено некое право може, како замешувач (*third party*) на страна на лицето кое тврди дека е дискриминирано, да се придружи орган, организација, установа, здружение или друго лице кое во рамките на својата дејност се занимава со заштита на правата на еднакво постапување. За учеството на замешувачот одлучува судот со примена на одредбите на Законот за парничната постапка. Судот ќе дозволи учество на замешувач само со одобрение на лицето на чијашто страна замешувачот сака да се замеша. Замешувачот може да презема дејствија во постапка и во постапката ги има сите права што му припаѓаат.

Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот (член 71).

Постојниот Закон за работни односи го уредува и прашањето, односно обврската на еднакво плаќање на мажи и на жени (член 108). Предвидено е дека работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Доколку во договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, се предвидат одредби кои предвидуваат различно плаќање на мажи и жени, истите се ништовни. За непочитување на ваквата одредба, работникот има право на поведување на управна постапка. Со ваквата законска одредба се обезбедува адекватен правен лек во националното законодавство за дискриминација врз основа на пол во поглед на платата.

Во праксата не постојат законски одредби, колективни договори, договори за работа, во кои е предвидено различно плаќање на мажи и жени за еднаква работа со еднакви барања на работното место. Оттаму, не постојат и статистички податоци за разлика во платите.

Податоци за стапките на вработеност и невработеност според полот, ве молиме погледнете под информациите содржани како одговор под Член 1 став 1.

Државниот инспекторат за труд нема добиено претставка, ниту во редовните контроли има констатирано повреда на оваа одредба, односно за исто работно место мажите и жените да добиваат различна плата.

Социјалното осигурување е уставно гарантирано право и истото е опфатено со следните закони:

- Закон за пензиското и инвалидското осигурување
- Закон за здравствено осигурување
- Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност и
- Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување.

Со наведените закони социјалното осигурување се остварува врз основа на стекнување на својство на осигуреник, без оглед на полот на осигуреникот. Ова се однесува на опфатот со задолжителното социјално осигурување и остварувањето на правата од ова осигурување.

Во делот на остварувањето право на старосна пензија уредени се различни услови во однос на возраста. Имено, за жената се овозможува правото на старосна пензија да го оствари и со 62 години возраст. При креирањето на ова решение се имаа во предвид демографските и социо - економските услови кои влијаат на работната способност на жената. Имено, во современото општество, улогата на жената е двојна. Покрај традиционалните семејни обврски на кои, согласно природните биолошки и социјални карактеристики мора да одговори жената, таа се почесто е вклучена на пазарот на трудот. Од таа причина, секое современо работно законодавство, оттука и македонското, тежнее кон посебна заштита на

жената за време на целиот работен век, односно и при воведувањето на можноста за остварување право на старсона пензија. Ова посебно е битно за жените коишто работат во трудово-интензивните дејности кои по својата суштина се физички напорни за жената и таа најчесто не го одложува пензионирањето под истите услови како за мажот (65) години.

Во однос на останатите права од задолжително социјално осигурување се применува принципот на еднаков третман меѓу мажите и жените.

Посебните права на жените, загарантирани со членот 8 од Повелбата (право на вработени жени за заштита на мајчинството), како и другите права кои упатуваат на заштитата на жените, а кои не се сметаат за дискриминација (работа во ноќна смена, работа во рудници итн.) се презентирани во Вториот извештај за имплементација на Ревидираната Европска социјална повелба поднесен до Советот на Европа во декември 2014 година, како и во Првиот извештај за имплементација на Ревидираната Европска социјална повелба поднесен до Советот на Европа во јануари 2014 година.

Еднаквите можности помеѓу жените и мажите во Р. Македонија се регулирани преку еден сèопфатен закон (*lex specialis*) којшто ги третира правата и обврските кон унапредување на родовата еднаквост, но и преку други закони (*lex generalis*) каде што еднаквите права на жените и мажите се регулирани.

Законот за еднакви можности на жените и мажите за прв пат се донесе во 2006 година, со кој се уреди прашањето за воспоставување на еднаквиот третман на жените и мажите. Во 2008 истиот се усогласи со ЕУ Директивите а во 2012 беше донесен нов Закон за еднакви можности на жените и мажите (“Службен весник на РМ”, бр.6/2012 од 13.1.2012 година) со кој дополнително се унапреди прашањето за воспоставувањето на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите. Новиот закон ги зачува основните одредби со кои се предвидува донесување на основни и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, но предвиде и нови одредби со кои се зајакнаа обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите. Така, законот предвиде прецизни обврски на одговорните субјекти и одговорните лица (координатори и заменици координатори во Органи на државна управа и Единици на локална самоуправа) и водат сметка за внесување на родовата перспектива во стратешките планови и буџети; да прибираат статистички податоци разделени по пол и да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз жените и мажите како и да

известуваат за истите во рамките на своите годишни извештаи (членови 11, 12, 14).

Дополнително, Министерството за труд и социјална политика – преку Секторот за еднакви можности – според Законот за еднакви можности на жените и мажите, е одговорната институција за координација на сите останати субјекти одговорни за негово спроведување, со цел исполнување на обврските од истиот и унапредувањето на родовата еднаквост на централно и локално ниво. Исто така законот предвиде и формирање на интер-ресорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите. Интер-ресорската група е формирана во 2013 година, составена е од претставници на министерствата (државни службеници), на граѓански организации, здруженија на работодавци, и експерти и има сопствен деловник за работа.

Во 2014 година донесен е Закон за измени и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите. Целта на донесувањето на Законот е создавање на правен основ за подготовка и донесување на подзаконски акти со кои се овозможува успешна реализација на предвидените законски решенија и спроведување на обврските кои произлегуваат од законот од страна на одговорните субјекти за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите на национално и локално ниво. Согласно овие измени донесени се 4 правилници и тоа:

1. Правилник за формата и содржината на образецот за известување за резултатите од примената на посебните мерки и начинот на спроведување на Планот за имплементација на посебните мерки (во прилог на правилникот е Образец за формата за изработка на Годишен извештај);
2. Правилник за формата и содржината на образецот за известување за работа на координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа(во прилог на правилникот е Образец за формата за изработка на Годишен извештај);
3. Правилник за формата и содржината на образецот за известување за работата на координаторот и заменик координаторот за еднакви можности на жените и мажите во органите на државната управа (во прилог на правилникот е Образец за формата за изработка на Годишен извештај);
4. Правилник за начинот на вршењето на анализата на содржините на наставните планови, програми и учебниците од аспект на унапредување на еднаквите можности на мажите и жените.

Во македонското законодавство добар дел од законите ја предвидуваат забраната на дискриминација врз основ на пол и придонесуваат кон подобрување на состојбата на жените во одредени области од општественото живеење меѓу кои и **Законот за спречување и**

заштита од дискриминација (“Службен весник на РМ”, бр. 50 од 13.4.2010 година), стапи на сила на 01.01.2011. Неопходноста од донесување на Закон за спречување и заштита од дискриминација е определена од потребата за создавање на заокружена правна рамка за спречување и заштита од дискриминација. Во основите дадени во Законот по кои се забранува дискриминацијата е вклучен и родот и полот.

Усвоени стратешки документи и јакнење на механизмите за родова еднаквост

Во согласност со законската регулатива донесени се и Стратешки документи кои имаат цел да придонесат во остварувањето на еднаквите можности на мажите и жените, и да овозможи еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од остварените резултати. Владата на Република Македонија ги донесе следниве стратешки документи од областа на еднаквите можности на жените и мажите:

Стратегија за родова еднаквост за период 2013-2020, која е усвоена од страна на Собранието на РМ на 20.02.2013 година. Стратегијата беше развиена на основа на наодите и препораките од проценката на имплементација на Националниот Акциски План за Родова Еднаквост (2007-2012) и ги содржи националните приоритети на полето на еднаквите можности на жените и мажите за следните осум години.

Стратегијата се заснова на принципите на родова еднаквост и уживање на човековите права како крос секторски прашања, предвидува конкретни цели во насока на интегрирање на родовата перспектива во националните процеси на креирање политики (преку јакнење на механизмите за родова еднаквост, преку развивање на хармонизирани индикатори за мерење на прогресот на родова еднаквост согласно националните закони и меѓународните конвенции), но и интервенции во секторски приоритетни области како што се: образование, вработување, земјоделие, здравство, родово базирано насилство, трговија со луѓе, медиуми, човекови права и мировни активности. Собранието на Република Македонија ја донесе Стратегија за родова еднаквост, но е и одговорно за следење на нејзиното спроведување.

Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2015, донесена со цел инкорпорирање на родовата перспектива во буџетските политики на Владата на Република Македонија произлезе согласно одредбите на Законот за еднакви можности на жените и мажите, според кој органите на државната управа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети, да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите.

Покрај овие две стратегии коишто директно произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите, родовата перспектива е инкорпорирана во специфични стратегии, како: - **Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2012-2015 по основ на етничка припадност, возраст, лица со ментална и телесна попреченост и пол.** Во рамки на Стратегијата, дискриминацијата по основа на пол е хоризонтално прашање и ги зема предвид поврзаноста на полот со останатите основи кои се третираат во стратегијата.

Национална Стратегија за вработување 2015 и Национален акционен план за вработување на Република Македонија 2011-2013. Врз основа на стратегијата и националниот акциски план се изработуваат оперативни програми на годишно ниво, во кои како целна група се вклучени и жените. Со посебни мерки таргетирани се и жените од помалите етнички заедници и жените од руралните средини.

Национална Стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост 2011-2020 е документ во кој генерална стратешка цел е намалувањето на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија преку подобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на условите за живот, за работа и на општествените улови на сите граѓани, системско и институционално содејство во функција на побрз развој, повисок стандард и поквалитетно живеење. Една од 14 посебни области кон кои е насочен овој документ е Еднаквите можности на жените и мажите, каде што главна цел е унапредување на положбата на жената и намалување на степенот на сиромаштија и ризикот од социјална исклученост.

Согласно законите и стратешките документи, РМ има воспоставено националната машинерија за еднакви можности на жените и мажите на централно и локално ниво. Во рамките на структурата на националните механизми за родова еднаквост, значајна улога има и Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија и заедно со Клубот на пратенички, овие тела преставуваат механизми за имплементација на родовата перспектива во највисокиот претставнички орган за креирање на политики и донесување одлуки. Задачата на оваа комисија е да ги разгледува предлог законите, други прописи, буџети, стратешки документи и извештаи од аспект на родова перспектива. Соработува со сите собраниски комисии и комисии за еднакви можности на жените и мажите на локално ниво, со граѓанскиот сектор и меѓународни организации.

Согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите во сите министерства во рамки на Владата на Република Македонија од редот на државните службеници има назначено координатор и заменик

координатор за еднакви можности на жените и мажите, коишто имаат со закон предвидени обврски и одговорности.

Родовите механизми на локално ниво во рамки на институциите, се составени од следниве структури: Комисии за еднакви можности на жените и мажите (во рамки на советите на локалната самоуправа, составени од советници со мандат од 4 години), и координатори за еднакви можности на жените и мажите (државни службеници, вработени во единицата на локална самоуправа). Согласно последните податоци на Министерството за труд и социјална политика во сите 81 општина формирани се Комисии за еднакви можности на жените и мажите и определени се координатори за еднакви можности на жените и мажите.

Законот за еднакви можности на жените и мажите предвидува и правна заштита во случај на нееднаков третман по основ на пол. Постапката ја води правен застапник-вработен во Министерството за труд и социјална политика.

И покрај постигнатиот напредок во одредени области како директен резултат на ангажманот и посветеноста на механизмите за родова еднаквост, сепак констатирано е дека капацитетите на институционалните механизми сè уште не се на задоволително ниво за да можат да одговорат на обврските коишто произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите. За таа цел, Министерството за труд и социјална политика – преку Секторот за еднакви можности – во соработка со Интер-ресорската советодавна група, и со поддршка на UN Women презеде конкретни чекори кон систематизирање на пристапот во наградување на капацитети на институционалните механизми. Како прв чекор, направена е анализа на процесот на национално креирање политики, планирање и буџетирање од родова перспектива, со цел идентификување на влезни точки за интегрирање на родовата перспектива согласно законот. Изработен е Прирачник за државните службеници за родово одговорно креирање политики и буџетирање а во фаза е и развивање на е-модул за континуирана обука и усовршување на државната администрација којшто ќе биде интегриран во задолжителната програма за обука од страна на Министерството за администрација и информатичко општество.

Жени и вработување и економски развој

Стапката на активност во 2010 година изнесува 50,4% и е пониска за 27,3 п.п. во однос на мажите. Стапката на вработеност во истиот период е 34%, односно за 18,8 п.п пониска во однос на мажите, а стапката на невработеност 32,2%, односно за 0,3 п.п повисока во однос на мажите. Ова, пред сè, може да се објасни поради традиционалната улога на жените во семејството, посебно кај етничките заедници и руралните средини.

За надминување на состојбите, целта на политиките на пазарот на трудот е поголема интеграција на жените преку зголемување на нивната способност за вработување заради остварување на стапка на вработеност од 42% до 2015 година преку:

- зголемување на компетенциите (знаења, вештини и пристап до работа);
- развој и давање на услуги за вработување и обуки прилагодени на индивидуалните потреби и услови на жените; и
- совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот.

Стапката на вработеност на жени во 2013 година беше 32.5 %, а стапката на невработеност беше 29 %. Стапката на активност кај жените во 2013 година беше 45,8.

До април 2014 година во Република Македонија се пријавени 103.250 невработени лица, а бројот на лица кои бараат работа се 115.668. Од нив 50094 се жени.

Во периодот 2009-2013 година беа креирани и имплементирани активни програми и мерки за вработување наменети исклучиво за жените-жртви на семејно насилство, преку кои беше обезбедена финансиска поддршка за самовработување/субвенционирање на жените-жртви на семејно насилство, со цел нивна реинтеграција на пазарот на трудот

Агенцијата за поддршка на претприемништвото, како дел од проектот за “Самовработување со грант” во текот на имплементација на проектот 2007-2013 година, а преку дефинирање на посебна целна група – жени претприемачи, ги вклучува жените во овој проект. Податоците говорат дека секоја година бројот на новоотворени бизниси преку овој проект од страна на жени се движи помеѓу 35-40%.

Во 2010 година Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Македонија во соработка со проектот финансиран од страна на Австриската развојна агенција - градење на капацитетите за создавање економија базирана на знаење, чиј имплементатор беше Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Македонија, во соработка со Центарот за развој на нови бизниси на Машинскиот факултет и Универзитет “Св.Кирил и Методиј”, изготвија извештај за жените претприемачи во Република Македонија преку истражување чија што цел беше да се добие слика за женското претприемништво во Република Македонија. Овој извештај содржи статистички податоци за вработеноста на жените преку користење на официјални секундарни податоци добиени од Државниот завод за статистика и други институции за периодот од 2004 - 2009 година.

Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Македонија беше имплементатор на проектот – Европска мрежа на ментори за жени претприемачи во Македонија, кој беше фокусиран на

воспоставување на национална мрежа на ментори на жени претприемачи во Македонија насочена кон поддршка на развојот на женското претприемништво и помош на жените претприемачи успешно да ги надминат предизвиците во првите години од работењето на нивните бизниси. Националната мрежа на ментори беше дел од Европската мрежа воспоставена и управувана од страна на Европската комисија.

Во однос на економското јакнење на жените, во изминатите години се направени позитивни поместувања пред сè во поглед на воведување на родовата перспектива во политиките и стратегиите на пазарот на трудот. Направен е напредок во законското дефинирање на забраната на дискриминација врз основа на пол при вработувањето и на работното место и се поставени одредби кои им овозможуваат на работниците да ја усогласат работата со семејните обврски.

Женското претприемништво кое е многу значајно прашање особено од аспект на јакнење на положбата на жената претприемач на пазарот на трудот со потребните знаења и вештини за водење на бизнис како и подигање на свеста за претприемништво меѓу жените, претставува една од областите на кои се дава посебен акцент во минатиов период. Затоа, во рамките на програмата за конкурентност, иновации и претприемништво за 2015 година, во делот за поддршка и развој на мали и средни претпријатија, министерството за економија предвиди и ќе реализира посебна мерка за поддршка на женското претприемништво.

Исто така и Министерството за труд и социјална политика во соработка со Агенцијата за вработување започна да спроведува Програма за самовработување која е дел од Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2015 година. Поконкретно, целта на програмата е да се поддржат невработените лица во основање на сопствена фирма, формализирање на веќе постојна (неформална) дејност и во создавање на дополнителни вработувања. Програмата за самовработување вклучува обука за претприемништво, помош при развивање одржлив бизнис-план и регистрирање на дејност, неповратни грантови во форма на опрема и материјали, и менторство во време на започнување на бизнисот, со опфат на 960 невработените лица. Во оваа програма ќе бидат вклучени преку охрабрувачки мерки и жените со што се очекува да се зголеми и бројот на самовработени жени.

Национален акционен план за млади

Во 2012 година учеството на младите во работоспособното население (15-24 години) се зголеми од 32,1 на 33,6 проценти. Вработеноста на младите, исто така, се зголеми (од 14,4 на 15,5 проценти), со поголемо зголемување кај младите жени отколку кај мажите (1,8 и 0,4 процентен поен зголемување, соодветно).

Табела 43. Клучни показатели за пазарот на труд (2011-2012)			
	2011	2012	ЕУ27 (2012)
Млади 15-24			
Учество на работна сила	32.1	33.6	42.6
Стапка на вработеност	14.4	15.5	32.9
Стапка на невработеност	55.3	53.9	22.8
Млади 15-29			
Учество на работна сила	48.1	49.1	57.0
Стапка на вработеност	25.5	26.1	46.4
Стапка на невработеност	47.0	47.0	18.1
Возрасни 25-64			
Учество на работна сила	73.0	71.8	77.8
Стапка на вработеност	52.1	51.4	70.7
Стапка на невработеност	28.7	28.4	9.2

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, (2011-2012).

Дел од таквите зголемувања се должат на демографски фактори (на пример, целокупната млада популација на возраст од 15-24 години е намалена за 3,5 проценти), но исто така и на реални вработувања на помладата група на работници. Вработеноста за работоспособното население (15-64 години) остана главно непроменета на 44 проценти во 2012 година. Ако се земе предвид групата од 15 до 29 години, прегледот е позитивен во однос на учество на работната сила и вработувањето, додека стапката на невработеност во суштина остана иста како стапката забележана во 2011 година. Во апсолутна смисла, вработувањето на млади лица од 15 до 24 години се зголеми за 4 проценти. Вкупниот број на вработени млади мажи (15-24 години) се намали (од 28.700 на 28.300), додека бројот на вработени млади жени се зголеми од 16.500 на 18.700. Со ова се намали родовиот јаз кај вработеноста на младите (15-24 години) од 7 проценти на 5 проценти.

Во насока на **подобрување на статусот на жената Ромка** и нејзино интегрирање во општествените текови, Владата на Република Македонија, на 139 седница одржана на 23.3.2008 година го усвои првиот Националниот план за акција за унапредување на статусот на жената Ромка со Оперативни планови за периодот 2008-2010 година и вториот Национален акциски план за унапредување на општествената состојба на Ромките во Република Македонија 2011-2013 усвоен на 28.12.2010 година.

Акцискиот план за специфичните потреби на жената Ромка, опфаќа пет сектори на дејствување и тоа:

- Образование;
- Вработување;

- Здравство, Јавно и политичко учество на жените Ромки;
- Антидискриминација; и
- Човекови права.

Учеството на жените Ромки на пазарот на трудот е многу ниско. Речиси седум од десет жени Ромки кои бараат работа не ја наоѓаат, а повеќе од осум од десет жени Ромки на работоспособна возраст не се вклучени во образовниот процес или се невработени. Меѓу оние жени кои се во работен однос, етничката разделеност и родовиот јаз во приходите се поголеми за жените Ромки (кај не- ромската популација, средна плата за жените е 83 % од тоа на мажите, додека кај ромската популација, е 63 %).

Учеството на пазарот на трудот на жените од руралните средини и нивната економска активност е 37% наспроти активноста на мажите од руралните средини која е 71%, а родовиот јаз е 34 %.

Групите кои се дефинираат како маргинализирани од аспект на пол и други основи на кои треба да се обрати особено внимание се жените од етничките средини, руралните заедници и жените со телесна и ментална попреченост, како особено ранлива категорија.

Жените од руралните средини²⁹ се соочуваат со пониско образование и висока стапка на невработеност, несигурни и ниски приходи. Во просек жените од руралните средини главно имаат само основно образование и заостануваат зад жените од урбаните области, кои во просек имаат средно образование, и зад мажите од руралните области, кои се некаде меѓу овие две нивоа. И покрај забележливиот напредок, меѓу другото, и како резултат на воведувањето на задолжителното средно образование, проодноста на девојчињата од основно во средно училиште останува ниска во неколку региони. Југоисточниот регион има најголем процент женски лица со завршено тригодишно или четиригодишно средно образование (63%) и најголем процент женски лица со завршено универзитетско образование (10%). Североисточниот регион има најмал удел на женски лица со завршено средно образование (18.5%). Општествените норми и традиционалните вредности не го одредуваат само нивото на образование, туку и изборот на области на изучување, и како резултат на тоа главен интерес на женските лица остануваат општествените и медицинските науки .

Три од четири жени во руралните области се невработени. Со стапка на невработеност од 59% на групите на возраст меѓу 20 и 24 години, и 43% на групите на возраст меѓу 25 и 29 години, највисоките стапки на невработеност се појавуваат кај младите жени од руралните области. Процентот на невработеност е највисок во Скопскиот регион, 89%, а најнизок во Југоисточниот регион, 46.7%. Само во Североисточниот регион, најголемиот дел од невработените женски лица, бараат работа и се

²⁹ Центар за истражување и креирање политики, UN Women, Перспективите на жените во руралните средини, Скопје 2012 година, <http://www.unifer.sk/uploads/doc/MKDweb2.pdf>

регистрирани во Агенцијата за вработување (52,4%). Најголемиот дел од жените во руралните области, 63%, остануваат економски неактивни. Најчестата причина за таквите високи стапки на економска неактивност е тоа што руралните жени се преокупирани со грижата за децата и со домашните обврски.

Само во Вардарскиот и во Пелагонискиот регион на мнозинството на вработени женски лица, на 66,7%, односно на 60%, дополнителна дејност им е работењето во земјоделството, односно пазарот, додека во Полошкиот регион (73,7%) и во Североисточниот регион (66,7%) домаќинствата главно живеат од земјоделство. Во просек, руралните жени го сочинуваат делот до 38% од лицата активни во земјоделство, лов и во шумарство, вклучувајќи ги и сезонските работници, а сепак, се проценува дека 20% од економски неактивните жени работат на земјоделските земјишта без да бидат платени за тоа. Исто така, многу малку жени се регистрирани како земјоделци.

Руралните жени, во повеќето случаи, немаат сопственост врз имотот или врз средства од производството остварено во семејството, затоа тие немаат еднаков пристап до средствата за финансирање, што ги намалува нивните шанси за економско зајакнување. Во просек, во помалку од 6% од семејствата во земјата, жените се сопственици на земјоделско земјиште или куќа. Најголемиот процент на поседување на сопственост врз куќа, што варира меѓу 8,3% и 8,9%, е забележан кај мажените рурални жени во Источниот и во Југоисточниот регион.

Согласно националните стратешки приоритети, Владата, преку Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, направи обиди да ги подобри статусот и можностите на руралните жени. Руралните жени се цел на стратешки документи за родова еднаквост (Националниот акциски план за родова еднаквост) но и на Програмата за рурален развој која вклучува две афирмативни мерки, т.е. две родово сензитивни мерки. Имено, преку оваа програма жените од руралните средини се поттикнуваат да поднесуваат апликации за субвенции кои имаат за цел поттикнување на економската активност на жените во земјоделството и руралниот туризам. Во 2009, 575 мажи земјоделци и 264 жени земјоделки се јавуваат како корисници на субвенции, во 2010 година бројот е 364 за првите и 310 за вторите. Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство направи проценка на програмата за рурален развој од родова перспектива и ги испита мислењата на жените од руралните средини во однос на пристапот и искористеност на субвенциите.³⁰ Преку гласот и препораките од жените од руралните средини, Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство работи на развивање на идната Програма за рурален развој, за која се развиваат родово сензитивни показатели за мерење на напредокот.

³⁰ Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, *Зајакнување на жените од руралните средини*, UN Women, Скопје, 2013 година.

ЧЛЕН 24 - Право на заштита во случај на престанок на работниот однос

Член 24

Со цел да се обезбеди ефективно остварување на правото на работниците на заштита во случај на престанок на работниот однос, страните-договорнички се обврзуваат да го признаат:

а) правото на сите работници работниот однос да им престане само врз основа на оправдана причина за таквиот престанок поврзана со нивните способности или однесување или врз основа на оперативните потреби на претпријатието, установата или службата;

б) правото на работниците, чиј работен однос им престанал без основана причина, на соодветен надомест или друга соодветна помош.

За таа цел, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека работникот кој смета дека неговиот работен однос му престанал без основана причина има право на жалба до независно тело.

Законот за работните односи го дефинира работниот однос како договорен однос меѓу работникот и работодавачот, во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.

Дополнително, законот вели дека "работник" е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување.

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос. и истиот, доколку со закон не е поинаку одредено, не може да трае подолго од една година. За времетраењето на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно закон.

Законот предвидува и можност за пробна работа. Имено, при склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа, која не може да трае подолго од шест месеца. Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена и во овој случај, работодавачот може договорот за

вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

Согласно Законот за работните односи работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

Работодавачот пак, може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите кои се однесуваат на дискриминација на работникот, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот. (член 71)

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението (член 72).

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите (член 73).

Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон (член 74).

Законот за работните односи ги утврдува основаните причини за отказ, а тоа се:

- работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина);

- работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина); и
- доколку престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини). (член 76)

Дополнително, Законот ги утврдува и неоснованите причини за отказ, коишто се таксативно наброени, како:

1. членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
2. поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
3. одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
4. користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
5. отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба; и
6. други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот. Овој приговор се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

По барање на работникот, синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор (Член 91.)

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

За време на наведеното отсуство од работа работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор (Член 92).

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во дадениот рок или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор (Член 93).

Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара. Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос. Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа. Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета.

Одлуката судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.(Член 102).

Работниците можат да поднесат барање за заштита на правата при отказ на договорот за вработување од страна на работодавачот до Државниот инспекторат за труд, како орган кој врши надзор над примената на Законот за работните односи, колективните договори и договорите за вработување.

Во 2011 до Државниот инспекторат за труд биле поднесени 459 барања од работници за заштита на правата во врска со откажувањето на договорот за вработување. Во 2012 година биле поднесени 386 вакви барања, а во 2013 година 513 вакви барања. Ако инспекторот на тудот пред конечноста на одлуката констатира дека истата е донесена во спротивност со законот, колективниот договор или договорот за вработување, со решение му наредува на работодавачот да ги отстрани утврдените недостатоци и неправилности, односно да ја поништи одлуката за отказ. Ако со донесувањето на одлуката е сторен прекршок на Законот, Инспекторатот поднесува барање за поведување на прекршочна постапка.

Според член 262 од Законот за работните односи, ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот. Во 2011 и 2013 година до Државниот инспекторат за труд биле поднесени по едно вакво барање, додека во 2012 година имаше 5 барања за одложување од извршување на конечна одлука.

