



РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

**СЕДМИ ИЗВЕШТАЈ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА
ПОВЕЛБА**

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

(за членовите 1, 15, 20 и 24)

Скопје, декември 2019 година

СОДРЖИНА

<i>ПРЕДГОВОР</i>	4
ЧЛЕН 1- Право на работа	5
Член 1§1.....	5
Член 1§2.....	25
Член 1§3.....	44
Член 1§4.....	51
ЧЛЕН 15 - Право на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот	62
Член 15§1.....	62
Член 15§2.....	76
ЧЛЕН 20 – Право на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација	85
ЧЛЕН 24 – Право на заштита во случај на престанок на работниот однос	103

ПРЕДГОВОР

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

Во согласност со Членот Ц и Членот 21 од Делот IV од Повелбата, Република Северна Македонија го поднесува својот седми Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Ревидираната Европска социјална повелба (1996).

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

Овој Извештај содржи релевантни информации и податоци за имплементацијата на превземените обврски на Република Северна Македонија по членовите од тематската група „*Вработување, обука и еднакви можности*“ и тоа:

- Член 1 (ставови 1, 2, 3, и 4);
- Член 15 (ставови 1 и 2);
- Член 20 ;
- Член 24;

Референтниот период на овој Извештај е од 1.1.2015 до 31.12.2018 година.

Во согласност со членот 23 од Делот 4 од Ревидираната Европска социјална повелба, примероци од подготвениот Извештај се доставени до репрезентативните национални организации на работодавачи и синдикати кои воедно се и членови на Економскиот социјален совет (ЕСС), и тоа до:

- *Сојузот на Синдикатите на Македонија;*
- *Организација на работодавачи на Македонија.*

Целосно подготвениот предлог-текст на Извештајот за имплементацијата на ревидираната Европска социјална повелба, пред неговото доставување до Владата на Република Северна Македонија, беше разгледан, дискутиран и едногласно усвоен на 57-та седница на Економско социјалниот совет (ЕСС) која се одржа на 26 февруари 2020 година.

Извадок од Нацрт на Записникот од 57-та седница на Економско-социјалниот совет е во анекс на извештајот.

Извештајот е разгледан и усвоен од страна на Владата на Република Северна Македонија на 32та седница, одржана на 31 март 2020 година.

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.

Состојба со вработеноста

Вработеност

Во периодот помеѓу 2015 и 2018 година, бројот на вработени во Република Северна Македонија се зголемил за 50.8 илјади или 7.3 %. Просечната годишна стапка на раст на бројот на вработени изнесува 2.4%. Во 2015 година, стапката на вработеност за населението на возраст 15-64 изнесува 47.8%. Во периодот помеѓу 2015-2018 година, стапката на вработеност е зголемена за 8.2 %или 3.9 процентни поени. Сепак, истата и понатаму останува на ниско ниво и упатува на недоволно искористување на работната сила како развоен потенцијал.

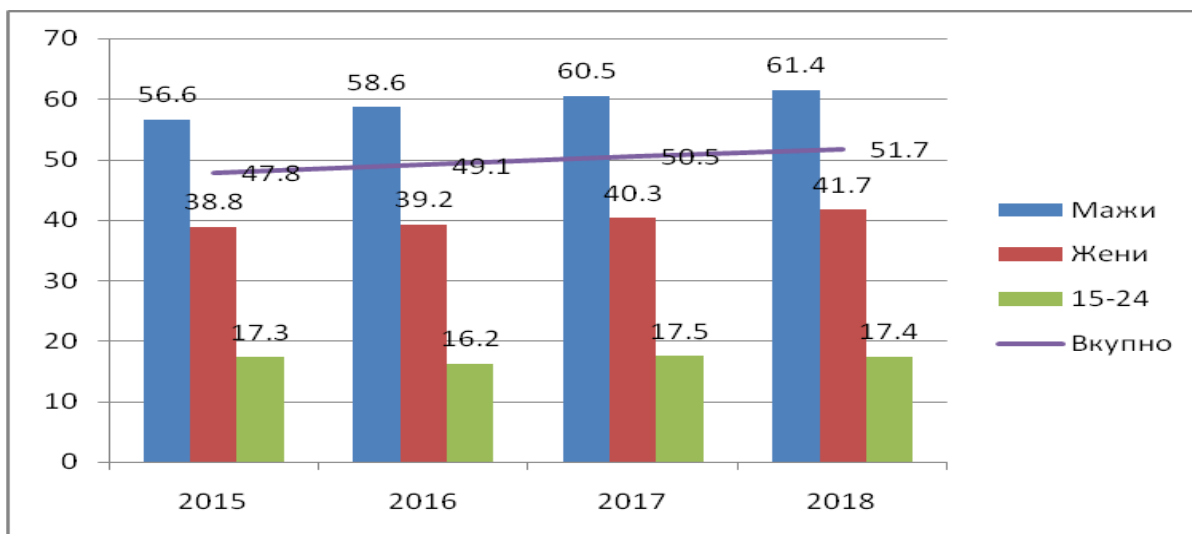
Половиот јаз во вработеноста е доста висок. Стапката на вработеност на мажите (56.6% во 2015 година) е за 32% поголема од истата кај жените (38.8%).

Во периодот од 2015 до 2018 година, стапката на вработеност кај жените е зголемена за 7.4%, додека кај мажите за 8.5 %, што доведе до зголемен полов јаз во 2018 година во однос на 2015 година.

Врз основа на резултатите и заклучоците наведени во публикацијата за Индексот на родова еднаквост за Македонија¹ во кој за анализите се користени податоци од 2015 година, жените во Северна Македонија во просек, се многу поретко вработени со полно работно време споредено со мажите, при што времетраењето на работниот век на жените во земјата е во просек пократок за 12 години од работниот век на мажите, што претставува второ најниско ниво на просечен работен век на жените споредено со сите земји членки на ЕУ. Вработените жени во земјата во просек имаат помала флексибилност во работното време споредено со мажите, а со тоа и помалку можности за балансирање на работата и приватниот живот. Констатирано е и дека постои значајна секторска сегрегација во Северна Македонија, односно висока концентрација на вработеност на жени наспроти мажи, во секторите образование, здравство и социјална работа, познати како сектори кои се поврзуваат со „давањето грижа“ и во кои традиционално се вработени повеќе жени.

¹ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Gender%20Index_MK_01.pdf

Графикон 1. Стапка на вработеност, по пол и возраст (%), 2015-2018



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила

Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 17.4% од младите на возраст од 15 до 24 години се вработени. Една од причините за тоа е ниската активност на младите лица што главно произлегува од учество во образовниот систем кој е задолжителен до завршување на средното образование.

Стапките на вработеност прогресивно растат со порастот на нивото на образование. Така, во 2018 година, лицата со високо образование имаат стапка на вработеност од 76.6%, оние со средно образование 65.6%, а лицата со ниско образование - 36.7%.

Стапки на вработеност според ниво на образование, на возраст од 25 до 64 години				
	2015	2016	2017	2018
Предучилишно и основно образование (ниво 0-2)	35.3	33.9	35.5	36.7
Средно ниво на образование (ниво 3-4)	61.5	63.9	64.4	65.6
Терцијарно образование (ниво 5-6).	74.4	74.7	75.8	76.6

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

Во периодот 2015-2018 година, стапката на вработеност бележи најголем пораст кај лицата со средно образование 4.1 п.п, кај оние со основно образование стапката на вработеност е зголемена 1.4 п.п, а кај лицата со високо образование истата е зголемена за 2.2%. Овие промени во стапката на вработеност според образовни нивоа се резултат на движењата и на страната на понудата и на побарувачката на работна сила.

Вработени според економскиот статус и ранлива вработеност				
	2015	2016	2017	2018
Вкупно	705,991	723,550	740,648	759,054
Вработен	521,536	548,973	564,964	579,668
Работодавец	30,408	32,003	33,239	32,290
Вработен за сопствена сметка	98,016	95,364	95,475	101,002
Неплатен семеен работник	56,032	47,211	46,970	46,094
Ранлива вработеност	154,048	142,575	142,445	147,096
Ранлива вработеност %	21.8%	19.7%	19.2%	19.4%

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

Учеството на т.н. ранлива вработеност во вкупната вработеност изнесува околу 19% во периодот од 2015-2018 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 Северна Македонија истата е подеднакво распределена меѓу половите.

Лица вработени во последните 12 месеци				
(% од вкупниот број на вработени), според економски статус				
	2015	2016	2017	2018
Вработени	13.3	13.1	11.8	13.7
Работници	15.7	15.4	13.6	16.2
Самовработени	6.4	5.5	5.7	5.2
Неплатени семејни работници	6.3	5.9	5.2	5.0

Извор: ЕУРОСТАТ

Учеството на лицата кои се вработиле во последните 12 месеци во вкупниот број на вработени лица во 2018 година изнесува 13.7%. Притоа, континуирано, најголем број од новоотворените работни места се за работници (стапка на нови вработувања од 16.2%), следено од неплатените семејни работници и самовработените. Се забележува и опаѓање на новите вработувања остварено преку самовработување.

Вработеноста со скратено работно време е релативно малку застапена во Република Северна Македонија. Во 2018 година 3.6% од вработените работеле со скратено работно време. Застапеноста на работа со скратено работно време кај мажите е 3.5%, а кај жените 3.6% (во 2018 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).

Следната табела ја прикажува структурата на вработеноста во 2018 година, според занимање. Во вкупниот број на вработени лица доминираат работниците во услужни дејности и продажба (16.8%), стручњаци и научници (14.9%) ракувачи и составувачи на машини и постројки (14.2%) 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.

Структура на вработеност според занимање и пол, 2018				
Занимање	Вкупно	Мажи	Жени	ЕУ 28
Членови на законодавни извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	3.9	4.7	2.6	6.0%
Стручњаци и научници	14.9	10.8	21.1	19.7%
Техничари и сродни работници	9.9	8.6	11.8	16.0%
Службеници	5.2	5	5.7	9.6%
Работници во услужни дејности, работници во продавници и на пазарни продажби	16.8	16.1	17.9	16.8%
Стручни земјоделски работници	7.8	9.4	5.3	3.3%
Занимања за неиндустриски начин на работа во производство	12.7	18	4.5	11.4%
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	14.2	13.8	14.8	7.4%
Елементарни занимања	13.9	12.4	16.2	9.0%
Воени занимања	0.8	1.2	:	0.6%

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

Евиденција на засновани работни односи

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) води евиденција на регистрирани пријави на засновани работни односи (според т.н. М-1 обрасци). Во табелата која следи е приказот за референтниот период.

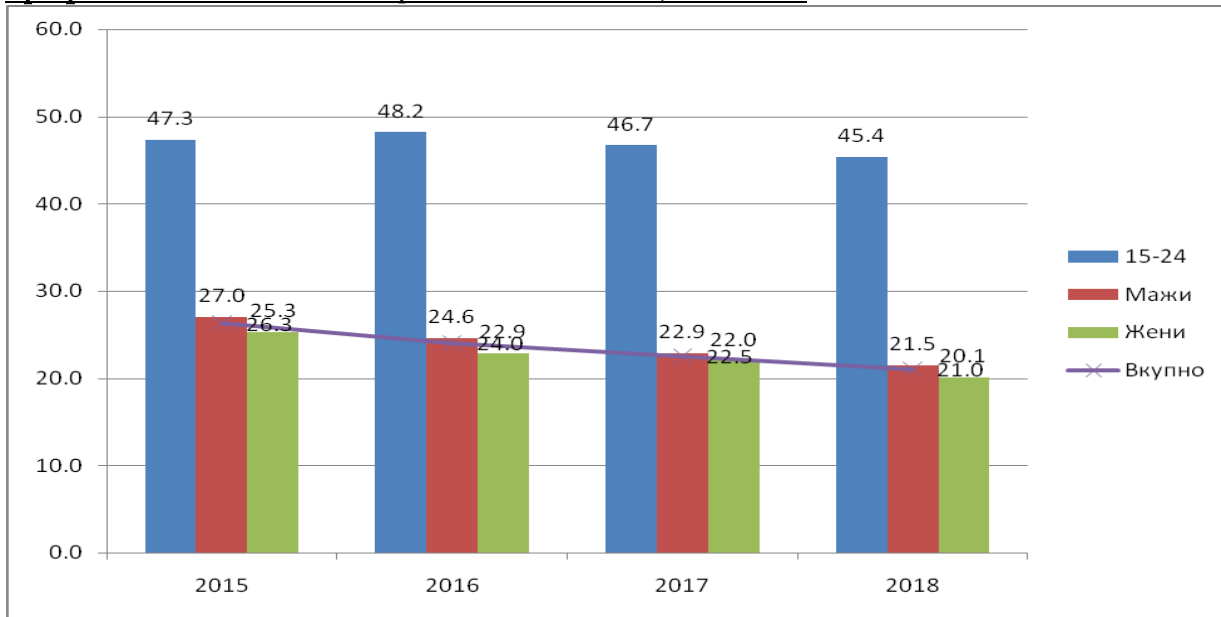
Регистрирани пријави на засновани работни односи-М1 обрасци	2015	2016	2017	2018
Вкупно	189,807	184,877	185237	205,358
Од евиденција на невработени	53,663	42,711	37485	43,952
Надвор од евиденција на невработени	136,144	142,166	147752	161,406
На неопределено време	90,691	84,805	76317	86,491
На определено време и сезонски работи	99,116	100,072	108,920	118,867

Извор: АВРСМ

Невработеност

Република Северна Македонија сèуште се соочува со висока стапка на невработеност, иако истата во текот на целата измината деценија покажува тренд на континуирано опаѓање. Стапката на невработеност во 2018 година изнесуваше 21% (од 26.3 % во 2015 година). Невработеноста речиси подеднакво ги погодува двата пола.

Графикон 2. Стапка на невработеност по пол, 2015-2018



Извор: Еуростат

Стапката на невработеност опаѓа со нивото на образование. Сепак, поради претходно споменатите трендови (високиот пораст на понудата на високообразованите лица), стапката на невработеност за лицата со високо образование благо опаѓа.

Стапки на невработеност според образование, 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
Основно и пониско образование	30.7	30.1	27.1	24.6
Средно образование	26.7	23.8	22.6	21.1
Високо образование	21.1	19.4	18.8	17.9

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), Анкета за работна сила

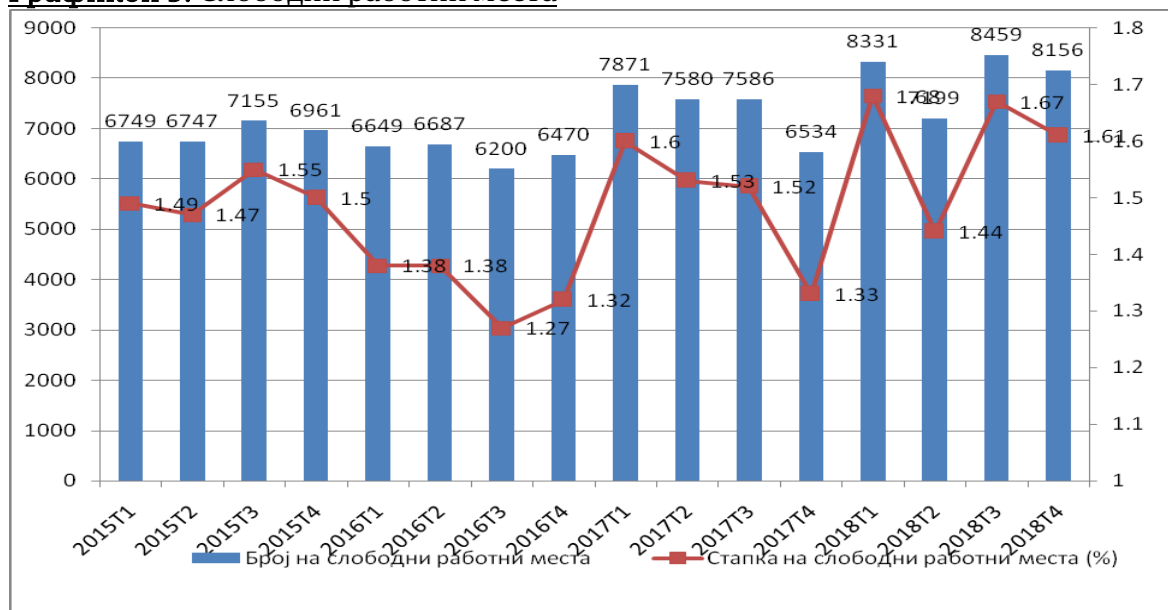
И младите лица имаат висока стапка на невработеност – 45.4% во 2018 година, иако и во овој дел можат да се забележат континуирани позитивни трендови во однос на статистичките податоци.

Долгорочната невработеност е присутна и кај младите лица, при што околу 64% од младите бараат работа повеќе од 1 година.

Слободни работни места

Од 2018 година, Државниот завод за статистика собира и објавува податоци и за слободни работни места во економијата. Во последниот квартал на 2018 година, евидентирани се околу 8,156 слободни работни места, што е околу 1.67% од постојниот број на работни места во економијата. Општо земено, во 2018 година се забележува зголемување на стапката на слободни работни места во однос на 2017 година.

Графикон 3. 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, транспорт и складирање, административни и помошни дејности и уметност, забава и рекреација. 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 (25.8% од вкупниот број на слободни работни места), елементарни занимања (19.5%), техничари и сродни занимања (12.7%) итн. Тоа покажува дека најголем дел од слободните работни места (околу 56.6%) се сконцентрирани во доменот на занимања на средно ниво (кои побаруваат средно стручно образование), а 34.5% кај ниските нивоа на занимање.

Слободни работни места според занимања, четврто тримесечје 2018 година		
Занимања	Број на слободни работни места	Структура (%)
Вкупно	8,156	100.0
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	51	0.6
Стручњаци и научници	674	8.3
Техничари и сродни занимања	1,034	12.7
Службеници	851	10.4
Работници во услужни дејности и продажба	2,105	25.8
Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	174	2.1
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	458	5.6
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	1,221	15.0
Елементарни занимања	1,587	19.5

Воени занимања	0	0.0
----------------	---	-----

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

Совпаѓање на понудата и побарувачката на работна сила

Согласно Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година, Агенцијата за вработување (АВРСМ) спроведе анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија.

Целта на анкетното истражување е да се обезбедат одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата, како истите би можеле да бидат конкурентни на пазарот на трудот.

Податоците добиени од работодавачите од приватниот сектор кои имаат 7 и повеќе вработени се насочени кон добивање на информации за:

- потребите од нови вработувања во наредните 6 до 12 месеци;
- потребите од занимања на планираните нови вработувања
- потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања.

Резултатите добиени од анкетното истражување претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за вработување, кои имаат за цел да ги подигнат вештините на невработените лица заради зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и да придонесат во создавање на услови за подобро функционирање на истиот, преку вкрстување на понудата и побарувачката од соодветно квалификувана работна сила. Резултатите од истражувањето се користат и во образовниот систем при конципирање на уписните политики и при креирање на нови образовни програми за занимања усогласени со потребите на пазарот на трудот. АВРСМ ова истражување/анкета го спроведува еднаш годишно како дел од своите редовни активности.

Анкетата за потреба од вештини на пазарот на трудот спроведена во октомври 2018 година базирана на примерок од нешто над 3,000 работодавачи од приватниот сектор со седум и повеќе вработени, со што на национално ниво со анкетата беа опфатени 35.8% од вкупниот број на работодавачи од приватниот сектор со седум и повеќе вработени, во кои во моментот на анкетирање биле вработени 56.3% од вкупниот број на вработени кај работодавачите со 7 и повеќе вработени.

Резултатите од анкетното истражување покажуваат дека во период од 6 месеци пред анкетирањето 17.4% од анкетираните работодавачи имале намалена економска активност, 63.8% од анкетираните работодавачи имале константна побарувачка на своите производи/услуги, а 18.8% имале зголемена економска активност, односно зголемена побарувачка на производителите/услугите. Предвидувањата за наредните 6-12 месеци, покажуваат дека ќе се очекува да дојде до значително подобрување на економската активност кај работодавачите.

На државно ниво, во наредниот период од 6-12 месеци кај 1,883 работодавачи или 62.0% од анкетираните, се очекуваат да се реализираат 18,463 вработувања. Носители на

новите вработувања ќе бидат средните и малите работодавачи од преработувачката индустрија и дејноста трговијата на големо и трговијата на мало.

Анализирано според дејноста, најголем број вработувања се очекуваат во преработувачката индустрија, односно 8,160 или 44.2% од вкупно планираните вработувања, потоа во трговијата на големо и трговијата на мало, каде се очекуваат 4,251 вработувања или 23.0%. Во градежништвото работодавачите планираат 1,478 вработувања или 8.0%, потоа во дејноста транспорт и складирање се очекуваат 1,108 вработувања или 6.0% од вкупно очекуваните нови вработувања.

Според степенот на потребно знаење (образование) од очекуваните вработувања 1,435 (7.9%) се очекува да бидат за лица со завршено високо образование, 1,623 (8.8%) за лица со завршено средно и вишо образование, 10,771 (58.3%) - за лица со завршено средно образование и 4,623 (25.0%) вработувања се очекуваат да бидат за лица со завршено основно образование.

При вработување на нови работници, работодавачите ја нагласуваат потребата од кадар со работно искуство, како и стекнати дополнителни знаења и вештини. Ова посебно го нагласуваат кај вработувањата на кадар со високо образование.

Во врска со барањата за посебни знаења и вештини кои треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување, работодавачите најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици, познавање на основни компјутерски вештини, но и поседување на знаења за напредни ИТ вештини.

Притоа работодавачите ја нагласуваат потребата од задолжително поседување на сертификати за стекнатите знаења.

Од особено значење за Агенцијата за вработување, како јавна установа која обезбедува бесплатни услуги на пазарот на трудот и спроведува активни програми и мерки за вработување за потребите на работодавачите и невработените лица, да врши навремено и редовно информирање на работодавачите за истите, кое беше потврдено и со анкетното истражување.

Во однос на прашањето кои услуги и активни програми и мерки за вработување би сакале да ги користат работодавачите со поддршка на АВРСМ, најголем дел од нив ја нагласиле потребата од користење на услугата за посредување при вработување со пребарување на лица од евиденцијата на невработени и нивно упатување кај работодавачот заради вработување. Работодавачите укажале и на потребата од редовно информирање и советување за измените во законската регулатива од областа на трудот, а голем број работодавачи ја нагласиле потребата од поддршка за користење на програмата за субвенционирано вработување, како што се субвенционирање на плати, финансиска поддршка на микро, мали и средни работодавачи за создавање на нови работни места, кредитирање на правни субјекти и сл. Обуката за познат работодавач и практиканството се исто така мерки за кои работодавачите пројавиле голем интерес, но нагласуваат дека се потребни и посети, инфо средби и други форми на информирање на работодавачите.

Со зголемувањето на општото образовно ниво во земјата, корисно е да се направи и 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 надобразованоста во 2006 и 2018 година. Темносивите полиња покажуваат колкав процент од вработените се надобразовани, односно имаат повисоко образование од она што е потребно за извршување на работните задачи, согласно 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 8.4% во 2018 година. Во 2006 година 0.4% од лицата на ниско ниво на занимање (елементарни занимања) имале завршено високо образование, а овој процент е зголемен во 2018 година и изнесува 0.7%. 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 сè во некои профили, така што дел од нив или остануваат невработени или се вработуваат на било кое (и несоодветно) работно место. Имајќи предвид дека образованието е бесплатно (основно и средно образование) и високо субвенционирано (високо образование), појавата на надобразованост би значела 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 2018 година се намалила под-образованоста, што би требало да влијае врз раст на продуктивноста.

Големина и тренд на движење на над-образованоста			
Занимање/Образование 2006	Основно и пониско (ISCED, 0-2)	Средно (ISCED, 3-4)	Високо (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%
Занимање/Образование 2018	Основно и пониско (ISCED, 0-2)	Средно (ISCED, 3-4)	Високо (ISCED, 5-6)
Високо (ISCO, 1-3)	0.2%	2.4%	16.2%
Средно (ISCO, 4-8)	11.5%	46.7%	8.4%
Ниско (ISCO, 9)	6.9%	7.1%	0.7%

Извор: Еуростат

Активност на населението на пазарот на труд

Стапката на активност во 2018 година изнесува 65.4%, што е за 0.5 процентни поени пониска споредено со 2015 година. Анализирани според пол, помеѓу 2015 и 2018 година, стапката на активност кај жените е зголемена за 0.2 процентни поени.

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 2018 година покажуваат дека главната причина за женската неактивност во Македонија е заради „други семејни или лични одговорности“. 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, и големиот износ на дознаки, појава која е карактеристична 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 2018 година изнесува 78.3%, споредено со 2009 година кога изнесувала 77.5%, т.е. зголемување за 0.8 процентни поени. Гледано по години, активноста кај мажите е стабилна и е во корелација со активноста на мажите во ЕУ. Во табелата подолу се прикажани стапките на активност по години според полот и возрастната група.

Стапка на активност (%) 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
Вкупно (возраст 15-64 мажи и жени)	64.9	64.5	65.3	65.4
Мажи	77.5	77.8	78.4	78.3
Жени	52	50.8	51.7	52.2
Возраст 15-24	32.8	31.3	32.8	31.8
Возраст 25-49	79.6	79.8	80.3	80
Возраст 50-64	59	57.8	57.8	59

Извор: Државен завод за статистика и Еуростат

Јазот на активноста меѓу мажите и жените во 2018 година изнесува 26.1 процентни поени и е намален за 0.6 процентни поени во споредба со 2015 година. Сепак, споредено со просекот на ЕУ родовиот јаз во РСМ е повисок, како резултат на ниската активност на женското население. Од друга страна, и одреден број од земјите-членки на ЕУ имаат пониски стапки на активност на мажите во однос на Република Северна 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 2018 година таа изнесува 31.8%, што претставува половина од националниот просек. Ниската активност на младите во државата може да се припише на неколку фактори, како што се на пример намалените можности за вработување во земјата, отежнатиот и подолготраен премин (транзиција) на младите од училиште кон работа; потоа неподготвеноста на работодавачите да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати; несовпаѓањата помеѓу вештините потребни на работодавачите и вештините добиени од образовниот систем итн.

Стапката на активност на младите помеѓу 2015 и 2018 година е намалена за 1.0 процентни поени, што веројатно е резултат и на зголеменото учество на младите во образованието, особено во високото образование.

Стапката на активност на лицата со високо ниво на образование во 2018 година изнесува 74.8%, што е многу поголема од стапката на активност на работниците со основно или пониско ниво на образование (28.2%). Стапката на активност на лицата со средно ниво на образование е нешто над националниот просек, односно во 2018 година таа изнесува 57.7%.

Евидентирани невработени лица

Според евиденцијата на АВРСМ, во табелата подолу илустрирана е состојбата на невработените лица (активни баратели на работа) и „другите лица кои бараат работа“ (пасивни баратели на работа), по години - заклучно со месец декември за секоја прикажана година.

Невработени лица – Активни баратели на работа		
Состојба до 31.12 (по години)	Невработени лица	Други лица кои бараат работа
2015	114,979	95,768
2016	104,523	96,251
2017	102,394	89,443
2018	94,721	89,962

Извор: АВРСМ

Состојба и структурни карактеристики на невработените лица				
Состојба 31.12	2015	2016	2017	2018
Евидентирани невработени лица	114,979	104,523	102,394	94,721
Невработени лица - жени	47,066	43,408	42,473	40,874
Невработени лица - мажи	67,913	61,115	59,921	53,847
Невработени лица од 15-24 год	13,897	11,958	9,650	
Невработени лица од 15-29 год	28,006	24,613	20,486	17,705
Невработени лица од 55 год и повеќе	26,586	23,753	43,185	421
Невработени лица кои чекаат вработување повеќе од една година	71,171	66,757	59,900	58,188
Невработени инвалидни лица	1,583	1,490	1,431	1,328
Невработени лица корисници на паричен надоместок	9,811	6,644	6,017	

Извор: АВРСМ

Структурата на невработени лица за време на референтниот период 2015-2018 година, согласно евиденцијата АВРСМ според полот, се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на невработени лица, во споредба со жените.

Во однос на возрасната структура, во 2015 година невработените лица на возраст до 29 години учествуваат со 24.4% (28,006), од 30-39 години - со 20.2% (23,240), од 40-49 години - со 20.9% (24,101) и невработените лица на возраст од 50 години и повеќе, во вкупниот број на евидентирани невработени лица учествуваат со 34.5% (39,632).

Додека во 2018 година, се забележуваат промени во оваа дистрибуција, при што невработените лица на возраст до 29 години во вкупниот број на евидентирани невработени лица, учествуваат со 18.7% (17,705), од 30-49 години со 36.8% (34,824) и невработените лица со 50 години и повеќе, во вкупниот број на евидентирани невработени лица учествуваат со 44.5% (42,192) .

Во однос на школската подготовка, во вкупниот број на невработени лица, во 2018 година, најголемо учество имаат невработените со основно образование 45.7%, невработените лица со непотполно средно образование учествуваат со 13.6% (12,922), невработените со завршено средно образование со 27.1% (25,649), а невработените лица со завршено вишо и високо образование - со 1.5% (1,428), односно 12.1% (11,438) во вкупниот број на евидентирани невработени лица.

Според времето на чекање на вработување за периодот 2018 година, во евиденцијата 33.2% (31,488) чекаат на вработување од една до три години.

Невработени инвалидни лица

Во евиденцијата на Агенцијата за вработување евидентирани се и невработените инвалидни лица - активни баратели на работа, и истите се вбројани во вкупниот број на невработени лица наведени во горниот приказ. Во продолжение, прикажан е бројот на невработени инвалидни лица според пол, возраст и школска подготовка, сво рамки на референтниот период.

Структура на невработените инвалидни лица				
Според пол	2018	2017	2016	2015
Мажи	66.9% (888)	67.9% (971)	67.6% (1007)	66.5% (1052)
Жени	33.1% (440)	32.1% (460)	32.4% (483)	33.5% (531)
Според возраст				
до 29 години	16.0% (213)	16.2% (232)	18.7% (279)	17.3% (274)
од 30-49 години	46.9% (623)	46.9% (671)	52.8% (786)	54.4% (861)
од 50 години и повеќ	37.1% (492)	36.9% (528)	28.5% (425)	28.3% (448)
Според школска подготовка				
без образование и со основно образование	54.4% (723)	55.5% (794)	56.4% (841)	53.6% (848)
со непотполно средно. обр	21.2% (281)	19.8% (284)	19.5% (290)	19.6% (311)
со завршено средно. обр	21.0% (279)	21.6% (309)	20.6% (307)	22.4% (355)
више образование	0.8% (10)	3.1% (44)	3.5% (52)	4.4% (69)
со високо образование	2.6% (35)			

Извор: АВРСМ

Политики за вработување

Политиките за вработување се уредени во повеќе стратешки документи на Владата на Република Северна Македонија, меѓу кои Националната Стратегија за вработување 2020, Националниот Акциски план за вработување 2018-2020, Акцискиот план за вработување на младите 2016-2020, годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот.

Во првото тримесечие на 2018 година се подготви Извештајот за реализација на Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 (усвоена во октомври 2015 година). Подготвениот извештај беше основа за подготовка на **Национален Акциски план за вработување 2018-2020**, во насока на понатамошна имплементација на приоритетите утврдени со Стратегијата. Националниот акциски план за вработување 2018-2020 година има 32 мерки поделени во три дела и истите се во линија на поддршка на остварувањето на утврдените стратешки цели. Поради потребата од системски пристап кон остварување на целите, во подготовката на Акцискиот план се вклучија и го поддржаа повеќе релевантни институции, социјалните партнери и невладиниот сектор, како и претставниците на меѓународните организации во државата.

Еден од стратешките приоритети на Владата на Република Северна Македонија и на Министерството за труд и социјална политика е намалувањето на неформалната економија, вклучувајќи го и намалувањето на непријавените работници, поради што во првата половина на 2018 година се донесе првата среднорочна **Стратегија за формализација на неформалната економија 2018-2022**. Стратегијата има за цел намалување на неформално вработените (во неформалните и формалните бизниси, како и во рамки на домаќинствата), намалување на уделот на нерегистрираните деловни субјекти и неформалните активности во рамките на формалната економија. Се усвои и Акциски план за формализирање на неформалната економија 2018-2020, во кој се содржани 29 мерки, поделени во четири дела, согласно стратешките цели утврдени во Стратегијата. Акцискиот план е подготвен во рамките на широк партиципативен процес со учество на голем број на релевантни субјекти, а истиот беше разгледан и усвоен и на седница на Економско-социјалниот Совет.

Во текот на извештајниот период направени се неколку измени во законската регулатива, особено во делот кој се однесува на вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

Законската мерка за вработување на невработени лица на возраст до 29 години со ослободување од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување се имплементираше согласно Законот за дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“ бр 44/2014), во период

од две години од денот на влегувањето во сила на Законот, односно во период од 13.03.2014 година до 12.03.2016 година.

Со одредбите од овој Закон беше уредено дека работодавачот од приватниот сектор кој ќе вработи невработено лице до 29 години возраст со полно работно време и кај кого нема намалување на бројот на вработените на неопределено време, ќе биде ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување.

Ослободувањето од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување се однесуваше на период од 12 месеци, сметано од денот на вработувањето на лицето, при што работодавачот беше должен истото да го задржи на работа уште најмалку 12 месеци по истекот на периодот за кој што беше ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување. Воедно, работодавачот беше должен во период од 24 месеци од денот на вработувањето на лицето, да не го намали бројот на вработените на неопределено време кој бил достигнат на денот на вработување на лице по оваа мерка, освен во случаи на смрт или пензионирање.

Проектот „Македонија вработува“ се имплементираше согласно Законот за дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“, бр. 56/2015), во период од една година од денот на влегување во сила, односно во период од 15.04.2015 до 14.04.2016 година.

Пакетот законски мерки овозможуваа олеснето и повластено вработување за работодавачите, преку ослободување од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување и/или персонален данок на доход за одреден временски период, за различни групи на невработени лица и тоа:

- Невработено лице до 35 години возраст, кое претходно немало заснован работен однос или кое имало заснован работен однос, но пред вработувањето согласно мерката, било невработено најмалку три месеци. Работодавачот беше ослободен од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување и персонален данок на доход, во траење од 3 години сметано од денот на вработувањето, при што работодавачот беше должен да го задржи лицето уште 1 година, по истекот на периодот за кој што беше ослободен од плаќање придонеси и персонален данок на доход.
- Невработено лице од 35 до 50 години возраст, кое во последните 15 години било најмалку 10 години невработено и најмалку 3 месеци пред вработувањето немало заснован работен однос. За овие лица работодавачот беше ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување во траење од 5 години од денот на вработувањето, при што беше должен да го задржи лицето уште една година, по истекот на периодот во кој што беше ослободен од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување.
- Невработено лице на возраст над 50 години - работодавачот беше ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување во траење од 5 години од денот на вработувањето без понатамошна обврска за работодавачот.
- Невработени лица: родители на три или повеќе деца кои најмалку 3 месеци пред вработувањето немале заснован работен однос, самохрани родители и членови на еднородителско семејство кои најмалку 3 месеци пред вработување немале заснован работен однос, приматели на социјална парична помош, деца без родители и родителска грижа, жртви на семејно насилство, инвалидно лице со утврдена инвалидност согласно Законот за вработување на инвалидни лица и лица со

утврдена намалена работна способност или професионална неспособност за работа за 50% согласно прописите од пензиско и инвалидско осигурување, професионални војници на кои им престанал работниот однос согласно Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија и родители на деца со пречки во развојот кои биле корисници на посебен додаток најмалку 3 месеци пред вработувањето. За нив работодавачот беше ослободен од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување во траење од 5 години од денот на вработувањето без понатамошна обврска за работодавачот.

- Невработено лице над 58 години возраст кое во последните 2 годни не било вработено - работодавачот беше ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување до исполнување на условите за стекнување на правото на старосна пензија.

По ова, се имплементираше и Проектот „Македонија вработува 2“, согласно Законот за дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“, бр. 118/2016), во период од една година од денот на влегување во сила, односно во период од 28.06.2016 до 27.06.2017 година.

Со горенаведениот закон се овозможи продолжување на Проектот „Македонија вработува 1“, односно користењето на ослободување од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување и/или персонален данок на доход, со мали измени и дополнувања во однос на условите за остварување и користење на правото на ослободување.

Почнувајќи од 2017 година, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија во работниот процес воведо нова алатка – изготвување на **Индивидуален план за вработување (ИПВ)**. Согласно постојната законска регулатива, Индивидуален план за вработување се изработува во рок од 30 дена за секое лице кое се евидентира во АВРСМ како невработено лице – активен барател на работа. Истиот е валиден шест месеци, при што доколку невработеното лице не најде работа во тој период, ИПВ се прегледува и се менува. Првата советодавна сесија следи по регистрирање на клиентите како активни баратели на работа и има за цел да се соберат дополнителни информации потребни за развивање на профилот на клиентот, како и да се договорот најсоодветните активности за процесот на премин кон работа. Втората советодавна сесија која се организира за категоријата тешко вработливи лица, треба да резултира со формулирање на конкретни активности што клиентот би ги презел со поддршка на АВРСМ. Клиентот се обврзува да преземе одредени активности и да присуствува на препорачани/закажани услуги и програми, а АВРСМ се обврзува да стави на располагање услуги, програми и друга поддршка во наведената временска рамка.

Оваа алатка е наменета за лица во неповолна положба на пазарот на трудот за да им се обезбеди поддршка преку избор на најсоодветната комбинација од услуги и програми за вработување, кои се достапни со годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот.

Овој пристап на работа се воведо за да се зајакне довербата и соработката помеѓу невработеното лице и Агенцијата за вработување како сервис на граѓаните, преку

соодветно прилагодување на сите активности кон реалните потреби на невработеното лице, за негово вработување.

Од друга страна, се постигнува и финансиските средства што се трошат за имплементација на услугите, програмите и мерките за вработување да бидат главно насочени кон онаа категорија невработени лица на кои им е потребна и најголема помош и поддршка при вработувањето.

Во текот на извештајниот период продолжи имплементацијата на **активните програми и мерки за вработување и услугите на пазарот на трудот**, кои се содржани во годишните Оперативни планови. Главно, програмите и мерките од оперативните планови можат да се поделат во две групи:

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

Истовремено, АВРСМ 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). Притоа едно лице може да биде вклучено во повеќе услуги за вработување.

Во 2015 година, со активните програми и мерки за вработување биле опфатени 5,817 лица (5.1% од евидентираните невработени лица на 31.12.2015 година), за што биле исплатени 623,600,948 денари (околу 10.1 милиони €) од Буџетот на АВРСМ, додека во различните услуги за вработување беа вклучени 311,735 лица.

Во 2016 година, со активните програми и мерки за вработување биле опфатени 6,965 лица (6.7% од евидентираните невработени лица на 31.12.2016 година), за што биле исплатени 520,953,023 денари (~8.4М€) од Буџетот на АВРСМ, додека во услугите за вработување беа вклучени 299,550 лица.

Во 2017 година, со активните програми и мерки за вработување биле опфатени 6,861 лице (6.7% од евидентираните невработени лица на 31.12.2017 година), за што биле исплатени 820,025,855 денари од Буџетот на АВРСМ (~13.3М€), а во услугите за вработување беа вклучени 134,283 лица.

Во 2018 година, со активните програми и мерки за вработување биле опфатени 6,387 лица (6.7% од евидентираните невработени лица на 31.12.2018 година), за што биле исплатени 974.418.504,00 денари (~15.8М€) од Буџетот на АВРСМ. Со услуги за вработување беа опфатени 110,973 лица.

Трендот на континуирано зголемување на средствата кои се алоцираат за финансирање на активните политики на пазарот на труд продолжува и понатаму.

Во однос на конкретното барањето на Европскиот комитет за социјални права од претходните заклучоци за истите членови од Повелбата, а кое се однесува на оценка на ефектите од активните програми на пазарот на труд², информираме како и во претходните наши Извештаи, дека имплементацијата на активните програми и мерки за вработување кои се спроведуваат на годишно ниво постојано се следи и мониторира од страна на Агенцијата за вработување и Министерството за труд и социјална политика, со цел навремено да се реагира на одредени појави (во делот спроведувањето на одредени мерки, во постапките и процедурите, опфатот, финасирањето и сл.). Во поглед на ефективностa на политиките, исто така, со поддршка 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 за млади лица. Наодите од овие документи и анализи се земаат предвид при понатамошно дизајнирање и реализирање на програмите.

Во овој извештај се претставени наодите од извршеното оценување на влијанието на неколку конкретни активни програми на пазарот на трудот што се спроведуваат од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ). Наведеното оценување ги опфаќаше следните програми: програма за самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, програма за субвенционирање на вработувањето, обука за напредни ИТ-вештини и обука за дефицитарни занимања. Податоците за оценувањето беа собрани преку анализи и анкетања кои се спроведоа кон крајот на 2014 година и беа опфатени учесници во програмите (третмански групи) и лица кои не учествуваа во програмите (контролни групи).

Беа собрани и анализирани податоци за 2,485 учесници во шесте програми што беа оценувани. Основните наоди од оценувањето покажуваат дека резултатите се поделени, при што некои програми носат компаративно подобри исходи на пазарот на трудот за учесниците во програмата, меѓутоа има и програми што се покажуваат како недоволно ефективни во подобрувањето на исходите на учесниците на пазарот на трудот. Согласно резултатите од анализите и евалуациите, се утврди дека програми што се ефективни и треба и натаму да се спроведуваат со тековниот дизајн се програмата за практиканство и обуката за познат работодавач. Програми кои евидентно носат позитивни ефекти, но чијшто дизајн треба да се подобри се Програмата за самовработување и обуката за напредни ИТ-вештини, додека како програми за кои се утврди дека е потребно посеопфатно да се ревидираат и редизајнираат се програмата за субвенционирање на вработувањето и обуката за дефицитарни занимања. Овие наоди од спроведената анализа беа понатаму земани во предвид при креирањето на следните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, со цел да се подобри нивната ефикасност и ефективност и самата имплементација.

* * *

² Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017); стр.5

Имајќи ја во предвид големината и сериозноста на состојбите и предизвиците поврзани со младинската (не)вработеност и младинската, за утврдување и воспоставување на еден многу поорганизиран, координиран и сеопфатен процес на адресирање на овие предизвици поврзани со вработувањето на младите на национално ниво, Владата на Република Северна Македонија, во соработка со социјалните партнери, граѓанскиот сектор и другите релевантни субјекти, започна со подготовка на посебен Акциски план за вработување на младите. Првиот ваков Акциски план е подготвен во 2012 година за периодот до 2015 година, по што (во 2015 година) следуваше и подготовката на нов АП 2016-2020. Тековниот Акциски план се спроведува до 2020 година и главно е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Крајната цел на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 година е зголемување на стапката на вработеност на младите лица до 29 годишна возраст, преку промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени, при што специфичните цели главно се фокусирани на подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот, промовирање на отворањето работни места, пред сè од страна на приватниот сектор и олеснување на транзицијата на младите лица во светот на работата.

Во овој контекст, се донесе и одлука, почнувајќи од 2017 година, при дизајнот и имплементацијата на Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот, во рамките на секоја од услугите и програмите за вработување ќе се настојува најмалку 30% од учесниците во активните програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот да бидат млади лица, до 29 годишна возраст.

Исполнувањето на оваа цел се следи континуирано, при што опфатот на млади лица (15-29) со програмите и мерките за вработување во рамки на годишниот Оперативен план за 2017 година изнесуваше 36.2%, а за 2018 опфатот достигна високи 65%.

Состојба која може да се забележи е и високиот број на т.н. NEETs, т.е. млади лица кои се невработени, не се во образование или обука. Според Анкетата на работна сила, во 2016 година во Северна Македонија имало приближно 136,000 млади лица кои се невработени, не се во образование или обука, што грубо соодветствува на една третина (околу 31.2 проценти) од вкупното младо население. Стапката на NEET се чини дека била релативно стабилна во текот на последните неколку години, при што може да се забележи и дека за возрасната група 15-24, стапката на NEET изнесувала 24.3 проценти во 2016 година, што претставува намалување во споредба со 24.8 проценти во 2012 година и 41.3 проценти во 2006 година. Опаѓањето на стапката во периодот од 2006 до 2012 година би можело во голема мера да се припише на политиките што го поддржуваат зголемувањето на стапките на запишување во високото образование.

Како еден од клучните програми на пазарот на труд кој започна да се пилотира од 2018 година во три општини, а од 2019 година и да се имплементира на целата територија на државата е програмата „Гаранцијата за млади (ГМ)“, со што се обезбеди организиран и системски пристап во справувањето со еден од клучните предизвици - невработеноста на младите лица.

Република Северна Македонија прва од земјите во регионот ја вовеле Гаранцијата за млади во 2018 година следејќи ја праксата и искуствата од земјите-членки на ЕУ, со цел да им обезбеди на младите лица (до 29 год.) понуда за вработување, континуирано образование и обука (т.е. враќање во образовниот процес преку програмите за „втора шанса“) или вклучување во некоја од активните мерки за вработување, во период од четири месеци по нивното евидентирање како невработени во Агенцијата за вработување. ГМ се состои од краткорочни и среднорочни структурни мерки организирани во 4 столба: рана интервенција, теренски активности, активности за активација и мерки за интегрирање на младите на пазарот на труд, како клучни за успешното интегрирање на младите во пазарот на трудот и намалување на одливот на образован кадар од земјата. Во посебен План за имплементација на Гаранцијата за млади, дефинирани се институциите вклучени во имплементацијата и нивните обврски, а се формираше и Координативно тело задолжено за имплементација и следење на програмата.

Гаранцијата за млади започна да се имплементира во март 2018 година, како пилот програма во три пилот општини - Скопје, Гостивар и Струмица. Во таа фаза, до крајот на 2018 година во Гаранцијата за млади во трите опфатени општини беа вклучени 5,266 млади лица, од кои 1,916 се вработиле, а 281 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат вработливоста на невработените лица. Согласно овие податоци, успешноста на ГМ во 2018 година изнесуваше 41.7%.

Врз основа на резултатите од пилотирањето, програмата стана универзална во 2019 година, имплементирана на целата територија, при што се очекува, во понатамошниот период да бидат вклучувани по околу 14,000 млади луѓе на годишно ниво.

Во функција на обезбедување на лесно достапни и квалитетни информации до младите лица и како поддршка на кариерното советување на младите, во рамки на извештајниот период се работеше и на развој на web-базирана алатка (модел) за перспективни занимања, т.е. **Модел за преглед на занимања (*Occupational Outlook*)**. Алатката ги обезбедува потребните проекции, информации и податоци, корисни за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на труд. Податоците за перспективните занимања кои ги обезбедува моделот се однесуваат на описот на работното место со специфични работни задачи и одговорности, специфичните барања за конкретното занимање во однос на потребното образование, обуки, работно искуство, вештини итн., условите за работа, како просечна плата, работно време, информации за повреди при работа и професионални заболувања и сл., изгледите за вработување, како и потенцијална побарувачка за конкретното занимање итн. На овој начин младите добиваат корисни информации и податоци за занимањата и за економските сектори што нудат добри изгледи за кариера, кои би им помогнале во донесувањето на информирани одлуки во врска со својата понатамошна кариера.

Моделот, со поддршка од страна на Меѓународната организација на трудот се изработи во 2017 година и е достапен на информативниот web-портал (интернет платформа) <https://zanimanja.mk>.

Одржувањето и ажурирањето на интернет страната се врши континуирано од страна од обучени лица од Секторот за труд при МТСП, а за понатамошно континуирано подобрување на Прегледот на занимања, Владата во април 2018 година усвои Работен план за периодот 2018-2021 година, согласно кој треба да се развиваат по околу 15 занимања на годишна основа, со што прегледот би имал 75 занимања до крајот на 2021. До крајот на 2019 година комплетно изработени и ажурирани со најнови податоци се вкупно 45 описи на занимања.

Член 1§2

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

Забрана за дискриминација во вработувањето

Во Република Северна Македонија правната рамка за недискриминација и за еднаквост ја сочинуваат: Уставот на Република Северна Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори.

Правото на недискриминација и на еднаквост е содржано во членот 9 од Уставот на Република Северна Македонија, каде што се содржани основните слободи и права на човекот и граѓанинот: „Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и во правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, од националното и социјалното потекло, од политичкото и верското уверување, од имотната и општествената положба”.

Оваа уставна одредба е содржана во повеќе закони од соодветните области:

Така, во членовите од 3 до 6 од Законот за судовите се утврдува дека целите и функциите на судската власт, меѓу другото, опфаќаат: обезбедување еднаквост, рамноправност, недискриминација по кој било основ и обезбедување правна сигурност врз основа на владеење на правото. Секој има право на еднаков пристап пред судот во заштитата на неговите права и правно заснованите интереси.

Со Законот за социјална заштита, се забранува директната, или индиректната дискриминација по основа на полот, расата, бојата на кожата, врз националната, етничка, социјална, политичка, верска, културна, јазична, имотна и општествена припадност, врз онеспособеност и врз потеклото.

Целта на Законот за заштита од возменирување на работното место е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место и обезбедување на здрава работна средина.

Во Законот за работни односи се вградени одредби за забрана на дискриминација (членот 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 директната и индиректната дискриминација, како 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 работникот, имаат право на надомест на штета согласно со одредбите од Законот за облигациони односи.

Во Законот за работни односи уредена е забраната од дискриминација во работните односи, согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација и уредена е посебната заштита на бремените жени.

Со измените и дополнувања на Законот за работните односи (“Службен весник на Република Северна Македонија” бр. 120/18) од 2018 година, направено е дополнување на членот 8 став (3), односно во одредбата којашто предвидува еднаков третман на работниците коишто имаат склучено договори на неопределено време со работниците со договори на определено време. Имено, работниците на определено време нема да се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време, не само во однос на условите на вработување, туку и во сите права и обврски од работен однос.

Цел на Законот за еднакви можности на мажите и на жените е воспоставување на еднаквите можности на жените и на мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот.

Со Законот за спречување и заштита од дискриминација, усвоен во 2010 година се регулира спречувањето и заштитата од дискриминација во остварувањето на правата загарантирани со Уставот на Република Северна Македонија, со закон и со ратификувани меѓународни договори, вклучувајќи го и правото на работа.

Согласно Стратегијата за еднаквост и недискриминација 2016-2020 и согласно извештаите на Европската комисија, за потребата од унапредување на законодавството за поефикасна превенција и заштита од дискриминација, Министерството за труд и социјална политика во 2016 година пристапи кон подготовка на нов Закон за спречување и заштита од дискриминација.

Во текот на 2017 година, решенијата во новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација беа предмет на јавна дебата во организација на Мисијата на ОБСЕ во Скопје и Министерството за труд и социјална политика.

Новиот **Закон за спречување и заштита од дискриминација** беше донесен во мај 2019 година (објавен во „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/2019).

Во новиот текст на Законот се прошируваат основите за дискриминација, се менува и подобро се дефинира поимникот и дефиницијата за дискриминација, се професионализира Комисијата за заштита од дискриминација и се менува називот и надлежноста на комисијата во Комисија за спречување и заштита од дискриминација, која ќе треба да работи и на превенцијата освен на заштита, а се менува и начинот на избор и условите за избор на членови. Се воведува одредба за користење нови докази во судските постапки и *action popularis*. Исто така, се предвидува и ослободување од судски трошоци во судските постапки. Воедно, законот треба да придонесе кон почитување на принципот на еднаквост, како и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи.

Овој закон се применува на сите државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и

физички лица во областа на: работата и работните односи; образование, наука и спорт; социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјална заштита, пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита; правосудство и управа; домување; јавно информирање и медиуми; пристап до добра и услуги; членување и дејствување во политички партии, здруженија, фондации, синдикални или други организации засновани на членство; култура; и сите други области. Воедно се бара прибирање, евидентирање и обработка на податоци, според дискриминаторските основи со цел промоција и унапредување на еднаквоста и превенција од дискриминација (член 3).

Со Законот се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа. Дадена е општа дефиниција на дискриминацијата, односно дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување (член 6). Сепак законот овозможува преземање на мерките и дејствата кои нема да се сметаат за дискриминација со единствена цел да се отстрани нееднаквото уживање на човековите права и слободи сè додека не се постигне фактичка еднаквост на лице или група, ако разликувањето е оправдано и објективно, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно соодветни и неопходни.

Институционална рамка

Институционалната рамка на заштита од дискриминација на национално ниво е поделена на вонсудска и судска заштита .

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

1. Уставниот суд на Република Северна 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 Северна Македонија;

2. Управниот суд на Република Северна Македонија.

Надлежностите и описот на вонсудските и судските органи се детално опишани во преходниот III (трети) Извештај.

Афирмативни мерки:

Афирмативните мерки ги одредува Законот за спречување и заштита од дискриминација. Тоа се дејности на државните институции, коишто се наменети за спречување и заштита од дискриминација или намалување и отстранување на фактичката нееднаквост, којашто произлегува од дискриминацијата.

Афирмативните мерки, исто така се предвидени во повеќе стратешки документи од доменот на надлежност на Министерството за труд и социјална политика:

- Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020;
- Стратегија за родова еднаквост 2013-2020;
- Националната програма за развој на социјалната заштита 2011-2021;
- Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020;
- Стратегија за Ромите во Република Северна Македонија 2014-2020;
- Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018;
- Национална стратегија за стари лица 2010-2020;
- Стратегија за интеграција на бегалци и странци 2017-2027 и др.

* * *

За подобрување на состојбите на Ромите на пазарот на труд, Стратегија за Ромите во Република Северна Македонија 2014-2020, како и националните акциски и оперативни планови, предвидуваат спроведување на мерки за подобрување на можностите за вработување и намалување на невработеноста на ромската заедница, вклучително и јакнење на свеста и информираноста и зголемување на вклученоста на Ромите во различните активни програми и мерки за вработување.

Во годишниот извештај на Народниот правобранител од 2018 година е наведено дека во контекст на завршување на декадата на Ромите, Народниот правобранител спроведе истражување по што изготви и Извештај за инклузија на Ромите, истовремено до Владата достави и Информација за состојбата по спроведување на Декадата на Ромите со конкретни препораки, како што се одвојување на поголеми буџетски средства за институциите кои имаат обврски за спроведување на Стратегијата на Ромите 2014-2020 и запознавање на локалните самоуправи со обврските кои тие ги имаат преземено со оваа стратегија.

* * *

Посебна заштита од дискриминација при вработување за лицата со попреченост гарантираат и Уставот и Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на РМ” бр.44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009,

136/2011, 129/15, 147/15, 27/16, 99/18). Така на пример, Законот за вработување на инвалидни лица предвидува специфични афирмативни мерки, како што се даночни олеснувања и ослободување од плаќање социјални придонеси, при вработување лица со попреченост. Специфичните мерки за поттикнување на вработувњето на лицата со попреченост се финансираат од Посебниот фонд.

Во текот на април 2018 година, за првпат во државата се вовеле и услугата **лична асистенција за лица со потешка или најтешка телесна попреченост и потполно слепи лица**. Личните асистенти, меѓу другото обезбедуваат помош и поддршка на работното место, во високообразовниот процес, во неформалното образование или во професионалната рехабилитација, во согласност со потребите на корисниците. Со усвојување на новиот Закон за социјална заштита, во мај 2019 година („Службен весник на РСМ“ бр.104/19), услугата лична асистенција се обезбедува на целата територија на државата. Воедно се воведува и услугата помош и нега во домашни услови.

* * *

Согласно Законот за вработување и работа на странци („Сл. весник на РМ“ бр. 217/15), како и подзаконските акти кои ја доуредуваат предметната материја и Одлуката за определување на квотите на работни дозволи за странци, АВРСМ е надлежна за издавање на работна дозвола за странец кој го има регулирано престојот во државата по друг основ. Барањето за издавање на работна дозвола се поднесува во Агенцијата согласно моменталните потреби на пазарот на труд во Република Северна Македонија во постапката за регулирање привремен престој на странец заради работа и издавање на Потврда за регистрација на работата која ја вршат странците во државата, а за која не е потребна работна дозвола.

Во продолжение на текстот следат податоците приложени од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ).

Во периодот од 01.01-31.12.2015 година, во АВРСМ поднесени се вкупно 3,713 барања за издавање работни дозволи. Вкупниот број решенија по поднесени барања за издавање работни дозволи изнесува 3,523, од кои за 186 барањата се поднесени пред 2015 година.

Од нив, издадени се:

- 3,417 позитивни решенија за издавање работни дозволи и
- 106 негативни решенија, поради неисполнување на условите за издавање на работни дозволи.

Од вкупно издадените 3,417 позитивни работни дозволи:

- 1,913 се дозволи за вработување,
- 975 се лични работни дозволи и
- 529 дозволи за работа.

Во периодот од 01.01-31.12.2016 година, до АВРСМ се поднесени вкупно 2,121 барања за издавање на работни дозволи по сите основи и 1,681 барање за давање на мислење од Министерството за внатрешни работи за исполнетост на условите за издавање на дозвола за привремен престој на странец заради работа, од кои се издадени:

- 868 лични работни дозволи;

- 849 дозволи за вработување;
- 218 дозволи за работа;
- 51 одбиено барање за издавање на работна дозвола;
- 120 нерешени барања по сите основи;
- 15 повлечени барања за издавање на работна дозвола;
- 52 барања за кои нема мислење од МВР;
- 122 дадени негативни мислења од МВР;
- 1,315 мислења за вработување на странци во РСМ; и
- 192 мислења за работа на странци упатени во РСМ.

Во периодот од 01.01-31.12.2017 година, во АВРСМ поднесени се вкупно 3,589 барања, од кои 626 барања за издавање работни дозволи и 2,963 барања од Министерството за внатрешни работи за давање мислење за исполнетост на условите за издавање на дозвола за привремен престој на странец заради работа. Притоа:

- 614 се позитивни решенија за издавање работни дозволи;
- 8 се одбиени барања;
- 4 се нерешени барања;
- 2414 мислења се дадени за вработување на странци во РСМ;
- 330 мислења се дадени за работа на странци упатени во РСМ;
- 190 негативни мислења се дадени до МВР;
- 29 се нерешени барања за кои нема мислење до МВР.

Во периодот од 01.01-31.12.2018 година, во АВРСМ поднесени се вкупно 4,065 барања, од кои 740 барања за издавање работни дозволи и 3,325 барања од Министерството за внатрешни работи за давање мислење за исполнетост на условите за издавање на дозвола за привремен престој на странец заради работа. Притоа:

- 699 се позитивни решенија за издавање работни дозволи,
- 39 се одбиени барања,
- 1 е нерешено барање,
- 2,558 мислења се дадени за вработување на странци во РСМ,
- 482 мислења се дадени за работа на странци упатени во РСМ,
- 267 негативни мислења се дадени до МВР
- 12 се нерешени барања за кои нема мислење до МВР
- 5 барања се повлечени.

Табеларен приказ според стручната подготовка на странците за 2018 год.	
Трет циклус на студии: докторски студии	15
Втор циклус на студии: магистерски студии	48
Втор циклус на студии: специјалистички студии	57
Прв циклус на студии: универзитетски 240, стручни 240	1,152
Прв циклус на студии: универзитетски 240, стручни 180	113
Стручни студии од 60-120 кредити	32
Стручно образование поврзано со првиот циклус на студии до 60 кредити	51
Средно образование	1,866
Основно и без образование	664

Извор: АВРСМ

Според државата од која потекнуваат странските државјани (2018)	
Турција	1,092
Србија	507
Албанија	393
Косово	261
Грција	231
Украина	198
Бугарија	147
Хрватска	107
Германија	90
Босна и Херцеговина	75
Останати	897

Според градови (2018)	
Скопје	3,670
Битола	37
Кочани	33
Тетово	27
Штип	26
Охрид	23
Кавадарци	16
Прилеп	16
Велес	16
Останати	134

Извор: АВРСМ

* * *

Во однос на барањето на Комитетот за социјални права за информации за спроведувањето на мерките и активностите и за резултатите што се постигнати за борба против дискриминација при вработување³, како и информации за активностите на подигање на свеста и зајакнување на капацитетите спроведени за трудовите инспектори, судиите, обвинителите и пошироката јавност⁴ ги доставуваме следните информации:

Министерството за труд и социјална политика во соработка со граѓанскиот сектор, во 2018 година започна со спроведување на основни обуки за недискриминација и обуки

³ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.8.

⁴ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.8.

против говор на омраза за сите државни институции и локалната самоуправа (општини). Во обуките кои се спроведуваа во текот на 2019 година беа опфатени и вработените во инспекторатите меѓу кои и Државниот инспекторат за труд, судиите, адвокатите, вработените во Агенцијата за вработување, како и синдикалните организации. Обуките ќе продолжат да се спроведуваат до 2021 година, за што се обезбедени и неопходните финансиски средства.

Во контекст на подигање на свеста за борбата против дискриминацијата, ќе ги споменеме и следниве активности на Комисијата за заштита од дискриминација: Комисијата во 2015 година одржа 8 отворени денови во 8 градови (Македонска Каменица, Радовиш, Ресен, Кратово, Пехчево, Валандово, Гевгелија и Дебар). Секој отворен ден се состоеше од два дела, и тоа дел со презентација на информации и сознанија за Законот за спречување и заштита од дискриминација, наменет за претставниците на институциите на локално ниво и втор дел наменет за граѓаните, за нивна практична едукација и комуникација. Со ваквиот начин на соработка на граѓаните им се овозможи непосреден контакт со комесар од Комисијата за заштита од дискриминација, но и можност да поднесуваат претставки до Комисијата. Релевантните институции на локално ниво се здобија со продлабочени сознанија за концептот на анти-дискриминација и работата на Комисијата.

Во текот на 2015 година Комисијата, во соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје, пристапија и кон изработка на два ресурса (модула) за обука за концептот на анти-дискриминација. Првиот ресурс се користи како материјал за обучувачите и се состои од детална разработка на 13 засебни модули кои ги анализираат различните елементи на концептот на анти-дискриминација, како и системите на заштита, судска и квази-судска. Вториот ресурс е материјал за учесници каде на јасен и недвосмислен начин е презентиран сумарен материјал за сите 13 модули за обука. Секој од разработените модули се состои од теоретски дел, анализа на случаи, практични вежби, судска пракса на национално и меѓународно ниво, како и национална квази-судска пракса од Комисијата за заштита од дискриминација.

Во 2015 година, Комисијата за заштита од дискриминација и невладините организации ги здружија напорите за воведување на „сексуалната ориентација“ и „родовиот идентитет“ како заштитени основи, според кои дискриминацијата е забранета. Резултатот е прифаќање посебен Протокол за интерна постапка, кој што ѝ одредува на Комисијата за заштита од дискриминација како да дејствува во случаи каде лицето е дискриминирано врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет. Комисијата врз основа на овој Протокол може да решава случаи на дискриминација и според овие основи.

Комисијата активно работеше и на подигање на свеста кај сите граѓани, со цел намалување на дискриминацијата по сите различни основи, особено за бришење на сликата која со години е создадена за лицата со различна сексуална ориентација

Комисијата за заштита од дискриминација во ноември 2015 во соработка со ХЕРА Асоцијација за здравствена едукација и истражување и Коалицијата за сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници, го промовираа видео спотот „За нација без дискриминација“, подготвен во рамки на проектот за „Зајакнување на

владеењето на правото на ЛГБТИ лицата, финансиски поддржан од страна на Холандската амбасада.

Комисијата за заштита од дискриминација остваруваше и интензивна соработка со социјалните партнери на полето на спречување и заштита од дискриминација. Така, во 2015 година Комисијата потпиша Меморандум за соработка со Сојузот на синдикати на Македонија, со кој се дефинира полето и обемот на соработка помеѓу ССМ и КЗД во насока на спречување и заштита од дискриминација, како и промоција и афирмација на концептите на еднаквост, толеранција и недискриминација.

Истата година, КЗД спроведе истражување за утврдување на разлика во платите меѓу мажите и жените во 500 фирми во Република Северна Македонија. Главна хипотеза на истражувањето беше дека во Република Северна Македонија се претпоставува дека има индиректна дискриминација на жената во областа на работните односи во однос на: 1) висината на платата меѓу мажите и жените, којашто се манифестира во приватниот сектор и е резултат на економски, социо-културни и историски фактори, и 2) помалиот процент на раководни места на жрениите во јавниот и приватниот сектор, кое е основа и за добивање на помала плата.

Комисијата за заштита од дискриминација, во 2016 година организираше два координативни состаноци со социјалните партнери со цел презентирање на наодите од Истражувањето за родовиот јаз во платите, како и дискусија за можните мерки за постигнување на родова еднаквост во платите.

Во текот на 2016 година Комисијата за заштита од дискриминација во рамките на своите законски надлежности, спроведе истражување на тема: Соодветното приспособување на работното место за лицата со попреченост, коешто имаше за цел да ги утврди клучните проблеми со коишто се соочуваат работниците и работодавачите во остварувањето на еднаквоста преку соодветното приспособување, како и да се утврдат можни решенија за истите. Во текот на ова истражување се одржаа дебати во две фокус групи - првата, со вработените кои се со попреченост, а втората фокус група, со работодавачите.

Со цел подигнување на свеста и зајакнување на капацитетите на трудовите инспектори, судиите, обвинителите и пошироката јавност, оддржани беа повеќе обуки, советувања и други настани посветени на темата за недискриминација:

- во рамките на соработката помеѓу Академијата на судии и јавни обвинители и Мисијата на ОБСЕ во Скопје, во текот на 2017 беа реализирани 2 настани на тема „Концептот на недискриминација“ на кои присуствуваа вкупно 20 судии, 4 стручни соработници и 11 адвокати.
- беа организирани 2 дебати за коментари на Законот за спречување и заштита од дискриминација, од кои едната беше наменета за судиите, а другата за претставници на релевантни институции. На овие 2 средби учествуваа 22 судии, 1 судски соработник, адвокати, претставници на Министерството за труд и социјална политика, Македонското здружение на млади правници, Хелсиншкиот комитет за човекови права, Коалиција за сексуални и

здравствени права на маргинализираните заедници и Институтот за човекови права.

- Во 2018 година Академијата на судии и јавни обвинители, во соработка со Центарот за правни истражувања и анализи – CLRA, реализираше 3 советувања на тема „Заштита од дискриминација и еднаков третман на Ромите во преткривична и кривична постапка“, на кои учествувале вкупно 80 учесници – судии, јавни обвинители, слушатели на почетна обука, судски и јавно-обвинителски соработници, адвокати и претставници од Македонското здружение на млади правници.
- Циклусот обуки посветен на дискриминацијата беше заокружен со промоција на две публикации: „Пресуди во врска со дискриминација од судската пракса на Европскиот суд за човекови права и Судот на правдата на Европската Унија“ и „Практикум на Законот за заштита и спречување од дискриминација“.
- Академијата за судии и јавни обвинители во рамки на соработката со Советот на Европа, во текот на 2018 година реализираше низа обуки за судии и јавни обвинители за членовите од Европска конвенција за заштита на човековите права како: Право на правична судска постапка; Право на слобода и безбедност; Хармонизирање на судската пракса и усогласување со судската пракса на ЕСЧП; Добро спроведување на правдата и слично.
- Во соработка со Центарот за правни истражувања и анализи–CLRA, реализирани се обуки на тема „Воведување во праксата на ЕСЧП“ со учество на вкупно 55 судски соработници, а реализирани се и повеќе обуки во самостојна организација на Академијата.

Во однос на барањето на Комитетот во Извештајот да бидат содржани информации за случаи на дискриминација при вработување кои биле решавани на суд и Комисијата за заштита од дискриминација, со посебни индикации во врска со нивната природа и исход, санкции наметнати на работодавачите и компензација дадена на вработените⁵ информираме:

Во период од јануари 2015 година до декември 2018 година (извештајниот период), до Комисијата за заштита од дискриминација беа поднесени вкупно 325 претставки за дискриминација. Во 2015 година поднесени беа вкупно 70 претставки за дискриминација, во 2016 година - 59 претставки, во 2017 година беа поднесени 60 и во 2018 година беа поднесени вкупно 136 претставки. Комисијата по претставките поднесени во овој период, утврди директна дискриминација во 38 случаи, индиректна дискриминација во 2 случаи и вознемирување во 10 случаи, потешок облик на дискриминација - во 2 претставки.

Најголем дел од поднесените претставки се однесуваа на областа работа и работни односи, вкупно 144 претставки. Од тие поднесени претставки, Комисијата утврди постоење на дискриминација во 22 случаи и согласно Законот за спречување и

⁵ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.8

заштита од дискриминација, даде препорака за отстранување на повредата во рок од 30 дена. Комисијата не постапи во 28 претставки, во 78 претставки не е утврдена дискриминација, запрена е постапката во 3 претставки, 5 претставки се решени на друг начин (прекината постапка) и 8 претставки се сеуште во тек.

Пример на случај од практиката на постапување на Комисијата за заштита од дискриминација: Утврдена дискриминација врз основа на возраст (2015 година):

До Комисијата за заштита од дискриминација се обрати лице кое во претставката наведува дека е дискриминирано врз основа на возраст, во областа на работа и работни односи од страна на раководител во еден од институтите на факултетот каде лицето е вработено. Подносителот во претставката наведува дека раководителот му забранувал патувања во странство во изминатата година и на еден од состаноците, раководителот изјавил дека немал намера „да инвестира во пензионери“, со што дал јавно објаснување на состанокот зошто не го поддржува стручното патување на подносителот на претставката.

По поведување на постапката, за правилно утврдување на фактичката состојба, Комисијата, во законски предвидениот рок претставката ја достави на одговор до лицето против кого е поднесена претставката, за да се изјасни во врска со наводите во претставката, но лицето не се произнесе по истата. Комисијата ја утврди фактичката состојба преку увид во содржината на претставката, фактите и доказите кои беа дадени во прилог и беше реализиран и разговор на член на Комисијата со подносителот на претставката.

Комисијата донесе мислење дека подносителот е дискриминиран од страна на раководителот врз основа на возраст и личен и општествен статус во областа на работните односи, со облик на директна дискриминација врз основ на возраст и вознемирување врз основ на личен и општествен статус.

Според анализата под наслов „Преглед на судски предмети во однос на прекршување на работнички права со фокус на предмети за дискриминација и вознемирување на работно место“, изготвена и публикувана од страна на граѓанскиот сектор, т.е. Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените (ЕСЕ)⁶, во 2016 година до Основниот суд Скопје 2 - Скопје биле поднесени 53 тужби, од кои 18 се однесуваат на дискриминација од областа на работни односи, 32 на вознемирување на работното место и 3 се однесуваат на работен спор поврзан со дискриминација на жена работничка. Според анализата, претпоставка е дека донесувањето на првата пресуда во корист на бремена жена од страна на Основниот суд Скопје 2, во мај 2016 година, во одредена мера придонесе кон охрабрување на жените работнички да поднесат тужби поради повреда на правото на еднаков третман и дискриминација по основ на бременост, мајчинство и родителство.

⁶ <https://www.esem.org.mk/pdf/Publikacii/2017/Pregled%20na%20sudski%20predmeti.pdf>

Се истакнува фактот дека во однос на судските предмети поврзани со дискриминација и вознемирување на работното место се уште не постои соодветна евиденција на предмети. Постои потреба од водење посебна евиденција во рамки на уписниците за работни спорови што ќе се однесува на судски предмети за дискриминација во областа на работните односи и вознемирување на работното место.

Во *Годишниот извештај за 2018 година на Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија*⁷ меѓу другото се анализирани состојбите во државата во однос на дискриминацијата и човековите права на ранливите групи граѓани, работничките права и појавата на дискриминација и нееднаков третман во работата и вработувањето, а извештајот дава и подетален приказ на конкретни судски процеси што се дел од редовниот судски мониторинг на Комитетот во текот на 2018 година.

Во рамки на следењето на состојбите на полето на дискриминација, од Хелсиншкиот комитет во текот на годината се документирани вкупно 22 случаи на дискриминација, кои се однесуваат на проблеми со Ромите, жените, особено жените од малцинските етнички заедници и самохраните мајки, лицата со попреченост и немнозинските религиски заедници. Според статистичките податоци, најголемиот дел од случаите се однесуваат на дискриминација врз основа на пол и род, попреченост, етничка припадност и семеен и брачен статус, а во однос на областите во кои беше извршена дискриминацијата, најзастапени се пристапот до добра и услуги, а веднаш потоа следуваат и работните односи, образованието и здравството.

Во однос на информациите за конкретни документирани случаи на дискриминација во работните односи, најголемиот број се врз основа на пол и род и се однесуваат на жени. Конкретни примери се однесуваат на дискриминација на жени кои користеле породилно отсуство и поради тоа не им бил платен регрес за годишен одмор од страна на работодавачите или случај на дискриминација на жена со физичка попреченост во пристапот до местото каде што ги извршува работните задачи. Извештајот дава приказ на текот и на други конкретни постапки, каков што е случајот со судската постапка за утврдување на психичко вознемирување на работно место врз вработена во јавно претпријатие во Скопје.

Покрај ова, Извештајот наведува и дека имајќи предвид дека мобингот е честа појава со сериозни последици, а досега има само една пресуда во Република Северна Македонија со која се утврдува мобинг, Хелсиншкиот комитет смета дека недостатокот на позитивна судска практика во оваа област доведува до обесхрабрување на работниците да побараат судска заштита во вакви случаи. Во извештајот се споменува дека најголемиот број на случаи на дискриминација од оваа област се врз основа на пол и род и се однесуваат на жени.

* * *

⁷ https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/hkm_godishen-izveshtaj.pdf

Во однос на огласите за вработување, сеуште може да се забележи практиката на поставување дискриминирачки услови за вработување, при што има огласи кои бараат женски или машки лица за одредено работно место или бараат лицата да бидат на одредена возраст, или поставуваат услови и по однос на пол и по однос на возраст. За надминување на овие појави, потребна е и зголемена едукација на работодавците и посредниците за вработување во делот на дозволени услови за вработување, кои нема да го ограничуваат пристапот до вработување по која било основа.

Државниот инспекторат за труд (ДИТ) постапува по сите поднесени барања и презема мерки предвидени со законот. Најголемиот број од барањата за заштита на правата на кандидатите на јавните огласи се однесуваат на огласите во јавниот сектор и тоа најчесто во областа на образованието и здравството.

До Државниот инспекторат за труд во 2015 поднесени се 280 претставки со кои лицата пријавени на оглас бараат заштита на своите права, при што инспекторатот согласно надлежностите има утврдено 131 неправилности и недостатоци и донесено исто толку решенија за нивно отстранување.

Во 2016 година биле поднесени 167 преставки и донесени 99 решенија.

Во 2017 година биле поднесени 300 преставки и донесени 63 решенија.

Во 2018 година биле поднесени 293 преставки и донесени 81 решенија.

Забрана за присилна работа

Забраната за присилна работа во македонското законодавство, пред сè се разгледува од аспект на заштита на човековите слободи и права

Така, согласно Кривичниот законик („Службен весник на РМ“ бр. 37/1996), 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 при 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 сепрезема по приватна тужба.

Во главата седумнаесетта од Кривичниот законик, со наслов „Кривични дела против работните односи“, се предвидува парична казна или 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 да обезбеди вклучување на вработените во работниот процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот,

достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос (Член 2 од Законот за работни односи).

Присилната работа во Република Северна Македонија претставува кривично дело согласно Кривичниот законик, 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 од 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 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 Членот 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.

Во однос на правната рамка за регулирање на детското вработување, полицијата и Министерството за труд и социјална политика, преку центрите за социјална работа, ја споделуваат одговорноста за спроведување на законските одредби за присилно просење или трговија со деца. Законски е пропишана затворска казна од најмалку 12 години, за секое лице што купува, продава, чува или зема малолетници, за потребите на нивно искористување.

И покрај тоа што злоупотребата на детскиот труд не е широко распространета низ земјата, имаше информации дека одредени поединци во неформалниот стопански сектор сепак користат детски труд. Меѓу највообичаените примери на злоупотреба е користењето на децата за просење, миене стакла на автомобилите и продажба на

цигари и други ситници на зелените пазари, по улиците или ноќе, во баровите и рестораните. Најголемиот дел од децата вклучени во овие активности се Роми и најчесто работат за нивните родители или другите членови на семејството.

Во овој дел, може да се наведе и дека Државниот инспекторат на трудот поднесе пријави против неколку претпријатија, кои ги присилувале своите вработени да работат долги смени, без законски предвидените паузи за одмор; не ги пријавувале вработените согласно законот; не исплаќале плати, придонеси и прекувремена работа; и го крателе времето за годишен одмор, што им следува на вработените. Кршењето на законите во однос на платите и прекувремената работа е најчеста појава во текстилниот сектор, железничките услуги и малопродажбата.

Работа на затвореници

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права кое се однесува на работните услови на затворениците и нивното соодветно регулирање, особено ако тие работат директно или индиректно за работодавци кои се надвор од затворските служби⁸, согласно податоците доставени од страна на Управата за извршување на санкции, орган во состав на Министерството за правда, ги даваме следните информации:

Условите за работно ангажирање на осудени лица надвор од казнено-управната установа (КПУ) се регулирани со посебен подзаконски акт, т.е. „Упатството за условите, начинот и постапката на работно ангажирање на осудено лице надвор од установата“. Дополнително, во однос на работата на осудени лица постои и Правилник за определување на надоместок и награда за работа на осудените лица, како и за лица кои без својата вина не работат.

Во текот на 2016 година изработена е анализа за потребите на ефикасно работно ангажирање на осудени/притворени лица во сите казнено-поправни установи, од аспект на максимално искористување на постојните капацитети и зголемување на спектарот на дејности во установите.

Во 2018 година интензивно се работеше на текстот на новиот Закон за извршување на санкциите и истиот е донесен во мај 2019 година („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.99/2019)

Законот овозможува осудените лица во процес на ресоцијализација да имаат право на работа, во согласност со нивните физички и психофизички способности, што ги утврдува лекарот во установата.

Работата на осудените лица се организира и врши, по правило во установата (член 165 од Законот).

Осудените лица со третман во отворено одделение можат да работат и надвор од установата. Осудените лица со третман во полуотворено одделение можат да работат

⁸ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.9.

повремено и под надзор во правни лица и други институции, доколку се обезбедени услови за извршување на казната затвор определени со законот и доколку се обезбедени минимални технички услови за работа.

Лицето осудено на казна затвор до шест месеци за кривично дело што не е поврзано со природата на работата, може во работно време да работи во правното лице каде што работело пред издржувањето на казната.

Согласност за работа надвор од установата дава директорот на Управата за извршување на санкции, а по добиената согласност директорот на казнено поправната установа склучува договор со правното лице, односно институцијата и обезбедува писмена согласност на осуденото лице.

Полното работно време на осудените лица е 40 часа неделно, а по исклучок полното работно време на осудените лица може да трае и повеќе од 40 часа неделно, во случаите и под условите определени со закон (член 166 од Законот).

Осудените лица имаат право на надоместок за работата (член 167 од Законот)

Во наредниот период ќе следи изготвување на ново упатство за работно ангажирање на осудени лица, како и изготвување на нов Правилник за определување на надоместок и награда за работа на осудените лица како и за лица кои без својата вина не работат.

Домашна работа

Во поглед на барањето на Комитетот за тоа дали постои кривична легислатива на сила со која се обезбедува ефективна заштита за домашните работници кои се експлоатирани од нивните работодавачи⁹, информираме:

Домашната работа во Република Северна Македонија е сектор со висок удел на работниците од ранливите категории, при што голем број од нив се неформално вработени. Најголем процент на работници во домашни услови се девојки и жени, и тоа како негувателки при помош на стари лица, помош на лица со посебни потреби, чистење, шиене, и слично, додека мажите работат физичка работа како лепење дрва, косење трева, земјоделски активности, градежни работи, и слично.

Во согласност со Конвенцијата за пристojна работа на домашните работници бр.189 од Меѓународната организација на трудот под домашна работа се подразбира работа што се врши во, или за некое домаќинство или домаќинства, додека домашен работник значи секое лице што врши домашна работа во рамките на работен однос.

Со Законот за работни односи се регулира работата на домашните работници за вршење на работа дома и нивно право на вработување од страна на работодавач.

Министерството за труд и социјална политика работи на воспоставување механизам на заштита на оваа категорија на работници, со цел да ја избегнат работата во сивата

⁹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.10.

економија и да бидат рамноправни со другите работници во унапредувањето на работничките права.

Во текстот на новиот Закон за работните односи (кој е во подготовка, во рамки на широк консултативен процес) подетално ќе биде уредено прашањето за работа од дома и работата во домаќинство (од страна на куќни помошници), со што ќе се овозможи поголема заштита на овие две категории на работници и нивно изедначување со работниците кои работат во работните простории на работодавачот.

Други аспекти за правото да се заработи за живот во професија
во која слободно се вклучиле

Минимален рок на служба во вооружените сили

Комитетот за социјални права, во заклучоците укажува на тоа дека секој минимален рок на служба во вооружените сили мора да биде со разумно времетраење и во случаи на подолги минимални рокови поради едукација или обука на која присуствувал некој поединец. Должината на рокот мора да биде сразмерна со едукацијата и обуката. Исто така, сите надоместоци/трошоци кои треба да се вратат поради предвременно раскинување на службата мора да бидат сразмерни¹⁰. Во поглед на ова барање информираме согласно Законот за служба во Армијата („Службен весник на Република Македонија“ број 36/10, 23/11, 47/11, 148/11, 55/12, 29/14, 33/15, 193/15 и 71/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 101/19, 275/19) и податоците од надлежното Министерство за одбрана:

Воените старешини и цивилниот персонал склучуваат договор за вработување на неопределено време (член 40 од Законот за служба во Армијата).

Професионалните војници склучуваат договор за работа на определено време, со времетраење на договорот од три години. Во зависност од покажаните резултати и потребите на соодветниот род, односно служба, договорот за работа со професионалните војници може да се продолжи повеќе пати, но најмногу до навршување на 45 години возраст.

Со договорот за работа се утврдува денот на стапување на работа, односно стапување на должност, времетраење и место на вршење на службата, правата, обврските, должностите и одговорностите во службата (начин на извршување на работата, односно должноста, работното време и редот и дисциплината, преместување на друго работно место, односно на друга должност, должина на годишниот одмор, отсуства од работа, плата и надоместоци на платата, престанок на работниот однос, односно престанок на службата во Армијата, надоместок на штета во случај на самоволно раскинување на договорот, право за изучување на странски јазици и информатика) и други права утврдени со закон и акти на Министерството за одбрана.

Договорите ги потпишува министерот за одбрана или од него овластено лице.

¹⁰ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.10

Случаи на престанок на работен однос

Законот за служба во Армијата (член 218) ги наведува следниве случаи на престанок на работниот однос:

На **активниот воен и цивилен персонал** му престанува работниот однос во Министерството за одбрана во следниве случаи:

- ако ја загуби здравствената и физичката способност за служба во Армијата и нема општа здравствена способност за работа;
- ако му е изречена дисциплинска мерка престанок на работниот однос или губење чин;
- ако при оценувањето двапати едноподруго биде оценет со оценка „еден“ за најмалку еден критериум за оценување;
- ако неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- ако исполни услови за пензија согласно со закон;
- со истекот на договорот за работа за професионалниот војник, доколку истиот не му се продолжи;
- ако професионалниот војник го одбие новиот договор за вработување;
- ако го одбие понуденото вработување кај друг работодавач без огласување со преземање и склучување договор за вработување за вршење работа која одговара на неговата стручна подготовка и по негово барање.

На **воен старешина-офицер, односно подофицер** му престанува работниот однос, ако поради издржување казна затвор мора да биде отсутен од службата подолго од една година.

На **професионален војник и на цивилен персонал** му престанува работниот однос, ако поради издржување казна затвор мора да биде отсутен од службата подолго од шест месеци, или со правосилна судска пресуда му биде изречена мерка на безбедност во траење подолго од шест месеци и поради тоа мора да биде отсутен од работа.

Дополнително, со Законот за служба во Армијата се регулира и минимален рок на служба за лицата кои се упатени на стручно оспособување, усовршување и специјализација, на трошок на Министерството за одбрана.

Воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата упатени на школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација за потребите на службата во Армијата по завршеното школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација се распоредуваат согласно со потребите на Армијата и Министерството за одбрана (Член 213).

Воениот и цивилниот персонал упатен на школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација за потребите на службата во Армијата, по завршеното школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација на товар на Министерството за одбрана, во зависност од времето поминато на школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација се должни да останат на служба во Армијата три пати подолго од времетраењето на школувањето, стручното

оспособување и усовршување и специјализацијата, но не подолго од десет години (Член 214).

Услови за прифаќање на понуда за работа или за обука

Во однос на барањето на Комитетот во Извештајот да се вклучат релевантни информации за правните лекови што се достапни за лицата кои се дел од спорни одлуки за престанок или повлекување на бенефициите за невработеност¹¹ информираме дека согласно член 81 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, по барањата за остварување права од осигурување во случај на невработеност, во прв степен одлучува Агенцијата за вработување (АВРСМ) каде што е евидентирано невработеното лице, а во втор степен, по поднесена жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението, одлучува Министерството за труд и социјална политика.

Доколку невработеното лице остане незадоволно од второстепеното решение, има право да поднесе Тужба, односно да заведе управен спор пред Управниот суд.

Приватност на работа

Во однос на барањето на Комитетот во Извештајот да бидат содржани информации за мерките кои државата ги презела за да се осигури дека работодавците адекватно ги земаат предвид приватните животи на работниците при организирање на работата и дека сите мешања се забранети, и таму каде што е потребно тие се санкционирани¹², информираме дека според член 25 став 2 од Законот за работните односи, работодавачот при склучување на договор за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување други исправи и докази кои што не се во непосредна врска со работниот однос.

Според членот 43 од истиот закон, работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка да ја штити приватноста на работникот. За прекршувањето на овие одредби предвидена е голба во член 264 став 1 точка 3 во висина од 7,000 евра во денарска противвредност за правното лице и 30% за одговорното лице во правниот субјект и во член 265 став 1 точка 4 глоба во износ од 3,000 евра во денарска противвредност за правното лице и 30% за одговорното лице во правниот субјект.

До Државниот инспекторат за труд стигнуваат одредени информации кои укажуваат на прекршување на овие одредби, меѓутоа ретко кој поднесува пријава. До сега била доставена 1 пријава каде што кандидат на оглас приговарал на околноста дека на интервјутото за вработување му биле поставувани прашања за сексуалната ориентација. Со оглед дека работодавачот не ја признава оваа околност, се отежнува докажувањето

¹¹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.10

¹² Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.11.

на постоење на ваквото прекршување. Исто така, постои пријава од вработен, дека на работа често му се поставуваат прашања од приватниот живот, што го вознемирува. Вработениот бил упатен да поднесе барање за заштита од вознемирување согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место.

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.

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) е јавна институција, основана со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, која дава поддршка и помош и обезбедува услуги за учесниците на пазарот на трудот. Таа ги врши стручните, организациските, административните и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност.

АВРСМ е во постојан процес на модернизирање на своите активности, во насока на доближување на своите услуги до невработените лица и до работодавачите. Во текот на извештајниот период, АВРСМ со своите центри за вработување развиваа и спроведуваа услуги за зголемување на конкурентноста на работната сила и задоволување на потребите на пазарот на трудот, преку примена на индивидуален пристап во работењето, ориентиран кон потребите на своите клиенти, т.е. невработените лица и работодавачите.

Агенцијата исто така, реализира активности за промоција и запознавање и информирање на работодавачите за мерките и услугите што им се достапни. Во соработка со работодавачите, центрите за вработување вршат посредување при вработување на работна сила во согласност со барањата на работодавачот, нивно вклучување во одредени активни програми и мерки за вработување, континуирано известување и информирање за сите тековни активности и активни програми и мерки за вработување итн.

Информирањето и повикувањето на невработените лица за учество во услугите за вработување се врши преку писмени и усни известувања, телефонски контакти, СМС пораки, информации на веб порталот на АВРСМ и др.

Агенцијата за вработување ги обезбедува следните услуги:

Помош при барање работа

Услугата опфаќа профилирање и подготовка на Индивидуален план за вработување, советување за вработување, обезбедување информации за состојбите и барањата на пазарот на трудот, односно слободните работни места, како и информации за активните програми и мерки за вработување и услугите што ги обезбедува АВРСМ. Дополнително, центрите за вработување нудат помош на невработените лица за

изработка на CV и мотивациско писмо, зајакнување на вештините за успешно претставување пред работодавачите на интервју за работа, преку информирање и советување, а вршат и едукација за користење на онлајн услугите на АВРСМ преку веб-порталот на Агенцијата, како и организирање на инфо-средби за млади и за други невработени лица и др.

Мотивациски обуки

Мотивациските обуки се организираат како еднодневни групни обуки во центрите за вработување, кои имаат за цел поголема информираност, како и мотивираност за вклучување во активните програми и мерки за вработување. Мотивирањето на невработените лица активно да бараат работа се реализира и преку индивидуален приод, доколку невработените лица искажат потреба од дополнителна поддршка и советување.

Обуки „Подготовка за вработување и за работа“

Оваа услуга вклучува спроведување повеќедневни обуки за млади невработени лица до 29 години според програмата „Подготовка за вработување и за работа“ која ги опфаќа следните модули: воведен модул, личен развој, вештини за барање работа, комуникациски вештини, соодветно однесување на работното место, тимска работа и лидерство, безбедност, права и обврски на работа и финансиски вештини.

Истите се реализираат преку работилници со користење на методи што им се блиски на младите лица и се ефикасни за едукација и усвојување на нови вештини на интерактивен начин.

Професионална ориентација и кариерно советување

Услугата опфаќа различни активности за информирање, групно и индивидуално кариерно советување и др. Невработените лица можат да бидат вклучени во повеќе активности во рамките на услугата, во согласност со нивните интереси и потреби. Професионалната ориентација и кариерното советување овозможува невработените лица да развијат вештини за барање работа и планирање и управување со сопствениот кариерен развој, помош при изборот на занимање, обука или вработување, како и дополнителна поддршка при процената на сопствените потенцијали за вработување и нивно усогласување со реалните потреби на пазарот на трудот.

Активација на невработени Роми

Услугата е насочена кон сите невработени Роми. Невработените лица имаат пристап до тимот на ментори, кои се ангажираат во локалните заедници. Нивната улога е да ги мотивираат и редовно да ги информираат за можностите за вработувања или за подобрување на професионалните капацитети. Преку индивидуален пристап за идентификување на знаењата, квалификациите и вештините со кои располагаат лицата, се упатуваат кон соодветните програми од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот.

Посредување при вработување

Посредувањето се спроведува по добивањето на „Барање за посредување при вработување“ од страна на работодавачот. Оваа услуга опфаќа советување и помош на работодавачите, преку пребарување кандидати за слободни работни места од

евиденцијата на невработени лица на АВРСМ, спроведување на предселекција, упатување на невработените лица кај работодавачите на интервју за вработување и др.

Услуги за работодавачи

Услугите за работодавачите опфаќаат: информирање, советување и обезбедување можности за користење на услугите и активните програми и мерки за вработување и други можности за вработување на невработени лица што се достапни преку АВРСМ, едукација за користење на онлајн услугите на АВРСМ, информации и совети од областа на трудовото законодавство, учество во заеднички настани, како што се форумите за работодавачи и др.

Во текот на извештајниот период (2015-2018), услугите за вработување им биле овозможени на 856,541 лице, и тоа:

- во 2015 година во услугите за вработување беа вклучени 311,735 лица,
- во 2016 година во услугите за вработување беа вклучени 299,550 лица,
- во 2017 година во услугите за вработување беа вклучени 134,283 лица,
- во 2018 година во услугите за вработување беа вклучени 110,973 лица.

Притоа, важно е да се нагласи дека едно лице може да биде вклучено во повеќе услуги.

Високата стапка на невработеност кај **младите** ја наметна потребата од преземање мерки за подобрување на нивната положба на пазарот на трудот, особено при преминот од образование кон вработување. Во таа смисла, во 2018 година, Владата на Република Северна Македонија одлучи да воведо Гаранција за млади (ГМ) со цел да им обезбеди на младите лица (15-29) во период од четири месеци понуда за вработување, континуирано образование или вклучување во активните програми и мерки за вработување.

Планот за спроведување на ГМ се пилотираше во 2018 година во 3 центри за вработување: Гостивар, Струмица и Скопје, со вклучување на млади лица што не се вработени, ниту се вклучени во образованието или обуката (NEET) и во 2018 година за првпат се евидентираа како невработени лица (прилив). На младите невработени лица им се обезбедија услуги што овозможуваат нивна активација и мотивирање во рамките на ГМ, со цел да им се даде соодветна понуда за вработување, за вклучување во некоја од активните програми и мерки за вработување или пак, нивно повторно вклучување во образовниот процес преку програмите за „втора можност“. Успешноста на овој проект во 2018 година изнесуваше над 41%.

АВРСМ е јавна институција, основана со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Својата функција ја остварува преку Централната служба, чие седиште е во Скопје и 30-те центри за вработување во поголемите градови низ државата. Централната служба ја сочинуваат 9 сектори во чиј состав функционираат одделенија и 2 одделенија надвор од Сектор.

Со состојба на **31.12.2015 година**, вкупниот број на вработени на неопределено време во АВРСМ изнесуваше 502 лица. Според работите и работните задачи кои ги извршуваат, структурата на вработените во АВРСМ е следна:

- раководни работници – 53 лица (10.5%);
- вработени на активни политики – 256 лица (51%)

- вработени на пасивни политики – 162 лица (32.3%)
- помошни работници – 31 (6.2%)

Со состојба на **31.12.2016 година**, вкупниот број на вработени на неопределено време во АВРСМ изнесуваше 504 лица. Според работите и работните задачи кои ги извршуваат, структурата на вработените во АВРСМ е следна:

- раководни работници - 51 вработени (10,1%);
- вработени на активни политики - 266 вработени (52,8%);
- вработени во пасивни политики - 157 вработени (31%);
- помошни работници - 30 вработени (6%).

Со состојба на **31.12.2017 година**, вкупниот број на вработени на неопределено време во АВРСМ изнесуваше 472 лица. Според работите и работните задачи кои ги извршуваат, структурата на вработените во АВРСМ е следна:

- раководни работници - 36 вработени (8%);
- вработени на активни политики - 287 вработени (61%);
- вработени во пасивни политики - 123 вработени (26%);
- помошни работници - 26 вработени (5%).

Со состојба на **31.12.2018 година**, вкупниот број на вработени на неопределено време во АВРСМ изнесуваше 430 лица. Според работите и работните задачи кои ги извршуваат, структурата на вработените во АВРСМ е следна:

- раководни работници - 42 вработени (10%);
- вработени на активни политики - 214 вработени (50%);
- вработени во пасивни политики - 149 вработени (35%);
- помошни работници - 25 вработени (5%).

Во однос на прашањето на Комитетот за причините за намалување на бројот на вработени во делот на работа со активни политики и плановите за зголемување на бројот на персонал кој ќе работи на активности за наоѓање работа¹³, Агенцијата за вработување информира дека бројот на вработени во АВРСМ во периодот 2015-2018 година се намалил од 502 вработени во 2015 година на 430 вработени во 2018 година. Причините за тоа во најголем дел се природниот одлив на вработените (пензионирање, смрт), како и поради престанок на работен однос по барање на работникот, работодавачот или спогодбено.

АВРСМ планира до 2022 година да го зголеми бројот на вработени на неопределено време за 80 лица, за што ќе биде потребна согласност за обезбедени финансиски средства од Министерството за финансии.

Согласно барањето на Комитетот кое се однесува на информации за бројот на вработени што работат на услуги за вработување, во врска со бројот на барателите на

¹³ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.12.

*работа*¹⁴, известуваме дека бројот на вработени во АВРСМ кои работат на услуги за вработување е прикажан во делот на податоците за вработени во АВРСМ (по години), како вработени кои работат на активни политики (*види погоре*).

*Во делот на барањето на Комитетот да бидат содржани информации и за бројот на слободни места кои работодавците ги пријавиле во АВРСМ за време на периодот за кој се известува, како податоци за вработувања кои ги посредувале службите за вработување како удел од пријавените слободни места и соодветни удели на пазарот на јавни и приватни служби*¹⁵, Агенцијата за вработување ги доставува следните информации и податоци:

Во однос на пријавите за потреба од работник, што работодавачите ги објавиле во АВРСМ, во текот на извештајниот период состојбата е следната:

2015 година – 338,336 пријави,
2016 година – 351,918 пријави,
2017 година – 370,742 пријави,
2018 година – 403,816 пријави.

Во однос на посредувањето за вработување, во текот на 2015 година беа доставени 4,655 барања од работодавачите за посредување при вработување, од кои 3,348 барања беа позитивно решени. Доколку работодавачот не можеше да ја задоволи својата потреба од бараниот кадар по пат на посредување при вработување, му се нудеа други активни мерки за вработување, сè со цел да се излезе во пресрет на неговите барања.

Во текот на 2016 година беа доставени вкупно 4,606 барања за посредување за вработување. Од нив 3,131 барање беа позитивно решени (4,223 вработени лица). Од вкупниот број на доставените барања, само од работодавачите од приватниот сектор беа доставени 2,762 барања за посредување од кои 1,710 беа позитивно решени (2,806 вработени лица).

Во текот на 2017 година беа доставени вкупно 4,174 барања за посредување при вработување. Од нив 2,685 барања беа позитивно решени (3,405 вработени лица). Од вкупниот број на доставените барања, само од работодавачите од приватниот сектор беа доставени 2,058 барања за посредување, од кои 1,012 беа позитивно решени (1,714 вработени лица).

Во текот на 2018 година беа доставени вкупно 4,824 барања за посредување при вработување, од кои 3,164 се позитивно решени (3,624 вработени лица). Од вкупниот број на доставените барања, само од работодавачите од приватниот сектор беа доставени 1,903 барања за посредување, од кои 764 беа позитивно решени (891 вработени лица).

Унапредување на физичките капацитети на АВРСМ. Со цел да се подобрат условите во кои се обезбедуваат услугите за вработување, во 2016 година се реновираа 12 центри за вработување со средства од Европската унија. Исто така, сите центри за вработување

¹⁴ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.12

¹⁵ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.12.

беа соодветно опремени.

Доброто управување (*good governance*) е основа за обезбедување квалитетни услуги. Во таа насока, во извештајниот период со финансиска поддршка на ЕУ се реализираше проект за зајакнување на финансискиот менаџмент и системот за внатрешна контрола на Агенцијата за вработување. Подобрувањето на ефикасноста на внатрешните контроли и системот на финансискиот менаџмент во АВРСМ треба да придонесе кон соодветно, етичко, економично, ефективно и ефикасно управување со јавните фондови за програмите за вработување и услугите на пазарот на труд во согласност со важечките правила и прописи.

Во текот на 2016 година беа реализирани следниве активности:

- Спроведена е проценка на ризици и идентификувани се недостатоците на системите за внатрешна контрола;
- Подготвен е Акциски план за надминување на ризици и за воспоставување на контролни процедури;
- Подготвена е Методологија за улогата на внатрешната ревизија во менаџментот со ризиците и контролен механизам;
- Спроведени се обуки за внатрешна ревизија, со опфат на над 100 вработени од АВРСМ;
- Подготвен е Прирачник за процедури за внатрешна контрола;
- Подготвена е Стратегија за управување со ризици, насоки и акциски план за управување со ризици;
- Спроведени се обуки за вработените во АВРСМ за спроведување на внатрешна ревизија и внатрешна контрола, како и тренинг сесии за подготовка на годишниот финансиски извештај и за верификација на трошоците.

* * *

Во Република Северна Македонија, освен Агенцијата за вработување, услуги за вработување на работниците обезбедуваат и приватните агенции за вработување, преку обезбедување на привремени вработувања и посредување за вработување во земјата и во странство. Основањето и функционирањето на двата типа на приватни агенции за вработување, беше уредено со два посебни закони: со Законот за агенциите за привремени вработувања и Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Ваквото уредување на материја којашто, по својата суштина, е многу слична, честопати доведуваше до забуна и правна несигурност кај потенцијалните кандидати и основачи на агенции. Дополнително, постојната ситуација со која начинот на основање и функционирање на агенциите за посредување за вработување во земјата и во странство, беше уреден со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, беше надвор од целта на донесувањето и уредувањето на овој закон и не беше во духот на вработување и осигурување во случај на невработеност.

Во 2012 година Република Северна Македонија ја ратификуваше Конвенцијата за приватните агенции за вработување, 1997 (С 181) на Меѓународната организација на трудот и истата стана дел од внатрешниот правен систем на државата. И во

Конвенцијата, на едно место е уредено функционирањето на агенциите за привремени вработувања и агенциите за посредување.

Од погоре наведените причини и следејќи го примерот на споменатиот трудов стандард, а имајќи ја предвид важноста на флексибилноста на пазарот на труд и препознавајќи ја улогата што приватните агенции за вработување можат да ја играат на овој пазар, како и имајќи ја предвид потребата за заштита на работниците вработени преку приватните агенции за вработување од можни злоупотреби, се донесе нов закон – Закон за приватните агенции за вработување („Службен весник на Република Македонија” бр. 113/18)

Со новиот закон се овозможи уредување на правна материја со која на едно место ќе бидат опфатени условите за основање на приватните агенции за вработување, нивното функционирање и престанок, а кои како предмет на работа ќе го имаат привременото вработување и посредувањето за вработување, во земјата и во странство. Во Законот, со членовите 25 и 34, уредено е дека приватната агенција за вработување со лиценца за привремени вработувања и со лиценца за посредување за вработување, наплатата на надоместокот за услугите ја врши од работодавачот на кој му се обезбедува работник, за разлика од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија којашто не наплаќа надоместок за услугите ниту од работодавачот.

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

Во однос на прашањето на Комитетот, поврзано со законската основа со која во Република Северна Македонија се обезбедува пристап до стручното насочување и доквалификација, што вклучува и образование за возрасни, за странски лица без ограничувања поврзани со времетраењето на нивниот престој¹⁶ информираме дека одговорот на ова прашање е содржано во Анекс 2 кон Петтиот извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба, кој го доставивме во декември 2017 година. Во овој Извештај, го приложуваме во продолжение одговорот на истото прашање:

Согласно член 3 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност се уредуваат задачите на Агенцијата за вработување во делот на размената на трудот, каде спаѓаат:

- евидентирање на работодавачите и нивните потреби од работници;
- примања на понуди за слободни работни места од работодавачите и идентификување на потребите на работодавачот според условите во искажаните потреби од работници;
- евидентирање на невработените лица според нивните квалификации, знаења и искуства;
- евидентирање на другите лица кои се пријавуваат во Агенцијата, според нивните квалификации, знаења и искуства,
- донесување и имплементирање на оперативни планови за активни мерки и програми за вработување,
- споредување на потребите на работодавачот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица;
- подготовка на индивидуален акциски план за согледување на способноста и професионалните вештини на невработеното лице и на друго лице кое бара работа и утврдување на видот и степенот на потребната помош за вработување;
- обезбедување информации на работодавачот и на невработените лица за пазарот на трудот;
- упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување;
- помош на работодавачите при вработување на невработени лица со поволни услови;
- обезбедување посебни услуги за вработување на невработените инвалидни лица;

¹⁶ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.13.

- професионална ориентација на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- следење на искажаните нереализирани потреби од работници кај работодавачот;
- истражување, следење и анализирање на појавите и движењата на пазарот на трудот;
- обезбедување стручна и географска мобилност на работната сила заради усогласување на понудата и побарувачката од работна сила во Република Северна Македонија и странство;
- воспоставување и одржување на добри односи и соработка на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија со работодавачите и лицето кое донесува одлуки за избор при вработување и
- обезбедување права по основа на осигурување во случај на невработеност.

Во член 19 од истиот Закон е уредено дека услугите од размената на трудот за невработените и други лица што бараат работа од Агенцијата се состојат особено во:

- собирање информации од невработеното лице при пријавувањето во Агенцијата за пополнување на обрасци и документи, со разговор-интервју на невработеното лице со одговорно лице во Агенцијата;
- прибирање податоци од невработеното лице за неговите квалификации, знаења и способности, заради селекција и упатување на работно место;
- процена на потребите на невработеното лице од услугите во Агенцијата;
- информирање на невработеното лице за времето и начинот на пријавување во Агенцијата;
- обезбедување информации на невработените и други лица за видот на услугите и начинот што можат да ги добијат од Агенцијата;
- евиденција на невработените лица во Агенцијата заради вработување или остварување на права по основа на невработеност;
- советување и упатување на невработените и други лица кои бараат работа за професионална ориентација заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- пребарување по досиеата на невработените лица, заради пронаоѓање квалификувани невработени лица, според стручните способности, односно работите што можат и бараат да ги работат;
- обезбедување информации на невработените и други лица кои бараат работа за слободните работни места од одговорното лице во Агенцијата во врска со вработувањето;
- разговор и упатување на невработените лица до работодавачот кој пријавил потреба од работници;
- давање совети на невработените и други лица кои бараат работа како сами да бараат работа преку огласи, контакти со работодавачите и на друг начин;
- тестирање и советување на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање за кое лицето има најмногу интерес и способности, за кое се бара и занимање кое одговара на знаењето и способностите на лицето;
- организирање на обука и давање совети за надоградување на способностите на невработените лица, заради вработување;
- давање услуги на невработените лица во работни клубови за пренесување знаења и техники за наоѓање работа;

- координирање на обуката, преквалификација и доквалификација во јавните и приватните установи од областа на образованието на лицата за време на обуката, преквалификацијата или доквалификацијата;
- барање работни места за невработени лица со високи квалификации, за невработени инвалидни лица и лица кои подолго време чекаат вработување;
- информации за дефицитарните занимања и за можности за вработување;
- одржување и чување на евиденцијата на невработените лица.

Во горенаведениот закон (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност) постои и посебен дел: **ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЈА НА НЕВРАБОТЕНИТЕ И ДРУГИ ЛИЦА КОИ БАРААТ РАБОТА.**

Под професионална ориентација се подразбира помошта која Агенцијата ја дава на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање на потребите од одделни занимања и можностите за вработување.

Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот.

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој.

Советување за професионална ориентација врши Агенцијата на чие подрачје лицето кое бара совет има живеалиште.

За учениците од завршните години на сите степени на образование советување за професионална ориентација врши Агенцијата на чие подрачје се наоѓа образовната установа.

За учениците од завршните години на основното и средното образование Агенцијата е должна, во соработка со надлежните установи од областа на образованието, да организира советување во врска со изборот на занимање преку: предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи и друго.

Агенцијата по извршеното индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот, му препорачува избор на најсоодветен вид занимање.

Користењето на услугите на советување за професионална ориентација е бесплатно и се врши на начин утврден со акт на Агенцијата.

Инаку, во сите услуги и активни мерки за вработување што ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија имаат право да учествуваат само евидентирани невработени лица. Странските државјани имаат право да бидат евидентирани како невработени, но само доколку им престанал работниот однос пред истекот на работната дозвола и тоа за времетраење додека важи работната дозвола. Притоа, тие не учествуваат во услугите и активните мерки за вработување.“

Во однос на барањето на Комитетот за обезбедување на дополнителни информации во врска со стручното насочување односно прашањето дали пазарот на труд нуди бесплатно стручно насочување за вработени и невработени лица, кои се расходите

наменети за таквите услуги, како се кадровски опремени и колкав е бројот на корисници за да може да ја оцени усогласеноста на состојбата во РСМ со Член 1, став 4 од Повелбата¹⁷, информираме дека одговорот на ова прашање е содржано во Анекс 2 кон Петтиот извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба (доставен до Евроскиот комитет за социјални права во декември 2017 година), со што одговорот на истото прашање го приложуваме во продолжение, со дополнување на информациите и податоците, согласно референтниот период:

Професионалната ориентација и кариерното советување имаат за цел да им овозможат на невработените лица кои бараат работа, да се стекнат со вештини за истражување на можностите за кариера, вештини за барање работа и планирање на сопствениот кариерен развој.

Професионална ориентација и кариерно советување се спроведува преку примена на техники за проценка на карактеристиките на невработените лица, индивидуално и групно советување и планирање на кариерниот развој, изработка на кариерни планови и др. Како што е наведено погоре во Извештајот, професионалната ориентација ги подразбира услугите на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања како и можностите за вработување.

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија дава поддршка на корисниците на своите услуги во развојот на вештини за кариерен развој преку следните активности:

- давање информации (индивидуално или групно низ работилници, со користење на материјали во печатена или електронска форма);
- користење на алатки за самопомош кои треба да им помогнат на корисниците да донесуваат одлуки и да стекнуваат вештини за управување со сопствениот кариерен развој;
- примена на „Батерија инструменти за професионална ориентација“ и други техники за проценка;
- кариерно советување во групи;
- индивидуално кариерно советување и изработка на кариерни акциски планови и др.

Користењето на услугите на советување за професионална ориентација е бесплатно. Активностите за професионална ориентација и кариерно советување ги реализираат кариерните советници во центрите за вработување преку индивидуална или групна работа со корисниците на услугите. Во 2016 година во соработка со УСАИД Проектот „Младинска мрежа за стекнување на вештини за вработување - YES мрежа“ беа одржани обуки за вработените од центрите за вработување за кариерни советници, за моделот за групно кариерно советување и за примена на Батеријата инструменти за професионална ориентација (изработена во Проектот). Со сите обуки за времетраење на Проектот, од сите центри за вработување вкупно 66 вработени беа обучени за кариерни

¹⁷ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.13

советници, за користење на алатки за самопроценка, изработка на кариерни акциски планови и др. Исто така беа обучени и за групно кариерно советување врз основа на примена на новиот Модел за групно кариерно советување.

Во текот на 2016 година во услугата Професионална ориентација и кариерно советување учествувале 3,061 невработено лице од кои 1,621 се жени, а 2,001 (65.4%) се млади невработени лица до 29 години.

Покрај невработените лица, во рамките на професионалната ориентација беа реализирани и активности со учениците од основните и средните училишта, односно индивидуално советување за професионална ориентација добиле 201 ученик од основни училишта и 9 ученици од завршните класови на средните училишта.

Во 2017 година, АВРСМ учествуваше во проектот „Пилот акција за пристап кон правата на работа на лицата со хендикеп“. Како дел од проектните активности, вработени од АВРСМ спроведоа активности за проценка на лични карактеристики на невработените инвалидни лица, а кои се поврзани со нивната вработливост и советување за активности за барање работа и професионален развој. Покрај тоа, беа реализирани и активности со учениците од завршните одделенија од основните и средните училишта и студентите, преку активности како што се групни информативни средби на кои беа презентирани состојбите на пазарот на трудот, презентација на активните програми, мерки и услуги за вработување кои ги спроведува АВРСМ, како и индивидуално и групно советување за професионална ориентација. Исто така, голем број ученици ги посетија и саемите за вработување кои ги организираше АВРСМ, со цел учениците, преку директни контакти со компаниите, поблиску да се запознаат со работодавачите, бараните занимања, слободните работни места и воопшто со состојбите на пазарот на трудот.

Во текот на 2017 година со оваа услуга беа опфатени вкупно 2,010 лица, од кои 1,596 беа млади лица до 29 години (79.4%).

Во 2018 година беа реализирани активности со ученици и студенти, како што се групни информативни средби на кои беа презентирани состојбите на пазарот на трудот, презентација на активните програми, мерки и услуги за вработување и др. Во текот на 2018 година со оваа услуга беа опфатени вкупно 4,603 невработени лица, од кои 2,555 (55.5%) жени, а 3,131 (68%) беа млади лица до 29 години.

Континуирана стручна обука

Во однос на барањата на Комитетот во извештајот да се појасни дали продолжувањето со стручни обуки (преквалификација и доквалификација), исто така го организираат директно и работодавците и дали програмите за обуки се достапни и за активно вработените лица, како и барањето извештајот да содржи ажурирани информации во врска со процентот на невработени и вработени лица кои учествуваат во континуирани стручни обуки¹⁸, информираме дека одговорот на ова прашање е содржан во Анекс 2 кон Петтиот извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба (доставен декември 2017 год.), со што одговорот на истото прашање го приложуваме во

¹⁸ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.14

продолжение, надополнет со дополнителни информации и податоци, согласно референтниот период:

Работоспособно население, според учеството во образовни активности надвор од редовниот образовен систем, според економската активност (согласно податоците добиени од Анкетата за работна сила – АРС, на Државниот завод за статистика)

	2017			
	Вкупно	Вработени	Невработени	Неактивни
Вкупно	1,679,935	740,648	213,564	725,723
Учество во образовни активности	12,256	4,262	1,862	6,132
Не посетува никаква образовна активност	1,667,679	736,386	211,702	719,591

	2018			
	Вкупно	Вработени	Невработени	Неактивни
Вкупно	1,682,702	759,054	198,569	725,079
Учество во образовни активности	11,772	4,399	1,100	6,273
Не посетува никаква образовна активност	1,670,930	754,655	197,468	718,806

Извор: Државен завод за статистика, АРС

Програмите за обука, преквалификација или доквалификација се организираат на барање на работодавач, во чии простории и за чии потреби се оспособуваат невработените лица. Притоа, работодавачот доставува план и програма за обука, а воедно назначува лице кое е вработено кај работодавачот и ќе биде ментор на обуката. Овие обуки траат најмногу до 3 месеци, а Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија ги покрива сите трошоци за невработените лица.

Работодавачите можат да организираат обука, преквалификација или доквалификација и за своите вработени работници, но Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија нема учество во тоа.

Обука, преквалификација и доквалификација, како услуга од размената на пазарот на трудот е предвидена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Притоа, оваа услуга Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија ја дава само на евидентираните невработени лица.

Во 2016 година, потпишани се 458 договори со невработени лица за обука кај 177 работодавачи, а вработени се 355 лица. Оваа активност во 2016 година се реализираше со поддршка од страна на ИПА (ЕУ) Проектот „Поддршка за вработување на млади лица, долгорочно невработени и жени“.

Инаку, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија реализира повеќе видови обуки кои имаат за цел зголемување на можностите за вработување на невработените лица:

- Обуки на работно место кај познат работодавач

Целта на оваа мерка беше стекнување на невработените лица со вештини за извршување на работните задачи согласно потребите на работодавачот. Со оваа мерка им се обезбеди обука на невработените лица за извршување на задачите за конкретно работното место кај работодавачот.

Обуката се реализираше за конкретно работно место во период од 3 месеци.

Невработеното лице добива паричен надомест од 9,000 денари (≈150€) месечно, вклучувајќи и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. Работодавачот исто така имаше обврска на работа да задржи најмалку 50% од обучените лица и да не го намали вкупниот бројот на вработени лица на неопределено време со полно работно време во период од 6 месеци.

Реализација по години:

2018 – опфатени 137 лица,

2017 – опфатени 27 лица,

2016 и 2015 – опфатени вкупно 458 лица (поддршка од ЕУ ИПА грант)

- Обуки на работно место со субвенционирано вработување

Обуката на работното место трае три месеци. Обучуваните лица добиваат по 6,200 денари (≈100€) месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. По завршување на обуката на работното место, работодавачот е обврзан да ги вработи сите обучени лица за што ќе добие субвенција за вработување во форма на финансиска поддршка за бруто плата во износ од 19,000 денари (≈310€) месечно за период од 6 месеци со полно работно време, од кои 14,000,00 денари за невработеното лице и 5,000 денари ги задржува работодавачот, како надомест за направените трошоци за подготовка на лицето во работниот процес. Работодавачот има обврска да го задржи на работа субвенционираниот работник во следните 12 месеци и да не го намали бројот на невработените на неопределено време.

Реализација по години:

2018 – опфатени 759 лица,

2017 – опфатени 352 лица,

2016 – опфатени 242 лица,

2015 – опфатени 466 лица.

- Обуки за стручни квалификации според барања на работодавачите

Обуката се реализираше во тесна соработка со локалната самоуправа и спроведувачите на обука. Оваа мерка е насочена кон невработени лица од евиденцијата на АВРСМ. Работодавачот има обврска да вработи минимум 50% од лицата што успешно ја завршиле обуката и да не го намали бројот на вкупно вработени лица со полно работно време во период од 6 месеци

Реализација по години:

2018 – опфатени 53 лица,

2017 – опфатени 24 лица (оваа мерка се имплементираше како пилот-мерка).

- Обуки за побарувани занимања и занаети

Целта на мерката беше преку обука да се задоволат потребите од побарувани занимања и занаети. Лицата што ја посетуваа обуката добиваа месечен надоместок во висина од 9,000 денари (~150€), со вклучено осигурување во случај на несреќа на работно место и персонален данок на доход за времетраењето на обуката, а спроведувачите на обука добиваа надоместок за обука во висина до 30,000 (~500€) денари по обучено лице.

Реализација по години:

2018 – опфатени 437 лица,

2017 – опфатени 185 лица,

2016 – опфатени 230 лица,

2015 – опфатени 171 лица.

- Обуки за стекнување вештини

Целта на мерката беше невработените лица да се стекнат со вештини, кои главно се однесуваат на основни познавања за компјутерски програми, странски јазици и сл.

Реализација по години:

2018 – опфатени 587 лица

2017 – опфатени 675 лица

2016 – опфатени 2,283 лица

2015 – опфатени 959 лица (поддршка од ЕУ ИПА проект)

- Обуки за напредни ИТ вештини

Мерката имаше за цел да се надградат вештините на евидентирани активни баратели на работа во областа на информатичката технологија, заради зголемување на нивната конкурентност и побрза интеграција на пазарот на труд.

Реализација по години:

2018 – опфатени 100 лица,

2017 – опфатени 320 лица,

2016 и 2015 – опфатени 202 лица (поддршка од ЕУ ИПА проект).

- Практиканство

Целта на оваа програма беше стекнување практични знаења и вештини потребни за извршување работни задачи на одредени работни места. Целна група беа невработени млади лица до 29 години, а во 2018 година и невработени лица до 34 години со минимум завршено средно образование. Лицата вклучени во практиканство добиваа месечен надоместок во висина од 9,000 денари (~150€), со вклучено осигурување во случај на несреќа на работно место и персонален данок на доход за времетраењето на практичната обука за период од 3 до 6 месеци.

Реализација по години:

2018 – опфатени 1263 лица,

2017 – опфатени 915 лица (поддршка од ЕУ ИПА проект),

2016 – опфатени 548 лица (поддршка од ЕУ ИПА проект),

2015 – опфатени 980 лица (поддршка од ЕУ ИПА проект).

Насочување и стручни обуки за лица со попреченост

Што се однесува до мерките за професионална ориентација и обука на лица со попреченост и заклучокот на Комитетот според кој ситуацијата не е усогласена со Повелбата, по основа на тоа што не е утврдено ефективно гарантирање на правото на лица со попреченост на редовно образование и обуки¹⁹, како дополнение ги приложуваме следните информации:

Во 2018 година, се спроведуваше проектот на УСАИД за социјална инклузија преку технологија за да им помогне на младите луѓе со попреченост да станат дел од пазарот на трудот, особено во брзо растечкиот сектор на информатичката технологија и да им помогне на организациите што работат со лицата со попреченост да ги подобрат вештините поврзани со нивното вработување.

Во партнерство со фондацијата „iVote“, проектот создава нови модалитети за стручни обуки на млади лица со попреченост кои се всушност комбинација од on-line обуки и практични обуки во компании. Проектот исто така, промовира инклузивна интеграција и зголемено учество на младите лица со попреченост во ИТ секторот во Македонија, и работи да ја зголеми разновидноста на услугите што ги нудат овие организации на младите лица со попреченост во делот на нивното учество на пазарот на трудот и обуките за работни вештини.

Постигнати резултати:

- Создаден е пакет од 10 онлајн курсеви за меки и бизнис вештини во целосно пристапен формат со сите потребни карактеристики вклучувајќи видео материјали со превод на знаковен јазик. Конкретно ваквата содржина за млади лица со оштетен слух и вид и благо и умерено интелектуално попречени лица се изработува за прв пат.
- Повеќе од 110 млади лица имаат пристапено на онлајн обуките за меки и бизнис вештини со поддршка од ментори. 24 од нив ги завршија курсевите за бизнис и меки вештини и влегоа во втора фаза, односно ИТ курсеви. Тие исто така добија основно ниво на кариерно советување за тоа како подобро да се подготват за интервју во компании. Откако ќе ги завршат ИТ курсевите тие се поврзуваат со ИТ компании за да одат на пракса.

За подобро да се согледа и социјализира концептот на вклучување на млади лица со попреченост, проектот организираше неколку јавни настани со кандидатите за обуки и компании од ИТ секторот. Беше потпишан Меморандум од Министерството за труд и социјална политика и Државниот инспекторат за труд за поддршка на практикантската работа на учесниците во обуките.

Истовремено, се реализираа и повеќе други проекти, иницијативи и активности кои имаа за цел да го поттикнат учеството на лицата со попреченост на пазарот на труд и да

¹⁹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.15

придонесат кон подобрување на можностите за нивно вклучување во отвореното стопанство. Меѓу другото, до јули 2017 година се имплементираше Проект за „Унапредување на услугите за социјална инклузија“, во рамките на кој се реализираа и активности и се поставија основите за воспоставување и развој на услугите на професионална рехабилитација и персонална асистенција, кои се насочени токму кон лицата со попреченост и имаат за цел да придонесат и кон нивното полесно интегрирање на пазарот на труд.

Во рамките на проектните активности се изготвија предлог стандарди за професионална рехабилитација и предлози за нејзино воведување. Како основа за развојот на професионална рехабилитација беа користени искуствата и научените лекции и предлози од спроведените пилот програми за професионална рехабилитација и работно оспособување на лица со попреченост, пилотирани од страна на 9 сервис провајдери (граѓански организации, дневни центри за лица со посебни потреби, приватни компании, институции за социјална заштита, специјализирани училишта). Изготвен е предлог-Правилник и девет стандарди за професионална рехабилитација, развиени се пет програми за професионална рехабилитација фокусирани на лицата со инвалидност кои се во работен однос и на оние кои се во процес на барање работа. Исто така подготвена е и нацрт-Програма за обука од теорија до пракса со 21 модул и тренинг материјали за обука за работа со 5 категории на лица со инвалидност/попреченост (лица со оштетен слух, лица со интелектуална попреченост, лица со метални растројства, лица со оштетен вид и слепи лица и лица со физички хендикеп). Беа обучени и 170 стручни работници кои работат со лица со попреченост. Спроведено е теренско истражување, а развиен е и посебен ИТ модул за професионална рехабилитација како дел од софтверот за евидентирање на корисниците на социјални услуги.

Во текот на 2018 година, во соработка со УНДП, започнат е проект за развој на професионалната рехабилитација во две општини во Северна Македонија (Скопје и Струмица). За оваа цел, Министерството за труд и социјална политика обезбеди и адаптираше простории во ЈУ Завод за рехабилитација на деца и младинци во Скопје. Рехабилитацијата ќе се пилотира со учество на релевантни организации од граѓанскиот сектор, за што се потпишани договори за реконструкција на објект, ангажирани се потребните стручни лица итн.

Освен тоа, во изминатиот период (2016/2017 год.) се спроведуваа и повеќе помали грант-проекти во рамки на двете грантови шеми, поддржани од претпристапната помош на Европската унија, (вкупно 38 помали проекти, локално ниво), со кои се реализираа различни мерки и специфични иницијативи и активности насочени кон поддршка на социјалната вклученост и вработувањето на различни ранливи категории на лица во локалните заедници. Меѓу другото се спроведуваа и проекти кои како целна група ги имаа лицата со попреченост и имаа за цел токму да придонесат кон вклучувањето на оваа ранлива категорија на лица на пазарот на труд, кон зголемување на нивната вработливост, олеснувањето на пристапот до пазарот на труд итн. Како пример на вакви проекти би можеле да ги наведеме Проектот „Планирање модел за одржливо вработување на лица со попречености“ – промовирање и пилотирање на модел на одржливо вработување на лица со попречености врз основа на нивните способности, со

опфат на лица од Скопскиот регион (над 150 лица со попреченост биле вклучени во различни обуки и др. активности), Проектот за „Промовирање на активно вклучување на лица во неповолна положба исклучени од пазарот на труд“ – во чии активности биле вклучени и лица со попреченост, Проектот именуван како „Центар за вработување лица со попреченост“, Проектот „Кујна на тркала“ – за создавање на можности за вработување на лица со попречености, Проектот „Пилот акции за пристапот до правото на работа на лицата со попречености“ и други.

* * *

Во рамки на Министерството за труд и социјална политика отпочнати се подготвителни активности за реформирање на системот за вработување на лицата со попречености, во делот на измени во начинот на доделување на средства од посебниот фонд за вработување на инвалиди, воведување основ за доделување средства за професионална рехабилитација наместо доделување на средства за набавка на опрема, поттикнување на работодавачите за вработување на отворен пазар на труд, а не само во заштитни трговски друштва итн. Во наредните извештаи ќе информираме подетално за реализираните активности и постигнатите резултати во однос на планираните реформи во овој дел.

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

Легислатива за спречување дискриминација

Според Уставот на Република Северна Македонија, во член 54 став 3 стои: „Ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основа на пол, раса, боја на кожа, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба“. Граѓаните пред Уставот и законот се еднакви.

Поновата законска регулатива во Република Северна Македонија, усогласувајќи се со регулативите на ООН и ЕУ содржи одредби за антидискриминација.

Со Националната стратегија за изедначување на правата на лица со инвалидност-ревидирана (2010-2011) се предвидува поддршка на Националниот совет на инвалидските организации на Македонија, организациите на лицата со инвалидност, нивна партиципација во донесување на одлуки по прашањата за лицата со инвалидност.

Владата на Република Северна Македонија има формирано Национално координативно тело за еднакви права на лицата со инвалидност во Република Северна Македонија, во кое партиципираат претставници од националните инвалидски организации, претставници од министерствата и од институциите надлежни за оваа област.

Согласно националната законска регулатива во Република Северна Македонија постојат повеќе институции и тела каде што заштита можат да побараат сите физички и правни лица кои се дискриминирани.

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

1. Уставниот суд на Република Северна Македонија;
2. Народен правобранител;
3. Комисија за заштита од дискриминација;
4. Застапник за утврдување на нееднаков третман на жените и намажите;
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:

Основните судови,
Управниот суд на Република Северна Македонија.

Надлежностите и описот на вонсудските и судските органи се подетално опишани во преходниот - III Извештај.

Со новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација на чија подготовка интензивно се работеше во текот на 2018 година и истиот беше усвоен во мај 2019 година, се забранува секаков облик и вид на дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

Забраната од дискриминација се однесува на сите физички и правни лица и законот се применува од страна на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица во повеќе области наведени во законот, меѓу кои и областа на работа и работни односи, односно забраната за дискриминација се однесува при вработување и во текот на работниот однос.

Во новиот закон усогласена и е дефиницијата за лице со попреченост со дефиницијата од Конвенцијата за заштита на лицата со попреченост. Во новиот закон уредени се и соодветното приспособување и пристапноста до инфраструктурата, добрата и услугите како посебни облици на дискриминација, за кои доколку не се почитуваат од страна на приватниот и јавен сектор предвидени се прекршочни глоби.

Соодветно приспособување е неопходно и соодветно изменување и приспособување потребно во одреден случај, што не предизвикува несразмерно или непотребно оптоварување, а со цел обезбедување на уживањето или остварувањето на сите човекови права и слободи на лицата со попреченост, на еднаква основа со другите. Оневозможување на соодветно приспособување е дискриминација.

Пристапност до инфраструктурата, добрата и услугите подразбира преземање соодветни мерки што осигуруваат дека лицата со попреченост имаат пристап, на еднаква основа со другите, до физичкото опкружување, транспортот, информациите и комуникацијата, вклучувајќи информатички и комуникациски технологии и системи, до други јавни објекти и услуги во урбани и рурални области. Оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите е дискриминација.

* * *

Во однос на барањето на Комитетот во извештајот да бидат содржани повеќе информации за Реформата поврзана со категоризација на лица со попреченост односно Законот за националната база на податоци за лица со попреченост, усвоен на 21 август 2015 година²⁰, информираме за следното:

Со овој закон се уредуваат воспоставувањето и функционирањето на националната база на податоци за лица со инвалидност, обработка на податоците во базата, користењето на податоците во базата, безбедноста на податоците и надзорот над функционирање на базата.

Во Управата за електронско здравство се востановува Национална база на податоци за лица со инвалидност, во рамките на интегрираниот здравствен информатички систем. Базата претставува дел од интегрираниот здравствен информатички систем и таа овозможува обработка и давање на користење податоци меѓу надлежните органи, со цел воспоставување на единствена евиденција на податоците и остварување на правата по основ на инвалидност, согласно со закон.

Базата содржи податоци за лица кај кои е утврдена инвалидност врз основа на што оствариле или може да остварат право согласно закон и тоа од:

- пензиско и инвалидско осигурување,
- здравствено осигурување,
- социјална заштита,
- заштита на децата,
- вработување на инвалидни лица и
- боречко-инвалидска заштита и цивилна инвалиднина.

Надлежни органи за обработка на податоци од Базата:

- Управа за електронско здравство;
- Министерството за труд и социјална политика;
- Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија;
- Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Северна Македонија;
- Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија и
- Јавните здравствени установи.

Заради обезбедување обработка на податоци и исполнување на стандарди за безбедност на Базата согласно со закон, како и за постигнување ефикасна координација меѓу надлежните органи формирана е Комисија за управување со Базата. Членовите на комисијата ги назначува Владата на Република Северна Македонија за период од четири години.

На лицата вработени во надлежните органи може да им биде доделен пристап до Базата, доколку работат на работни места за кои е утврдена конкретна потреба за користење на податоците од Базата според актот за систематизација на работните места во тој орган.

²⁰ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.17.

Начинот на доделување на пристапот, нивоата на пристапот, времетраењето на пристапот и начинот на постапката за утврдување на престанување и за одземање на пристапот, ги пропишува министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за здравство. Податоците се чуваат трајно и во електронска форма во Базата.

Министерството за труд и социјална политика врши надзор над спроведувањето на овој закон додека Дирекцијата за заштита на личните податоци врши надзор над обработката на личните податоци и нивната заштита, во согласност со закон.

* * *

Во однос на реформата поврзана со категоризација на лицата со посебни потреби, информираме за следново:

Владата на Република Северна Македонија во соработка со Канцеларијата на УНИЦЕФ во Скопје и граѓанскиот сектор промовираа македонска верзија од „Меѓународната класификација на здравје и попречености и нивно функционирање“. Оваа алатка ќе помогне да се промени начинот на кој се гледа и се одговара на потребите на децата со попреченост и ќе овозможи нивна поголема инклузивост во општеството. Истовремено, започна да се спроведува нова фаза од кампањата „Биди фер. За детство без пречки... Ајде да ги видиме способностите на децата и да го ослободиме потенцијалот на секое дете!“.

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.

За потребата од менување на досегашниот начин на „категоризација“ на децата, посочи и Комитетот на ОН за правата на лицата со попреченост во својот извештај, каде меѓу другото, изрази загриженост за употреба на различни проценки за попреченост и дефиниции во правната рамка на државата, кои не се во согласност со пристапот кон попреченоста базиран на човековите права. Истовремено, ни даде и препораки за да се обезбеди метод за проценка на попреченоста кој целосно го вклучува пристапот базиран на човекови права, како и елиминирање на многубројните проценки, со цел да се намали товарот на корисниците.

Во тек е имплементација на новиот модел/систем на проценка за дополнителна образовна, здравствена и социјална поддршка на дете или младинец, базиран на **меѓународната класификација на функционирањето - МКФ**. Со примена на Меѓународната класификација на функционирање, попреченост и здравје (МКФ), фокусот се става на она што едно лице може да го достигне доколку се работи на развивање на неговиот/нејзиниот потенцијал. Развојот на потенцијалот (телесни функции и учество) во комбинација со отстранување на ограничувањата во околината (непристапна средина, предрасуди и негативни ставови) ќе овозможи активно и целосно учеството на овие лица во општеството.

Во текот на 2019 година започна да се спроведува пилотирање на новиот модел на проценка за дополнителна образовна, здравствена и социјална поддршка на деца и младинци со попреченост. За потребите на пилотирањето, се формираа едно национално и две регионални стручни тела за проценка со седиште во Скопје, но кои вршат проценка на децата од сите градови на државата. За оваа цел беа комплетно реновирани и опремени простории за проценка во поранешниот Дом за деца без родители „11 Октомври“-Скопје и во Заводот за рехабилитација на деца и младинци Скопје, кои за оваа намена се отстапени од Министерството за труд и социјална политика. Во постапката на проценка учество имаат и родителите (старателите), како рамноправни членови на тимот. Проценката, во зависност од потребите на детето, освен во центарот се прави и во домот, градинките, училиштата. Работата на сите стручни тела е стандардизирана и во тек е воведување централна електронска база. Во досегашниот период беа направени вкупно 356 функционални проценки на деца и младинци од кои 152 проценки во Центрите за функционална проценка, 10 проценки во домашни услови и 194 проценки во училиштата. Генерално сите родители изразија задоволство од новиот начин на проценка, најмногу поради тоа што проценката се одвива во природни услови, додека детето игра или учи и поради тоа што тие имаат можност заедно со членовите на стручното тело да ги дефинираат потребите за поддршка на нивното дете со цел полесно вклучување во секојдневните животни активности.

Во овој период, додека трае пилотирањето, ќе се спроведува паралелна проценка на функционирањето по МКФ на сите деца и младинци, на кои ќе им се изврши категоризација од страна на постоечките комисии во Заводот за ментално здравје на деца и младинци, Институтот за физикална медицина и рехабилитација и Заводот за рехабилитација на слух, говор и глас - Скопје.

Во изминатиот период извршена е проценка на сите деца од прво до петто одделение од Посебните основни училишта и Посебните паралелки во училиштата во Република Северна Македонија со цел да се утврди нивната функционалност и потреба од дополнителни услуги за вклучување во редовните училишта.

Согласно наведеното и резултатите од фазата на пилотирање, за целосна имплементација на новиот модел на проценка се предлага стручните тела за проценка на дополнителна образовна, здравствена и социјална поддршка на деца и млади со попреченост - едно Национално тело и девет регионални, да станат составен дел на Службата за ментално здравје на деца и млади при ЈЗУ Здравствен Дом Скопје.

Постоечките три Комисии ќе се распуштат, по што проценка ќе се врши исклучиво во новоформираното Одделение за функционална проценка, согласно новиот модел на Меѓународната Класификација на функционирање (МКФ), во кое ќе се вршат проценките на деца и млади со попреченост од 0 до 26 години.

Главниот начин на работа на регионалните стручни тела е систематски да ги соберат достапните информации за детето и за неговата средина, да применат постапки за процена на функционирањето и за проценка на основните здравствени состојби.

Врз основа на процената, регионалното стручно тело издава наод и мислење со функционален профил за секое дете или младинец, во кој ќе се утврди функционалниот потенцијал и ќе се дадат препораки за потребната поддршка, услуги и сервиси во областите на образование, здравство и социјална заштита.

Во секое стручно тело ќе има мултидисциплинарен тим, составен од три (3) постојани стручни членови: специјален едукатор и рехабилитатор, психолог, социјален работник и едно лице за техничка поддршка. Најголем дел од нив ќе се преземат од други здравствени или социјални институции/установи, бидејќи се потребни професионалци со искуство во работа со деца со попреченост. Лекари специјалисти како повремени членови на стручните тела ќе бидат ангажирани со договор за консултантски услуги, како надворешни соработници.

Свесни сме дека најголемиот дел од активностите за кои известуваме во овој дел (погоре) се надвор од периодот за кој реферираме (за овој VII Извештај), но сепак сметаме, имајќи го во предвид и интересот на Европскиот комитет за социјални права, дека наведените информации и податоци се важни за правилно разбирање, согледување и оценка на оваа реформа. Се разбира, подетални информации за реализираните активности и постигнатите резултати, ќе обезбедиме во следниот Извештај.

* * *

Министерството за труд и социјална политика во насока на обезбедување на поддршка на лицата со попреченост и нивните семејства во местото на живеење, продолжува да презема мерки и активности кои ќе бидат од голема помош за навремено детектирање и соодветна и стручна работа со оваа категорија на лица. Така, Министерството продолжува да развива мрежа од дневни центри како социјални сервисни служби за деца и адолесценти со попреченост, чија што бројка до денес изнесува вкупно 30 дневни центри за различни видови на попреченост и каде што својот ден го минуваат околу 500 корисници.

Министерството за труд и социјална политика, активно, во континуитет и со евидентен напредок подготвува, предлага и имплементира мерки, активности, закони и стратегии со цел подобрување на условите за живот на лицата со попреченост. Креирањето на политиките, мерките и активностите, се темелат на сеопфатни анализи, состојби и трендови, на меѓународните стандарди и позитивните искуства во Европската унија, засновани на меѓународни и национални документи што ги регулираат правата на лицата со инвалидност.

Главната законска рамка во овој дел е регулирана, пред сè со Законот за социјална заштита, Законот за вработување на инвалидни лица, Закон за инвалидски организации, Закон за употреба на знаковниот јазик, Закон за национална база на податоци за лица со инвалидност и сл.

Во сферата на вработувањето на лицата со инвалидност во изминатиот период се уредија посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица: при самостојно вршење на дејност, потоа во случај кога се вработени кај работодавец или имаат својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија и други државни институции.

Од исклучително значење е доделувањето неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на соодветна опрема, ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси и финансиска поддршка во работењето.

* * *

Процесот на деинституционализација во 2018 година го имаше својот најголем развој, со усвојувањето на новата **Национална стратегија за деинституционализација 2018-2027 – „Тимјаник“** и нејзиниот Акциски план, со кои институционалното живеење почна да доживува трансформација кон социјалните сервиси во локалната заедница. Со ова почна постепеното напуштање на институционалното живеење и префрлување на дел од штитениците во мали групни домови и згрижувачки семејства.

Согласно Националната стратегија за деинституционализација 2018-2027, бројот на деца и возрасни лица сместени во шесте резиденцијални социјални установи беше намален за повеќе од 44% - од 482 на 267, до крајот на 2019 година. Фокусот беше ставен на преселбата во заедницата на децата, така што на крајот од 2019 година во социјалните институции повеќе нема сместени деца под 18 годишна возраст (со исклучок на две кои полнат 18 години во текот на 2020 година).

Од август 2017 до декември 2018 година, 131 дете ги напуштија социјалните институции и беа згрижени во вонинституционални форми на згрижување. Специјалниот завод „Демир Капија“ го напуштија сите десет деца под 18-годишна возраст, кои сега живеат во три станбени единици со поддршка во Неготино, селото Тимјаник и во Скопје. Целосно беа преселени и децата од Јавната установа за згрижување деца со воспитно-социјални проблеми и нарушено поведение „25 Мај“ вкупно 25 деца, како и децата сместени во Детскиот дом за деца без родители и родителска грижа „11 Октомври“, вкупно 30 деца.

Во рамки на процесот на деинституционализација, во изминатиот период (почнувајќи од 2008 година), во соработка со невладиниот сектор беа воспоставени 17 станбени единици за организирано живеење со поддршка (9 во Неготино и 8 во Град Скопје), во кои се сместени вкупно 87 корисници со попреченост.

Најчесто користени модели на грижа во заедницата за поранешните корисници на институциите се згрижувањето (*fostering*) и групни домови. Покрај претходно споменатите отворени станбени единици за организирано живеење со поддршка, во изминатите две години (2018-2019) дополнително се формирани 22 групни домови во неколку општини во земјата, кои, според законот, можат да вдомат до пет возрасни лица или деца со попреченост или до седум деца без родителска грижа. Во јануари 2020 година во нив се сместени вкупно 112 деца или возрасни лица. Од нив, децата и лицата со попреченост (вкупно 24) се сместени во пет мали групни домови. Дополнително, седум лица со физичка попреченост добија на располагање државни станови во кои добиваат соодветна грижа и лична асистенција, а две лица со физичка попреченост се вратија во биолошкото семејство и добиваат лична асистенција.

Министерството за труд и социјална политика со поддршка на средства од претпристапната помош на Европската Унија во текот на 2016-2017 година спроведуваше проект „Унапредување на услугите за социјално вклучување“ во кој една од главните компоненти беше воведување и стандардизација на услугата за персонална асистенција во Република Северна Македонија. Како резултат на проектот и заради одржливост и оправданост на средствата кои беа обезбедени од страна на Европската Унија, но и заради реформските процеси во испораката на услугите за лицата со попреченост, Министерството за труд и социјална политика во измените и дополнувањата на Законот за социјална заштита („Службен весник“ бр. 163/17 од 14.11.2017) предложи измени во членот 10 во став 1 со цел да се предвидат мерки за обезбедување на персонална асистенција за лицата со попреченост, што значи дека се дава основ Владата на Република Северна Македонија да може да носи посебна програма за обезбедување на персоналната асистенција. Програмата за персонална асистенција за првпат се вовеле во 2018 година како услуга и истата е целосно финансирана од Буџетот на Република Северна Македонија. Воведувањето на оваа услуга придонесува за практична имплементација на Конвенцијата за правата на лицата со попреченост и претставува исполнување на долгогодишното барање на лицата со попреченост кое ќе допринесе за нивното независно и самостојно живеење, активно и рамноправно учество во заедницата и во општеството во целина. Услугата започна да се реализира во 7 општини во државата. Бројот на корисници во 2018 година беше 59, а бројот на персонални асистенти изнесуваше 53.

Персоналната асистенција, како услуга од системот на социјалната заштита опфаќа помош на лицата со попреченост во извршувањето секојдневни лични, домашни, активности за социјализација, за учество во образованието и на пазарот на трудот и други активности, кои лице без попреченост вообичаено би ги извршило без поддршка. Услугата произлегува од концептот за самостојно живеење на лицата со попреченост. Програмата ги утврдува корисниците, мерките, носителите и изворите на средствата за обезбедување на услугата на персонална асистенција.

Програмата за персонална асистенција за лица со попреченост за 2018 година се базира на концептот за самостојно живеење на лицата со попреченост и на разбирањето дека лицата со попреченост не се пасивни приматели на грижа и нега, туку граѓани кои имаат право и можат да ги контролираат своите животи, да прават избор, да донесуваат одлуки и да преземат одговорност за нив. Со Програмата за персоналната асистенција се зајакнува системот на социјална заштита и се поттикнува плурализам во обезбедувањето на социјалните услуги, согласно потребите на граѓаните.

Образование

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 и имаат право и на индивидуална помош за стекнување на основно образование и воспитание.

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 државата. 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 училишта.

Министерството за образование и наука во соработка со стручната фела и невладините организации изготви нов предлог на Закон за основно образование²¹, кој беше предмет на јавна расправа. Во новиот Закон за основно образование има голем број законски одредби кои одат во насока на подобрување на инклузијата на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта. За новиот Закон за основното образование Министерството за образование и наука ќе реферира во следниот извештај.

Ученици со посебни образовни потреби во посебните основни училишта и заводите			
Учебна година	Машки	Женски	Вкупно ученици
2015/2016	291	123	414
2016/2017	300	144	444
2017/2018	282	141	423
2018/2019	285	139	424

Извор: Министерство за образование и наука

Ученици со посебни образовни потреби инклузирани во редовните паралелки во основни училишта		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2015/2016	40	388
2016/2017	44	413
2017/2018	57	493
2018/2019	63	571

Извор: Министерство за образование и наука

Ученици со посебни образовни потреби вклучени во посебни паралелки во редовните основни училишта		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2015/2016	21	319
2016/2017	21	338
2017/2018	21	331
2018/2019	20	320

Извор: Министерство за образование и наука

²¹ Новиот Закон за основно образование беше усвоен од Собранието на Република Северна Македонија во јули 2019 („Службен весник“ бр. 161/2019 од 5.8.2019)

Ученици со посебни образовни потреби вкупно во редовните основни училишта (инклузирани во редовните паралелки и вклучени во посебните паралелки)		
Учебна година	вкупно училишта	вкупно ученици
2015/2016	61	707
2016/2017	65	751
2017/2018	78	824
2018/2019	83	891

Извор: Министерство за образование и наука

Што се однесува до средното образование и барањето на Комитетот во извештајот да бидат содржани информации за училиштата за ученици со инвалидитет т.е учениците со посебни образовни потреби запишани во редовна гимназија или стручни средни училишта или во државни училишта за уметности²², известуваме дека во Република Северна Македонија постојат 4 државни специјални училишта во коишто се образуваат ученици:

- Државно училиште за деца и младинци со оштетен вид ДУРДМОВ „Димитар Влахов“ - Скопје;
- Државен училишен центар за образование на ученици со оштетен слух „Партенија Зографски“ - Скопје;
- Државно средно училиште за ученици со интелектуална попреченост „Св. Наум Охридски“ - Скопје;
- Државно средно училиште за ученици со интелектуална попреченост „Искра“ - Штип.

Во овие 4 училишта се образуваат вкупно 228 ученици во 9 струки.

Во однос на бараните информации од страна на Комитетот за условите за тестирање или испитување на децата со инвалидитет, односно дали квалификациите со кои се стекнуваат овие ученици се еднакви на оние на другите ученици, без оглед на тоа дали се во редовни или специјални училишта и дали за нив се направени посебни подготовки за време на проверката на знаењето²³, информираме дека по однос на наведеното прашање имаме известувано во Анекс 2 кон Петтиот извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба (доставен до комитетот во декември 2017 година), со што повторно го приложуваме одговорот, надограден и надополнет со информации за референтниот период:

- Бирото за развој на образованието, во соработка со УНИЦЕФ, во 2015 година изработи Прирачник за наставници за формативно оценување во одделенската настава „Формативно оценување кај учениците со потешкотии во учењето“. Истиот посочува за начинот на формативно оценување на ученици со потешкотии во

²² Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.17.

²³ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.19.

учењето; планирање на наставата и поставување на јасни цели и очекувани исходи и критериуми за успешност; поставување на прашања и дискусија, конструктивна повратна информација; самооценување и заемно оценување; планирање врз основа на рефлексивност; информирање на родителите.

Сè повеќе се рedefинираат односите во училиштата со што учениците со потешкотии во учењето ќе бидат ценети поради она што се, наспроти различностите. Начинот и формите на следење на постигнувањата треба да бидат насочени кон процесот на учење, приспособени на посебностите на ученикот и да дејствуваат афирмативно и поттикнувачки.

Описното оценување е најдобар начин со кој се обезбедува децата да добијат повратна информација за тоа што е постигнато, каков е напредокот во одреден период, а воедно, дејствува стимулирачки врз самопочитувањето, чувството на успешност и севкупниот развој на детето.

Самиот Прирачник дава конкретни упатства за наставниците кои методи на работа да ги применат и кои материјали да ги употребат за да ги задоволат индивидуалните потреби на детето, а да не ги издвојуваат од другите деца.

- Бирото за развој на образованието изработи „Водич за работа на училишниот инклузивен тим“. Водичот е изготвен во рамките на програмата Инклузивно образование во основното училиште. Програмата ги поддржува активностите на Министерството за образование и наука за образование насочено кон остварување на правата на децата за пристап и вклученост во образованието, како и подобрување на постигањата преку обезбедување повисок квалитет на образование за сите деца. Во изготвување на „Водичот за работа на училишниот инклузивен тим“ биле вклучени инклузивни тимови од основните училишта кои во текот на учебната 2016/2017 година ги применувале предложените постапки и инструменти од страна на авторите на водичот. Прирачникот е издаден со поддршка на Уницеф и Македонскиот центар за граѓанско образование.
- Бирото за развој на образованието, во соработка со УНИЦЕФ, во текот на 2018 година реализираа 19 обуки за инклузивно образование во 19 основни општински училишта со кои беа опфатени вкупно 645 наставници, стручни соработници и директорите на училиштата во кои беа реализирани обуките.

Други дополнителни информации:

- Работна група формирана од Министерот за образование и наука изготви унифициран формулар за запишување и следење на развојот на учениците во основните и средните посебни училишта, кој се применува почнувајќи од учебната 2016/2017 година. Формуларите исклучиво се употребуваат за потребите на училиштето во согласност со родителот/старателот на ученикот. Формуларот за следење има за цел да го следи развојот на ученикот, неговото постигнување и напредување.

- Во делот на начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта известуваме дека донесен е нов правилник кој го заменува стариот правилник за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта – Правилник за бројот на учениците со посебни образовни потреби во паралелка и начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта („Службен весник на РМ“ бр.136/17 од 26.9.2017 година).
- Во септември 2017 година успешно е промовиран *„Проектот за деца со пречки во видот“* поддржан од Американската агенција за меѓународен развој (УСАИД) и Меѓународната фондација на Лајонс клубовите (ЛЦИФ), со кој се промовирани 120 учебници за основното образование, од прво до деветто одделение на македонски и на албански јазик адаптирани и печатени на Брајовото писмо за учениците со пречки во развојот.
- Во септември 2017 година претставен е преводот на *Прирачникот за Меѓународната класификација на функционирање, попречености и здравје*. Прирачникот става акцент на способностите, а не на пречките или самото оштетување, па ќе послужи како алатка за воведување инклузивни практики во секторите здравство, образование и социјална заштита. Прирачникот е значаен поттик за конечното донесување на Правилникот за проценка на дополнителната образовна, здравствена и социјална поддршка на дете или младинец, што се усвојува од страна на сите релевантни министерства – Министерството за здравство, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука. Дополнително се очекува во оваа постапка да се вклучи и Министерство за локална самоуправа.
- Формирана е Комисија за Меѓународна класификација на функционирање, попречености и здравје. Проектот *„Подготовка за имплементација на новиот модел на функционална проценка за дополнителна образовна, здравствена и социјална поддршка на дете или младинец, базиран на меѓународната класификација на функционирањето-МКФ“*, започна да се спроведува, во организација на Сојузот на специјални едукатори и рехабилитатори на Република Северна Македонија со финансиска поддршка од Канцеларијата на УНИЦЕФ-Скопје. Проектот е во фаза на пилотирање (во текот на 2019 година). Повеќе информации во врска со ова се дадени погоре во Извештајот, а подетално за овие прашања и постигнатите резултати ќе се извести во следниот Извештај.

Стручна обука

Во согласност со заклучокот на Комитетот дека ситуацијата во Република Северна Македонија не е во согласност со Член 15§1 од Повелбата, врз основа на тоа што Комитетот смета дека не е утврдено дали правото на редовно образование и обука на

лицата со инвалидитет е ефикасно загарантирано²⁴, дополнително ги даваме и следните информации:

Како што наведовме и погоре, од страна на Бирото за развој на образованието е изработен т.н. „Водич за работа на училишниот инклузивен тим“. Водичот е изготвен во рамките на програмата Инклузивно образование во основното училиште. Програмата ги поддржува активностите на Министерството за образование и наука за образование насочено кон остварување на правата на децата за пристап и вклученост во образованието, како и подобрување на постигањата преку обезбедување на повисок квалитет на образование за сите деца. Во изготвување на „Водичот за работа на училишниот инклузивен тим“ биле вклучени инклузивни тимови од основните училишта кои во текот на учебната 2016/2017 година ги применувале предложените постапки и инструменти од страна на авторите на водичот. Прирачникот е издаден со поддршка на UNICEF и Македонскиот центар за граѓанско образование.

- Бирото за развој на образованието, во соработка со UNICEF, во 2018 година реализираа 19 обуки за инклузивно образование во 19 основни општински училишта, со кои беа опфатени вкупно 645 наставници, стручни соработници и директорите на училиштата во кои беа реализирани обуките.
- Зголемен е бројот на дефектолози во редовните училишта, Имено, само во 2016 година вработени се дополнителни 74 дефектолози кои даваат поддршка на учениците со попреченост и работат со останатите членови на инклузивниот тим во изготвување на индивидуалните образовни планови за секој ученик поединечно.
- Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за вработување и Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP), заедно со локалните заедници и граѓанските организации, согласно позитивните искуства од учебната 2017/2018 година и во учебната 2018/2019 година, продолжија да ја имплементираат програмата за ангажирање на лични и образовни асистенти, програма која е поддржана и преку активните програми и мерки за вработување од Оперативниот план, т.е. во рамките на Програмата „Општинско - корисна работа“. Образовните и личните асистенти ја даваат потребната индивидуална и соодветна поддршка на учениците со посебни образовни потреби во воспитно-образовниот процес, со цел стекнување на квалитетно образование за секој ученик и реализирање на неговиот целосен потенцијал. Во оваа учебна година со оваа програма се ангажирани 334 лични и образовни асистенти во 38 општини од вкупно 81 општина во државата.

²⁴ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.20.

Како што веќе и претходно наведовме во рамки на Анексот II од Петтиот извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба (доставен до комитетот во декември 2017 година), би сакале и во оваа прилика да го потенцираме следното:

Во последните свои заклучоци (од 2016 година) Европскиот Комитет за социјални права наведува дека и покрај дополнителните информации во претходните извештаи доставени од наша страна, смета дека повторно не се одговорени повеќето прашања наведени во претходните заклучоци (Заклучоци XX-I/2012 и XIX-I/2008), или не се обезбедени релевантни статистички податоци, поради што не може да се утврди дали ситуацијата во Република Македонија е во согласност со Членот 15, став 1 од Повелбата²⁵.

Република Северна Македонија во континуитет настојува да ги достави до Европскиот комитет за социјални права сите релевантни информации кои се достапни и со кои располага по однос на одредбите на Повелбата што се предмет на известување. Исто така, во сите Извештаи се настојува да се обезбедат што е можно попрецизни и посеопфатни одговори на сите конкретно поставени прашања и барања за дополнителни информации од страна на Комитетот.

Таков е случајот и со доставувањето на потребните информации поврзани со Членот 15 од ревидираната Европска социјална повелба, за кој и во овој Извештај, како и во претходните, ги доставуваме последните ажурирани информации и податоци со кои располагаат надлежните институции во Република Северна Македонија.

Во насока да се овозможи реално согледување и оценка на состојбата во Република Северна Македонија по однос на правата утврдени и гарантирани со Членот 15§1 од Европската социјална повелба, го замолуваме Комитетот да наведе кои се точно информациите и податоците кои недостасуваат и кои се точно тие неодговорени прашања на кои се повикува во последниот и во неколкуте претходни заклучоци (Заклучоци XX-I/2012 и XIX-I/2008).

²⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Северна Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 20.

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 инвалидноста. Во одредени случаи, таквите мерки подразбираат користење на специјализирани служби за посебно распоредување и поддршка.

Вработување на лица со попреченост

Вработувањето на лицата со попреченост е регулирано со Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на Република Македонија” бр. 44/00, 16/04, 62/05, 113/05, 29/07, 88/08, 161/08, 99/09, 136/11, 129/15, 147/15, 27/16 и 99/18) со кој се уредуваат посебните услови за вработување и работење на лицата со инвалидноста како и условите за основање и погодностите за работење на трговско друштво за вработување на инвалидните лица. Со овој закон се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидните лица кога истите самостојно вршат дејност како трговец поединец, работат кај работодавач или имаат својство на работодавач, работат во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица - заштитно друштво. Со Законот за вработување на инвалидни лица се дефинира и поимот на инвалидно лице, постапката за утврдување на инвалидноста, рокот за донесување на решение во оваа постапка и правото на жалба против ова решение и мерките и условите за вработување и работење на инвалидното лице и критериумите за доделување на средства од Посебниот фонд како постапката на надзор на наменското трошење на средствата од Посебниот фонд.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на РМ“ бр. 99 од 29.5.2018 година), се доуредува постапката за доделување на средства од Посебниот фонд, со цел наменско користење на доделените средства и начинот на вршење на увид во користењето на овие средства. Со наведените измени на Законот се воведува категорија на самовработено лице наместо трговец поединец, со што се врши усогласување со одредбите на законите од областа на социјалното осигурување (Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Законот за здравствено осигурување и Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување). Истовремено со горенаведените измени и дополнувања се воведува и работен асистент на инвалидно лице кое е вклучено во работно оспособување, на негово барање или на барање на работодавецот, како и постапка на вршење увид на наменското користење на доделените средства од Посебниот фонд и постапка на право на жалба на корисникот на средствата од Посебниот фонд.

Со цел спроведување на предвидените мерки во Законот за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица (објавен во „Службен весник на РМ“ бр. 99/18 од 29.5.2018 година), донесени се три подзаконски акти, односно правилници со кои подетално се уредени истите и тоа:

- Правилник за начинот на спроведување на надзорот над одредбите од Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на РМ“ бр.159/18),
- Правилник за начинот на вршење на увид на наменското користење на доделените средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица („Службен весник на РМ“ бр. 159/18) и
- Правилник за поблиските услови и начинот на обезбедување на работниот асистент на инвалидно лице и финансискиот надомест за работниот асистент на инвалидно лице („Службен весник на РМ“ бр. 159/18).

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на РМ“ бр. 27/16 од 15.2.2016 година) се доуредува постапката за утврдување на инвалидност, рокот за донесување на решение во оваа постапка и правото на жалба против ова решение.

Согласно горенаведениот закон, инвалидноста, врз основа на поднесено барање од инвалидно лице, неговиот родител или старател, ја утврдува комисија за оцена на работната способност на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Северна Македонија, освен ако инвалидноста на лицето не е утврдена од друг надлежен орган. На инвалидно лице со навршени над 26 години возраст, кое има документ за видот и степенот на попреченост согласно законските прописи од социјалната заштита издаден пред повеќе од 10 години, при првото вработување задолжително му се утврдува инвалидност од страна на комисија за оцена на работната способност на Фондот. Работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место ги определува Комисија при Министерството за труд и социјална политика која со акт, односно со решение бр. 02-2683/1 од 21.02.2018 година е формирана од страна на министерот за труд и социјална политика.

Вработување на инвалидно лице се врши од редот на евидентирани невработени лица во Агенција за вработување на Република Северна Македонија.

Во однос на барањето на Комитетот да се обезбедат ажурирани бројки во врска со вкупниот број на лица со инвалидитет, бројот на лица со инвалидитет на работоспособна возраст, бројот на вработувања (на отворениот пазар или заштитно вработување), бројот на лица кои имаат корист од мерките за вработување и бројот на оние кои бараат вработување²⁶ информираме дека Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија води посебна евиденција на невработени инвалидни лица.

²⁶ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.21.

Притоа, бројот на евидентирани инвалидни лица е вклучен во вкупниот број на евидентирани невработени лица. Во тој дел, состојбата е следна:

Пол	31.12.2015					
	Невработени лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,587	100.0	916	100.0	2,503	100.0
Мажи	1,055	66.5	539	58.8	1,594	63.7
Жени	532	33.5	377	41.2	909	36.3

Извор: АВРСМ

Пол	31.12.2016					
	Невработени лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,512	100.0	943	100.0	2,455	100.0
Мажи	1,026	67.9	546	57.9	1,572	64.0
Жени	486	32.1	397	42.1	883	36.0

Извор: АВРСМ

Пол	31.12.2017					
	Невработени лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,449	100.0	885	100.0	2,334	100.0
Мажи	986	68.0	517	58.4	1,503	64.4
Жени	463	32.0	368	41.6	831	35.6

Извор: АВРСМ

Пол	31.12.2018					
	Невработени лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,336	100.0	914	100.0	2,250	100.0
Мажи	894	66.9	548	60.0	1,442	64.1
Жени	442	33.1	366	40.0	808	35.9

Извор: АВРСМ

Вид на инвалидност	31.12.2018					
	Невработен и лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,336	100.0	914	100.0	2,250	100.0
Со пречки во развојот	524	39.2	385	42.1	909	40.4
Телесна инвалидност	326	24.4	188	20.6	514	22.8
Пречки во слухот и говорот	104	7.8	80	8.8	184	8.2
Инвалиди на трудот	112	8.4	48	5.3	160	7.1
Пречки во видот	90	6.7	56	6.1	146	6.5
Останати категории	180	13.5	157	17.2	337	15.0

Школска подготовка	31.12.2018					
	Невработен и лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
В к у п н о	1,336	100.0	914	100.0	2,250	100.0
Без образование и со основно образование	722	54.0	556	60.8	1,278	56.8
Непотполно средно образование	289	21.6	177	19.4	466	20.7
Завршено средно образование	280	21.0	163	17.8	443	19.7
Више образование	10	0.7	3	0.3	13	0.6
Високо образование	31	2.3	15	1.6	46	2.0
Магистри на наука	4	0.3	0	0.0	4	0.2
Доктори на наука	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Извор: АВРСМ

Возраст	31.12.2018					
	Невработени лица	%	Други лица кои бараат работа	%	Вкупно (невработени лица + други лица кои бараат работа)	%
Вкупно	1,336	100.0	914	100.0	2,250	100.0
од 15 до 19 год.	20	1.5	1	0.1	21	0.9
од 20 до 24	88	6.6	34	3.7	122	5.4
од 25 до 29	111	8.3	74	8.1	185	8.2
од 30 до 34	158	11.8	106	11.6	264	11.7

од 35 до 39	141	10.6	142	15.5	283	12.6
од 40 до 44	174	13.0	139	15.2	313	13.9
од 45 до 49	152	11.4	133	14.6	285	12.7
од 50 до 54	159	11.9	104	11.4	263	11.7
од 55 до 59	200	15.0	96	10.5	296	13.2
60 и повеќе	133	10.0	85	9.3	218	9.7

Извор: АВРСМ

Поттикнувањето на вработување инвалидни лица е регулирано со Законот за вработување на инвалидни лица, каде е уредено доделувањето средства на работодавачи кои вработуваат инвалидни лица за вработувањето на овие лица, за адаптација на работно место, за набавка на опрема и за работно оспособување на вработените инвалидни лица.

Како одговор на прашањето на Комитетот за спроведувањето на обврските на работодавачот да направи соодветни приспособувања, се наведува дека согласно Законот за вработување на инвалидни лица, од работодавачите се бара да создадат соодветни работни услови и да го прилагодат работното место според работата, видот и нивото на образование и видот и степенот на инвалидитет на лицето со инвалидитет што се вработува. Работодавачите може да побараат грантови од релевантниот Посебен фонд за прилагодување на работното место. Според барањето на Комитетот во извештајот да бидат содржани информации во врска со бројот на апликации за грантови и бројот на доделени грантови кој ги доделува Посебниот фонд, за вработување лица со инвалидитет²⁷ во продолжение ги обезбедуваме следните табеларни прикази:

Доделени средства од Посебниот фонд во 2015				
Ред. бр.	Основ за доделување средства	Број на работодавачи	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства (МКД)
1	Вработување на инвалидни лица	82	121	49,702,460
2	Адаптација на работно место	1	1	100,000
3	Набавка на опрема	83		100,139,130
4	Работно оспособување на вработени инвалидни лица	0	0	0
ВКУПНО:		166	122	149,941,590

Извор: АВРСМ

²⁷ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.21.

Доделени средства од Посебниот фонд во 2016				
Р.б	Основ за доделување средства	Број на работодавачи	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства (МКД)
1	Вработување на инвалидни лица	150	208	85,838,060
2	Адаптација на работно место	2	2	200,000
3	Набавка на опрема	24		37,529,804
4	Работно оспособување на вработени инвалидни лица	0	0	0
ВКУПНО:		176	210	123,567,864

Извор: АВРСМ

Доделени средства од Посебниот фонд во 2017				
Р.б	Основ за доделување средства	Број на работодавачи	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства (МКД)
1	Вработување на инвалидни лица	138	223	94,376,100
2	Адаптација на работно место	6	6	569,927
3	Набавка на опрема	36		59,216,181
4	Работно оспособување на вработени инвалидни лица	0	0	0
ВКУПНО:		180	229	154,162,208

Извор: АВРСМ

Доделени средства од Посебниот фонд во 2018				
Р.б	Основ за доделување средства	Број на работодавачи	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства (МКД)
1	Вработување на инвалидни лица	153	209	95.266.160
2	Адаптација на работно место	2	2	200.000
3	Набавка на опрема	55		79.892.022
4	Работно оспособување на вработени инвалидни лица	0	0	0
ВКУПНО:		210	211	175.358.182

Извор: АВРСМ

Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи за 2018 година					
Возраст	Вкупно	Заштитно друштво	Јавен, државен сектор	Останати фирми	Трговец, поединец
До 19	18	16		2	
20-24	100	48	10	41	1
25-29	144	53	5	84	2
30-39	405	113	21	259	12
40-49	394	101	27	255	11
50-59	220	70	10	132	8
Над 60	49	13	2	33	1
Вкупно	1,330	414	75	806	35

Извор: АВРСМ

Во врска со барањето на Комитетот колку време ѝ било потребно на Комисијата да ги извести работодавачите кои сакаат да вработат лице со инвалидитет за својата одлука и дали против одлуката може да се поднесе тужба пред суд²⁸ информираме дека:

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица („Службен весник на РМ“ бр. 27 од 15.2.2016 година), предвидена е управна постапка за утврдување на инвалидност за вработување на лица со инвалидитет. Согласно законските одредби, барањето за утврдување на инвалидност се поднесува до филијалата на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Северна Македонија според местото на живеење на барателот. Постапувајќи по барањето, решение за утврдување на инвалидност донесува надлежната филијала на Фондот, а врз основа на наодот донесен од Комисијата за оцена на работната способност на Фондот, во рок од 45 дена од денот на поднесување на барањето.

Комисијата за оцена на работната способност на Фондот е должна да го изготви и да го достави наодот најдоцна во рок од 30 дена од денот на приемот на барањето.

Против решението на Фондот подносителот на барањето има право на жалба до Министерството за труд и социјална политика, во рок од 15 дена од денот на приемот на решението.

Во постапка за решавање за правата и обврските кои произлегуваат од овој закон се применуваат прописите за општата управна постапка каде што е предвидено и право на тужба против второстепеното решение.

Врз основа на решението со кое кај барателот е утврдена инвалидност согласно одредбите на Законот за вработување на инвалидни лица, инвалидното лице се упатува на Комисија за определување на работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место, која е формирана со акт на министерот за труд и социјална политика, односно со решение бр.02-2683/1 од 21.02.2018 година. Комисијата за определување на работите кои може да ги извршува

²⁸ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.22.

инвалидното лице на соодветното работно место со наод и мислење, а според видот и степенот на инвалидитетот на инвалидното лице определува кои работи и работни задачи може истото да ги извршува кај работодавачот. Составот на Комисијата и начинот на донесување на наод и мислење за определување на работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место се уредени со Правилник за составот на комисијата и начинот на донесување на наод и мислење за определување на работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место („Сл. весник на РМ“ бр. 15/2006 и 24/2007).

Мерки за поттикнување на вработувањето на лицата со попреченост

Во контекст на бараните информации од страна на Комитетот за мерките кои се планирани за зголемување на вработувањето на лицата со инвалидитет и бараните релевантни статистички податоци²⁹ информираме дека во согласност со Законот за вработување на инвалидни лица, предвидени се следните мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидно лице и тоа:

1. Доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку тоа е потребно и набавка на опрема според критериумите и начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика и тоа:

- за вработување на инвалидно лице, согласно Законот за вработување на инвалидни лица на неопределено време, во висина од 20 просечни нето плати исплатени во Република Северна Македонија за претходната година, односно 40 просечни нето плати исплатени во Република Северна Македонија за претходната година за вработување на слепо лице со оштетеност на видот од 90 до 100% и телесно инвалидно лице на кое заради движење му е потребна инвалидска количка.
- за адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице, 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 и
- за набавка на опрема во висина до 200 просечни нето плати во Република Северна Македонија во претходната година, при што барателот треба да учествува со сопствено учество од 20% (сопствени средства, кредит од банка или лични средства на сопственикот на фирмата), а износот на доделените средства може да биде најмногу до висината на имотот и трајниот капитал заведен во книгите на барателот (основачки влог, опрема, градежни деловни објекти, дуќани и слично) и достави хипотека во однос 2:1 или банкарска гаранција во висина на одобрените средства. Основен критериум за утврдување на висината на доделените средства за опрема е бројот на вработените инвалидни лица, односно колку е поголем бројот на вработени инвалидни лица, толку поголем е и износот на доделени неповратни средства, односно нето плати исплатени во Република Северна Македонија, кои се доделуваат на барателот.

²⁹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.22.

2. Ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси

Вработеното инвалидно лице кај кое е утврдена инвалидност се ослободува од плаќање на персонален данок на доход. Средствата за придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување за лицата кај кои е утврдена инвалидност се обезбедуваат од Буџетот на Република Северна Македонија и тоа најмногу во висина на придонесите на основица од две нето просечни плати исплатени во Република Северна Македонија во претходниот месец. За разликата од нето платата која го надминува овој износ, средствата за придонеси ги плаќа работодавецот.

3. Финансиска поддршка во работењето.

Под финансиска поддршка во работењето се сметаат погодностите што ги добива инвалидното лице кое самостојно врши дејност како самовработено лице, односно заштитно друштво, при користењето на средства од Посебниот фонд. За самовработено лице се смета физичко лице кое самостојно врши економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, согласно со закон.

4. Работен асистент на инвалидно лице кое е вклучено во работно оспособување, на негово барање или на барање на работодавецот. Финансискиот надомест за работниот асистент се исплаќа на месечна основа, според бројот на работните часови за кои работниот асистент ги давал услугите, при што бројот на работните часови на работниот асистент може да изнесува најмногу до 80 часа во текот на еден месец.

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.

Еднакви права

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 („Службен весник на РСМ“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18). 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.

Исклучоците од забрана на дискриминација се прецизирани во Член 8 од Законот за работни односи.

Во согласност со барањето на Комитетот да се обезбедат примери за работни места/активности кои се резервирани исклучиво за лица од еден пол, и тоа дали на жените им е забрането да работат ноќна смена или да работат во рудници/под земја³⁰, наведуваме:

- Примери на случаи кога вработување на лица од еден пол нема да се смета за дискриминација:
 - кога постои утврдена квота на полова застапеност во работа на одредено тело или орган
 - при снимање на филм или реклама, кога одреден лик мора да биде од едниот или другиот пол
 - за извршување на верски обреди во христијанските или муслимански храмови (и кај едните и кај другите, обредите ги вршат лица од машки пол).
- Во однос на забраната за работа ноќе, информираме дека Република Северна Македонија во 2018 година ја ратификуваше Конвенцијата за работа ноќе (С 171), која има директна примена, што подразбира еднаков пристап до ноќната работа на мажите и жените, со соодветна заштита на мајчинството.
- Во однос на забраната за работа во рудници, односно под земја, како резултат на актуелните трендови за отстранување на полово-базираните рестрикции во работата и препораките на МОТ, во новиот Закон за работните односи (кој е во подготовка) нема да биде содржана оваа забрана.

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.

Законот за работни односи предвидува забрана на секаков вид на психичко вознемирување на работното место–мобинг. Со Законот е предвидена заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство.

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.

Исто така, во Законот за работните односи (член 11) е регулирано и прашањето во врска со товарот на докажување во случај на спор за дискриминација.

³⁰ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.24.

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.

Исто така, согласно новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РСМ“ бр. 101/2019), синдикатот може да се јави и како застапник или тужител кога се работи за поголема група на лица без притоа да бара согласност, односно се воведува тужба од јавен интерес (*action popularis*).

Здруженија, фондации, синдикати или други организации од граѓанското општество и неформални групи кои имаат оправдан интерес за заштита на интересите на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита од дискриминација, можат да поднесат тужба, ако направат веројатно дека со постапувањето на тужениот се дискриминирани поголем број лица.

Во тужбата може да се истакне барање:

1. да се утврди дека тужениот извршил дискриминација врз групата чиешто интереси ги застапува тужителот, односно дејството што го презел или го пропуштил може да доведе до дискриминација на групата;
2. да се забрани преземање дејства со кои се дискриминира групата чиешто интереси ги застапува тужителот;
3. да се задолжи тужениот да преземе дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
4. да се објави во медиумите диспозитивот на пресудата со која е утврдена дискриминацијата во пристапен формат на трошок на тужениот.

Прашањето за товарот на докажување е соодветно регулирано и во Законот за спречување и заштита од дискриминација (член 26 и член 37), согласно кој товарот на докажување преминува на страната на тужениот, ѝ во постапка пред Комисијата за заштита од дискриминација ѝ во судска постапка. Подносителот на претставката во постапка пред комисијата или тужбата во судска постапка кој тврди дека во согласност со одредбите на овој закон е сторена дискриминација е должен да ги изнесе сите факти што го прават тврдењето веројатно.

Доколку Комисијата или Судот зависно од постапката, утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката. Во новиот закон не се бара од тужителот да поднесе со претставката или тужбата и докази, се бара само да изнесе факти што го прават веројатно тврдењето дека тоа лице е дискриминирано.

Законот за спречување и заштита од дискриминација предвидува 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. Лицата кои сметаат дека претрпеле дискриминација можат да поднесат претставка до Комисијата, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање такса и друг надоместок. Лицето кое смета дека е дискриминирано пред Комисијата може да биде застапувано од страна на здружение, фондација или синдикат со претходно дадена согласност. Здруженија, фондации, синдикати или други организации од граѓанското општество и институции, што имаат оправдан интерес за заштита на интересите на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со

заштита од дискриминација, можат да поднесат претставка, ако направат веројатно дека со постапувањето на одредено физичко или правно лице се дискриминирани поголем број лица. Комисијата исто така покренува постапка по службена должност по допрен глас. Комисијата дава мислење во рок од 60 дена од денот на поднесувањето на претставката и го доставува до поднесувачот и до лицето против кое е поднесена претставката, овој рок е скратен од претходниот закон во кој рокот беше 90 дена. Со писменото мислење а по утврдената дискриминација, Комисијата препорачува начин на отстранување на повредите на правото, лицето (правно или физичко) на кое е упатена препораката е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката или во подолг рок доколку постојат особено оправдани причини, но не подолго од шест месеци, како и за тоа да ја извести Комисијата. Доколку лицето на кое е упатена препораката не постапи по препораката Комисијата задолжително согласно новиот закон поднесува барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежниот суд за прекршоци. Комисијата по сопствена иницијатива може да упатува и општа препорака во случај на дискриминација на поголем број лица.

Во судска постапка за заштита од дискриминација во новиот закон граѓаните се ослободени од плаќање на судски такси за покренување и водење на постапки за заштита од дискриминација. Исто така во новиот закон во судската постапка за заштита од дискриминација, покрај доказите пропишани во Законот за парничната постапка, како доказ можат да се користат и статистички податоци и/или податоци добиени со тестирање ситуација. Во новиот закон во делот на судска заштита уредено е и учеството на трети лица, односно во парница по повод тужба, може како замешувач на страна на лицето кое тврди дека е дискриминирано, да се придружи орган, организација, установа, здружение или синдикат или друго лице кое во рамките на својата дејност се занимава со заштита на правата на еднаквост и недискриминација за чиешто права се одлучува во постапката.

Во однос на барањето на Комитетот, во Извештај да се обезбедат информации за сите случаи на дискриминација при вработување со коишто судовите и Комисијата за заштита од дискриминација се занимаваат, со конкретни наводи за нивната природа и исход, санкциите наметнати врз работодавачите и надоместок кој им се дава на работниците³¹ истакнуваме дека одговорот на ова прашање/барање наведено од страна на Комитетот (ECSR) е веќе даден погоре во рамките на овој Извештај, во делот кој се однесува на Членот 1§2 од Повелбата (види [погоре](#) – стр. 33, 34, 35, 36).

Во однос на барањето на Комитетот околу појаснување за значењето/разбирањето на принципот на еднаков надомест за „еднаква работа со еднакви одговорности на истата работна позиција, без разлика на полот“ предвидени во

³¹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.24.

*член 108 од Законот за работни односи и како се применува во пракса*³² ги презентираме следните информации:

Постојниот Закон за работни односи го уредува и прашањето, односно обврската за еднакво плаќање на мажи и на жени (член 108).

Две лица од различен пол вршат еднаква работа со еднаква вредност ако: вршат иста работа под исти или слични услови или би можеле меѓусебно да се заменат; работата која еден од нив ја врши е со слична природа со работата која ја врши другиот, а разликата помеѓу извршената работа и условите под кои секој од нив работи се незначителни; работата која еден од нив ја врши е со еднаква вредност како работата која ја врши другиот, имајќи ги предвид критериумите како што се: квалификации, вложен труд, одговорност и работни услови.

Во новиот предлог-текст на Законот за работните односи, чијашто подготовка е во тек, ќе биде подетално уредено и ова прашање, заради воедначена примена на принципот на еднакво плаќање за работи со еднаква вредност.

Според Член 105 став 1 од Законот за работните односи, работникот има право на заработувачка – плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Законот ја уредува само минималната плата, додека за висината на платата препушта на колективните договори. Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството предвидува 9 степени на сложеност на работни задачи со коефициенти на висина на плата според сложеноста со упатување дека исто се доуредува со колективни договори на ниво на гранка. Мал е бројот на работодавачите кои ги обврзуваат колективните договори на ниво на гранка. Останува платите да се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач, односно со договорот за вработување. Главно за исто работно место кај работодавачот, работниците имаат иста плата.

Според досегашните истражувања, основа за помалите плати на жените, се смета дека беше поради нееднаквиот пристап до работни места со повисоки плати, што треба да се надмине со правилна имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите. Во оваа насока, при утврдување на правото за учество во програмите и мерките за вработување, со финансиска поддршка од страна на државата, предвидено е да се настојува да се постигне еднаква застапеност на мажите и жените, согласно наведениот закон.

*Во однос на прашањето на Комитетот дали при судска постапка за еднакво плаќање е можно да се направи споредба на плаќањето и работните места надвор од компанијата која е директно засегната*³³ известуваме дека, во судска постапка, доколку постои

³² Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.25.

³³ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.25.

потреба може да се направи споредба на платите на поединечни работници со слични работи, доколку платите се уредени со ист колективен договор.

Во член 108 став 2 од Законот за работните односи се уредува следното: „Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот 1 на овој член, се ништовни.“ Во судската постапка за поништување на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од Законот за парничната постапка („Службен весник на РМ “ бр.79/2005, 110/2008, 83/2009, 116/201 и 124/15).

Согласно член 282 од Законот за парничната постапка: „Во текот на главната расправа ќе се расправа за предлозите на странките и за фактичките наводи со кои странките ги образложуваат своите предлози, односно ги побиваат предлозите на противникот, како и за доказите понудени од нивна страна, ќе се изведуваат доказите и ќе се претресуваат резултатите од нивното изведување. Странките можат да ги изнесуваат и своите правни сфаќања што се однесуваат на предметот на спорот“.

Во Член 284 се утврдува дека странките можат да изнесуваат нови факти и да предлагаат нови докази, како и да упатуваат поднесоци во кои ќе наведат нови факти и нови докази на првото или на било кое од наредните рочишта на главната расправа, само ако сторат веројатно дека без своја вина не биле во можност да ги изнесат, односно да ги предложат во дотогашниот тек на постапката. Врз основа на овие одредби произлегува дека странките имаат право да предлагаат како доказ да се направи споредба на плаќањето и работните места надвор од компанијата која е директно засегната.

Еднакви можности

Со Законот за еднакви можности на жените и мажите кој за прв пат се донесе во 2006 година, се уреди прашањето за воспоставување на еднаквиот третман на жените и мажите.

Во законодавството на Република Северна Македонија 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.

Во основите дадени во Законот се забранува дискриминацијата врз основа на пол, род, сексуална ориентација и родов идентитет.

Владата на Република Северна Македонија ги донесе следниве стратешки документи од областа на еднаквите можности на жените и мажите:

- Стратегија за родова еднаквост за период 2013-2020;
- Национален акциски план за родова еднаквост 2018-2020;
- Национален акциски план за спроведување на конвенцијата за спречување и

борба против насилство врз жените и домашно насилство во Република Северна Македонија (Истанбулска конвенција) 2018-2023

- Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа;

Покрај Стратегија за родова еднаквост која што директно произлегува од Законот за еднакви можности на жените и мажите, родовата перспектива е инкорпорирана во специфични стратегии, како:

- Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020.
- Национална стратегија за вработување 2016-2020 и Национален акционен план за вработување на Република Северна Македонија 2018-2020
- Национална стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост 2010-2020

Согласно законите и стратешките документи, Република Северна Македонија има воспоставено национална 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 Северна Македонија. Согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите, во сите министерства во рамки на Владата на Република Северна 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).

Во однос на барањето на Комитетот во извештајот да се обезбедат информации за конкретните мерки кои се преземени да се намалат нееднаквостите меѓу мажите и жените, особено информациите за нивното спроведување и влијание во борбата против половата дискриминација и намалување на родовиот јаз во платите³⁴ известуваме дека врз основа на последните податоци на Министерството за труд и социјална политика, во сите 81 општина се формирани Комисии за еднакви можности на жените и мажите и се назначени координатори за еднакви можности за жени и мажи. И покрај постигнатиот напредок во одредени области, како директен резултат од подготовката и извршувањето на механизмите за родова еднаквост, сепак, беше заклучено дека капацитетите на институционалните механизми сè уште не се на задоволително ниво за да одговорат на барањата кои произлегуваат од Законот за еднакви можности за жените и мажите. За таа цел, Министерството за труд и социјална политика – преку Секторот за еднакви можности - во соработка со советодавната меѓуминистерска група и со поддршка на UN Women презеде конкретни мерки во насока на систематизирање на пристапот за надградба на капацитетите на институционалните механизми. Во таа насока го разви е-модулот за континуирана обука и усовршување на државната

³⁴ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.26.

администрација којшто е интегриран во задолжителната програма за обука од страна на Министерството за администрација и информатичко општество за целата администрација на национално и на локално ниво, а истовремено подготвува и анализа за унапредување на механизмите за заштита.

Информираме и дека согласно законската обврска од членот 11 став 8 од Законот за еднакви можности, координаторите за еднакви можности на жените и мажите се должни до Министерството за труд и социјална политика да доставуваат годишни извештаи за состојбата со еднаквите можности на жените и мажите. Во извештаите е известно за следниве поважни мерки што ги презеле институциите:

- **Државниот завод за статистика**, на годишно ниво, од 2000 година ја објавува публикацијата „Жените и мажите во Република Северна Македонија“.
- Во фазите за избор и регрутирање на кадри од областа на безбедноста **Министерството за внатрешни работи** води грижа за родовиот концепт. Успешноста во имплементација на родовиот концепт се забележува во бројот на припаднички кои конкурирале и се примени на работните места како полицајки и исто така, бројот на припаднички на МВР на раководните позиции.
- Со предвидените мерки за финансиска поддршка на женското претприемништво, **Министерството за економија** ги вклучува жените на пазарот на трудот. Во 2015 година започна изработка на Стратегија за женско претприемништво.
- **Министерството за култура** известило дека забележано е значително влијание и присуство на жените во раководењето на проектите од областа на културата (147 жени и 125 мажи раководители на проекти).
- Во текот на 2015 **Министерството за образование и наука** има преземено мерки кои ја овозможуваат мобилноста во образованието (сместување, превоз и финансиски средства), со цел избирање на вид на образование според афинитетите, а не според местото на живеење.
- Во функција на зголемување на степенот на користење на компјутерите и интернетот, намалувањето на дигиталниот јаз и зголемувањето на компјутерските вештини на граѓаните на Република Северна Македонија, **Министерството за информатичко општество и администрација** во 2015 година ги спроведе следниве проектни активности: „Светот на дланка“, „Денот на девојките во ИКТ“, „На технологијата и се потребни девојки“, Startup Weekend. Овие активности воедно се дел од кампањите кои се спроведуваат во глобални рамки, а кон кои е вклучена и Република Северна Македонија. Особено внимание се посвети на креирањето на посебни мерки кои придонесоа во зголемувањето на вештините на жените и девојките за користење на компјутерите и нивно поголемо вклучување како студенти на техничките факултети.
- За надминување на бариерите и зголемена вработеност на жените (балансирање на приватен/професионален живот, женско претприемништво, дискриминација на пазарот на труд), **Агенцијата за вработување** имплементира соодветни програми и мерки. Информациите се поместени подолу во текстот, во делот за пазар на труд и економско јакнење на жените.
- Во 2017 година ратификувана е Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулската Конвенција);
- воведување на концептот на родово одговорно буџетирање;

- Интензивирање на процесот на грижа на децата и пренесување на товарот од жените кон општеството преку зголемување на капацитетите, отворање на нови установи за детска грижа (градинки) и обезбедување на различни форми на згрижување на децата. Преку инвестициите во градинки се создаваат услови поголем број деца да посетуваат установи за предучилишна возраст, а на мајките им се овозможува да бидат конкурентни и полесно да се вклучат на пазарот на труд.

Пазар на труд и економско јакнење на жените

Најголемиот дел активности и постигнати резултати во насока на унапредување на родова еднаквост на пазарот на труд и зајакнување на жените, во изминатите години Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија ги постигна преку напорите за континуирано надградување на своите услуги, креирајќи соодветни техники и методи за работа со невработените лица и работодавачите. Основна цел на Агенцијата за вработување како јавна установа, е да стане вистинска берза на трудот и да претставува клучен медијатор за поврзување на понудата и побарувачката на работната сила, а со тоа има и значајно влијание врз унапредувањето на функционирањето на пазарот на трудот во земјата. Агенцијата за вработување води грижа за еднаква застапеност на мажите и жените при имплементација на сите свои активности, вклучително и во делот на спроведување на годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот .

Политиката на вработување во Република Северна Македонија се дефинира во повеќе стратешки документи: Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020 година, Национален акциски план за вработување на млади лица, акциските планови за намалување на сивата економија, итн. Активните мерки и услуги се дефинираат на годишно ниво во оперативните планови за услугите на пазарот на трудот и активни програми и мерки за вработување.

Во однос на корисниците на некои од различните видови на услуги кои ги обезбедува Агенцијата за вработување за поддршка на невработените лица, во текот на **2015 година** беа понудени следниве услуги на АВРСМ:

- Помош при барање работа, со што беа опфатени 294,419 невработени лица, од кои 131,966 (44.8%) беа жени.
- Мотивациони обуки - со кои беа опфатени 11,768 лица, од кои 5,358 (45.53%) – жени;
- Обуки за подготовка за вработување, на кои учествувале 2,055 невработени лица, од кои 1,164 (56.64%) се жени.
- Професионална ориентација и кариерно советување, на која вкупно учествувале 2,451 лица и од нив 1,409 (57%) беа жени.
- Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување, кои ги користеле 1,042 лица, од кои 391 (37.52%) се жени.

Во текот на **2016 година** беа понудени и следниве услуги:

- Помош при барање работа, со опфат на 284,476 невработени лица, од кои 129,154 (45.4%) се жени.
- Мотивационите обуки, со кои беа опфатени 8,792 лица од кои 4,621 (52.6%) се жени.

- Обуки за подготовка за вработување, на кои учествувале 2,075 невработени лица од кои 1,250 (60.2%) беа жени.
- Професионална ориентација и кариерно советување, на која вкупно учествувале 3,061 од кои 1,621 (53%) - жени.

Во текот на **2017 година** беа понудени и следниве услуги:

- Помош при барање работа, со што беа опфатени 126,499 невработени лица од кои 58,123 (45.9%) беа жени.
- Мотивационите обуки, со опфат на 3,353 лица, од кои 1,789 (53.3%) се жени.
- Обуки за подготовка за вработување, на кои учествувале 533 невработени лица, од кои 343 (64.4%) се жени.
- Професионална ориентација и кариерно советување, на која вкупно учествувале 2,010 невработени лица, од кои над половината беа жени.
- Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување, кои ги користеле 510 лица од кои 244 (47.8%) се жени.

Во текот на **2018 година** беа реализирани следниве услуги:

- Помош при барање работа, опфатени 99,924 невработени лица, од кои 48,593 (48.6%) жени.
- Мотивационите обуки, со опфат на 4,314 лица, од кои 2,330 (54.0%) се жени.
- Обуки за подготовка за вработување, на кои учествувале 1,007 невработени лица од кои 589 (58.5%) се жени.
- Професионална ориентација и кариерно советување, на која вкупно учествувале 4,603 од кои 2,555 (55.5%) се жени.
- Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување, кои ги користеле 1,125 лица од кои 549 (48.8%) - жени.

Агенцијата за вработување спроведува и низа проекти во кои е значително учеството на жените. Со проектот Кредитирање на правни субјекти (микро и мали претпријатија) за отворање на нови работни места од вкупно вработените 132 лица, 59 (44.7%) се жени. Кај ИПА проектот „Справување со невработеноста на младите, долгорочно невработените и жените II“, најголем процент на учество на жени е во Компонентата 2 „Обука за општи вештини“ со која се опфатени 66.2% жени од вкупниот број на вклучени корисници (невработени лица).

Покрај во услугите, во продолжение е прикажано учеството на жените и во активните програми и мерки за вработување во изминативе четири години:

- **2018 година** - од вкупниот број на учесници во активни програми и мерки за вработување 56% се жени, а од вкупниот број на корисници на услуги за вработување 49% се жени.
- **2017 година** - од вкупниот број на учесници во активни програми и мерки за вработување 50% се жени, а од вкупниот број на корисници на услуги за вработување 46% се жени.
- **2016 година** - од вкупниот број на учесници во активни програми и мерки за вработување 57% се жени, а од вкупниот број на корисници на услуги за вработување 46% се жени.

- **2015 година** - од вкупниот број на учесници во активни програми и мерки за вработување 50% се жени, а од вкупниот број на корисници на услуги за вработување 45% се жени.

(Забелешка: при прикажувањето на статистичките податоци, треба да се има во предвид дека едно лице може да биде вклучено во повеќе услуги за вработување или во повеќе различни активности во рамките на една услуга за вработување).

Значајно е да се одбележи дека во изминатите години, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија настојуваше да обезбеди подеднакво учество на мажите и жените во активните програми и мерки за вработување, како и учество на младите лица до 29 години од најмалку 30%. Учеството на жените во активните програми и мерки за вработување е над 50%.

Агенцијата и центрите за вработување редовно учествуваат и во различни проекти, кои се имплементираат од различни надворешни субјекти, а кои меѓу другото имаат за цел и подобрување на состојбите со вработеноста на жените и/или нивната вклученост на пазарот на труд. Така на пример, во текот на 2017 година АВРСМ учествуваше во проектот „Вклучување на жени од етнички заедници на пазарот на трудот“ и имплементиран од Меѓународната организација CARE Германија/Луксембург и Женската граѓанска иницијатива АНТИКО. Проектот придонесе за постигнување на општата цел за зголемување на пристапот и присуството на жените од етничките малцинства во пазарот на трудот во Македонија, преку зајакнување на нивните потенцијали за вработување, при што спроведувани се обуки за „родова едукација“ и за вработени од АВРСМ и пет други центри за вработување.

Центарот за вработување на Град Скопје има соработувано со Црвениот крст на Македонија, во делот на идентификување на на 200 жени од евиденцијата на невработени, за потребите на вклучување во неколкумесечни обуки.

Центарот за вработување од Битола, во периодот 2016-2017 година учествувал во спроведување на проектот спроведуван од страна на граѓанскиот сектор во рамки на кој е реализирана тренинг програма со повеќе обуки за невработени жени за изучување на англиски и германски јазик, за општи животни вештини, комуникација и меки вештини, кариерно советување, основи за развој на бизнис и самовработување. Покрај тоа, Центарот учествувал и во проектот Креирање на локална стратегија за социјална инклузија на жени и млади во рамки на Македонска активна платформа за социјална инклузија.

Стручни лица од Центарот за вработување од Кочани во соработка со граѓански организации активно учествувале во активности за запознавање на Ромите од подрачјето на општината со можностите кои ги нуди оперативниот план за активни програми и мерки за вработување, со посебен акцент на можностите и поволностите за вработување на жени-Ромки, за нивно активно вклучување на пазарот на трудот.

Во насока на подобрување на статусот на жената Ромка и нејзино интегрирање на пазарот на труд и во општествените текови, особено се води сметка одредени активни

мерки за вработување да вклучуваат жени Ромки, како една од најмаргинализираните групи на пазарот на трудот. Се поддржуваат и голем број на конкретни проекти и иницијативи во овој дел. Така на пример, в 14 од 38 помали проекти финансиски поддржани со грантови од претпристапната помош на ЕУ, а реализирани во текот на 2016 и 2017 година, беа вклучувани жени-Ромки. Пример, во обуки за развој на меки и стручни вештини и обуки на работно место преку овие проекти беа вклучени околу 1,875 жени, од кои претежно жени Ромки (1,428), жени-Албанки (356), жени Македонки (267) и 82 жени од другите етнички заедници. Вклучените жени беа невработени и долгорочно невработени жени, потоа невработени самохрани мајки (30) и над 150 жени од руралните средини. Преку овие проекти се овозможи поттикнување и подобрување на способностите на жените, промена на статусот од пасивни во активни баратели на работа, информирање и пријавување во активните мерки за вработување преку различни видови на активности како:

- обуки за меки вештини, советување за вработување, родови концепти и основи на деловното работење;
- обуки за практични вештини, како на пример, стручни обуки за шивачки, фризерки и козметичарки, обезбедувањето мобилни услуги за домашна нега, собирачи на шумски растенија, а стекнатите вештини се потврдени со соодветни сертификати од лиценцирани институции;
- обука за основни професионални и претприемачки вештини, развој и тестирање на модел за сеопфатна поддршка што ќе им помогне на самохраните мајки (особено на жртвите на семејно насилство) да бараат и добијат можности за одржливо вработување и самовработување;
- подобрување на вештините за самовработување за жени претприемачки низ обуки за советувања и поддршка во основање на нови бизниси;
- обука на работно место и неколку месечна професионална пракса на работно место;
- работилници за надминување на стереотипите и обезбедување родова еднаквост во пристапот до пазарот на трудот.

Како позитивно искуство може да се посочи и проектот кофинансиран до ЕУ со кој се обезбеди поддршка на 20 жени Ромки за зголемување на нивната економска независност преку градење и зајакнување на нивните деловни и животни вештини и обезбедување можности за вработување со цел да станат независни и финансиски помоќни. Преку 4 месечната обука за професионални негувателки на стари и изнемоштени лица во домашни услови, палијативна нега, преку промовирање на моделот за социјални претпријатија, 20 Ромки се обучија и се квалификуваа за обезбедување услуги за палијативна грижа. Десетте жени кои беа дел од процесот успешно го положија тестот за Негувателки на стари лица и се стекнаа со Сертификат за работа и од октомври 2017 година се дел од професионалниот кадар на НЕГА+ (социјалното претпријатие за грижа и нега на стари и изнемоштени лица во домашни услови).

Со грант средства од ЕУ се финансираа и проекти со кои се промовираа еднаквите можности за вработување жени и мажи Роми, при што во текот на 2017 година се обезбеди поддршка на 305 возрасни Роми, од кои 280 жени, без или со некомплетно основно образование и со завршено основно образование, и им се овозможи на овие лица да се здобијат со дипломи за завршено основно (околу 140 жени) и дипломи за

завршено средно образование (40 жени). Исто така, како надополнување на т.н. „втора шанса“ за обезбедување подобар пристап на овие лица до пазарот на трудот, овие лица беа вклучени и во обуки за меки вештини и за активно барање на работа со помош на медијаторство, вмрежување и активна вклученост на локални засегнати страни (центри за вработување и потенцијални работодавачи).

Во изминатиот период се реализираа и повеќе други иницијативи, мерки и активности кои имаа за цел да го поттикнат учеството на жените на пазарот на труд и да придонесат кон подобрување на вработеноста кај жените. Се реализираа иницијативи и мерки насочени кон адресирање на усогласувањето на работните и семејните обврски на жените (проект за алтернативни услуги за грижа за деца, иницијативи за зголемување на опфатот на децата-Роми и/или децата од руралните средини во предучилишното згрижување и образование, почнуваат да се реализираат иницијативи за развој на социјални услуги (пр. услуги за домашна нега) кои би можеле да придонесат кон олеснување на семејните обврски на жените, како на пример грижата за членови на семејството и со тоа индиректно, да придонесат кон создавање услови за подобрен и олеснет пристап на жената до пазарот на труд).

* * *

Следејќи ги светските и европските трендови, во последните неколку години во Република Северна Македонија, релевантните владини институции и невладиниот сектор вложуваат напори да ја зајакнат улогата на жената во севкупните економски активности во земјата и да ја подигнат свеста за потребата од јакнење на женското претприемништво. Подигнувањето на претприемачката активност на жените во Македонија бара дефинирање на поширок контекст на јавни политики во рамки на кои мора да се обезбеди комплементарност и временска поврзаност на различни програми и иницијативи (владини и граѓански), при што е неопходно сите да придонесуваат кон остварување на идентификуваната цел – постигнување посилно учество на претприемачки активности на жените во работно активната сила.

За таа цел, Министерството за економија изготви и посебна Стратегија за развој на женското претприемништво за периодот 2019-2023 со Акциски план, која беше усвоена од страна на Владата на Република Северна Македонија во декември 2018 година. Стратегијата за развој на женското претприемништво 2019-2023 има за цел економско јакнење на жените преку создавање поволна бизнис клима и обезбедување поддршка за развој на нивниот претприемнички потенцијал, со што ќе се придонесе кон развојот на постоечките и отворање нови претпријатија, креирање нови работни места, а преку тоа и јакнење на целокупната економија.

Стратегијата ќе ја координира Владата преку Министерството за економија, како носител на овој стратешки документ. За спроведување на мерките и активностите на оваа стратегија воспоставена е меѓуресорска работна група за утврдување на меѓуресорските политики за реализација на Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Северна Македонија 2019-2023.

Министерството за економија како надлежна институција за креирање на политики за поддршка и развој на мали и средни претпријатија (МСП) и претприемништвото, ја препознава важноста од јакнење на улогата на жената во севкупните економски активности и поради тоа, почнувајќи од 2012 година, во рамки на годишната Програма за конкурентност, иновации и претприемништво, секоја година реализира посебна мерка – Финансиска поддршка за жени претприемачи.

Со мерката се субвенционираат претпријатија во сопственост на жени (над 50%) и управувани од жени, државјани на Република Северна Македонија, преку кофинансирање на 60% од докажаните трошоци, но не повеќе од 150,000 денари. Средствата се користат за следните намени:

- набавка на опрема и алати;
- уредување/подобрување на деловниот простор;
- воведување на софтверски решенија (60% од докажаните трошоци, но не повеќе од 60,000 денари).

Исто така, во рамки на Програмата за конкурентност, иновации и претприемништво се реализира и мерка - Кофинансирање на проекти за поддршка и развој на МСП и промоција на претприемништвото на фондации и здруженија на граѓани преку која, меѓу другите, секоја година се кофинансираат до 75% од трошоците за реализација и на проекти за поддршка и развој на женското претприемништво.

За реализација на овие мерки, Министерството за економија во својот годишен буџет издвојува средства за финансиска поддршка за женско претприемништво и континуирано објавува Јавни повици на web-страната на Министерството за економија, како и порталот за конкурентност.

Во продолжение следи табеларен приказ на: буџетот, вкупен износ на доделени средства, број на апликации, број на субвенционирани претпријатија во сопственост и управувани од жени, по години, согласно Програмата за конкурентност иновации и претприемништво:

Година	Буџет за мерка – финансиска поддршка за жени претприемачи (во денари)	Вкупен износ на доделени средства (во денари)	Број на апликации	Број на субвенционирани претпријатија
2012	1,820,000	1,667,117	78	18
2013	1,330,000	1,283,116	30	18
2014	1,400,000	1,107,546	26	12
2015	1,800,000	1,050,420	18	15
2016	2,000,000	1,999,999	39	23
2017	2,400,000	1,729,786	36	18
2018	2,000,000	1,993,598	46	16
2019	2,500,000			

Извор: Министерство за економија

Во продолжение следува и табеларен приказ на кофинансирани проекти на фондации и здруженија на граѓани за поддршка и развој на женско претприемништво, по години, согласно Програмата за конкурентност иновации и претприемништво:

Ред. бр	Назив на апликантот-Здружение/фондација	Проект	Доделени средства (во денари)
2015 (2 за ЖП од вкупно кофинансирани 9 проекти за поддршка на МСП)			
1.	Регионален бизнис центар Скопје “Фондација за развој на мали и средни претприемништва” – Скопје	Од рурален женски форум – до подружница на социјално претпријатије	84,000
2.	Здружение на бизнис жени – Скопје	Женско претприемништво – Недела на едукација	118,200
2016 (6 за ЖП од вкупно кофинансирани 11 проекти за поддршка на МСП)			
1.	Фондација за развој на мали и средни претпријатија, регионален центар Куманово	Жени преприемачи во иновативни и поконкурентни бизниси, клуч за напредок на глобалниот пазар	116,000
2.	Здружение на граѓани иновате консалтинг груп - Институт за општествено-економски истражувања, анализи и развој, Гевгелија	Можности и преспективи за развој на женското претприемништво во Општина Гевгелија и руралните средини „ДА БИДЕМЕ УСПЕШНИ ПРЕТПРИЕМАЧИ”	106,500
3.	Здружение на бизнис жени Скопје	Недела на женско претприемништво	106,500
4.	Организација на жени на Општина Битола	Денови за едукација на жените претприемачки во пелагонскиот регион.	62,400
5.	Фондација за развој на мали и средни претпријатија - регионален центар Струмица	Промоција и развој на женското претприемништво	102,000
6.	Здружение на граѓани за поинакво делување артакт – Битола	Лидерка - поттикнување на женско претприемништво	100,180
2017 (11 за ЖП од вкупно кофинансирани 24 проекти за поддршка на МСП)			
1.	Здружение на граѓани „ГРАЃАНСКА СОЦИЈАЦИЈА“ – Битола	Да ги надминеме стереотипите, повеќе жени во претприемништвото и на пазарот на трудот	134,000
2.	Здружение за спорт, култура и екологија „СОЛЕИНА“ – Тетово	Женската популација движечка сила-обука за жени претприемачи	134,000
3.	Здружение на жени менаџери „ЕЛИТ“ – Скопје	Зголемување на бројот на жени на одлучувачки позиции во управни и надзорни одбори во приватните компании во Република Северна Македонија	159,210
4.	Асоцијација на мали и средни претпријатија на Македонија – Скопје	Промоција и јакнење на женското претприемништво	152,000
5.	Фондација Меморијален центар „НИКОЛА КЉУСЕВ“ – Скопје	Поттикнување на женско претприемништво преку компјутерски програми	148,000

6.	Здружение Кластер за креативни индустрии „КРЕАТИВА“ – Штип	Женско претприемништво - основна алатка за надминување на невработеност и создавање на подобра иднина	150,000
7.	Организација на жени на Општина Битола – Битола	Лидерство и емоционална интелигенција-клучни фактори во женското претприемништво и балансот меѓу домот и работното место	90,750
8.	Здружение на бизнис жени – Скопје	Женско претприемништво, едукација и промоција	154,440
9.	Здружение за рурален развој Локална акциска група „АГРО ЛИДЕР“ – Кривогаштани	Руралната жена во претприемништвото	96,200
10.	Асоцијација на жени претприемачи „УНИКУМ-КОС“ – Куманово	Проактива – жени двигатели на економијата	103,295
11.	Здружение „СОЧУВАЈ ЛЕКУВАЈ“ Асоцијација на Пациенти со болести на црниот дроб – Прилеп	Вклучи се, повеќе жени на пазарот на трудот	110,000
2018 (1 за ЖП од вкупно кофинансирани 7 проекти за поддршка на МСП)			
1.	Здружение на бизнис жени – Скопје	Женско претприемништво, едукација и промоција	198,000
Вкупно кофинансирани 20 проекти за ЖП (2015-2018)			2,425,675

Извор: Министерство за економија

Во 2019 година во објавениот Јавен повик за кофинансирање на проекти за поддршка и развој на МСП и промоција на претприемништвото, финансиската поддршка се однесува на кофинансирање на 75% од трошоците за реализација на проектни активности поврзани со 4 приоритети, меѓу кои еден е „Поддршка и развој на женското претприемништво“. Покрај ова, во критериумите за оценување на проектите, еден од критериумите е дали предлог проектот се застапува за пристап базиран на правата и дали има позитивно влијание врз ранливите групи (промовирање родовата еднаквост и јакнење на жените, заштита на животната средина, млади, итн.). Максималниот износ за кофинансирање изнесува 450,000 денари по проект.

Во Инструментот за претприемна помош на Европската Унија за поддршка на земјоделството и руралниот развој (ИПАРД Програма) се прави родова дистинкција помеѓу барателите (апликантите) во мерката „Инвестиции во земјоделски стопанства“ за нивно реструктуирање и достигнување на стандардите на ЕУ. Родовата дистинкција се прави во корист на апликанти жени, и тоа: доколку апликантот е жена, се добиваат повеќе бодови при одобрувањето на барањата. Исто така, повеќе бодови се добиваат и доколку апликантот е млад земјоделец односно од 18 до 40 годишна возраст. Имајќи го предвид повеќегодишниот карактер на ИПАРД Програмата, од нејзиниот почеток во 2009, па се до крајот на 2016 година, се исплатени 645 барања на жени, што всушност представува 26% од вкупно одобрените и исплатени барања во корист на жените апликанти. Во 2018 година од 108 вкупно исплатени барања, на жените се исплатени 30

барања, што предстваува 28% од вкупно исплатените барања по ИПАРД Програмата 2014-2020.

Во насока на подобрување на условите за живот на жените во руралните средини и нивно вклучување во процесите на креирање на политиките и искористување на расположливите средства, жените се вклучуваат во работењето во потсекторските постојани групи (ППГ) за уредување на земјоделските пазари на одделни земјоделски производи или групи на производи (согласно Законот за земјоделство и рурален развој). Во ППГ членуваат претставници од здруженијата на земјоделски производители, од производството и трговијата на земјоделски производи, како и од високообразовните, научните институции од соодветната област на земјоделството, здружение на потрошувачи и агенцијата за развој во земјоделството. Во 2018 година бројот на жени членови во ППГ изнесува 50, од кои 19 имаат право на глас, а останатите жени имаат советувачка улога.

Исто така, преку Националната програма за земјоделство и рурален развој за периодот 2018-2022, предвидена е специфична мерка наменета за жените кои живеат во руралните средини и кои се дел од земјоделско стопанство. Преку оваа мерка се обезбедува поддршка во вид на неповратни грантови во висина до 180,000 денари по корисник, за вршење дополнителна дејност во рамки на земјоделското стопанство. Тоа подразбира дека жените ќе можат да започнат со преработувачка или занаетчиска дејност, користејќи ги ресурсите од сопственото производство и преку додавање дополнителна вредност на производите ќе овозможат поголеми приходи.

Во однос на жените од руралните средини, во „Годишниот извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите во Република Македонија за 2017 година со препораки за 2019 година“ се истакнува дека формалната вработеност на жените во земјоделството, шумарството и водостопанството е 20.3% од вкупниот број на вработени жени во земјата, а според податоците за неплатени семејни работници - 64% се жени. Нееднаквоста во вработувањето е најчесто резултат на неформалната работна сила, недостатокот на земјиште и/или сопственоста, традиционалните норми во руралните средини и ограничената поддршка за руралните жени во пристапот до ресурси (информации, советодавни услуги, субвенции, финансии и развој на вештини).

Реформите во образованието, реформите во правната регулатива и подигањето на јавната свест кај женскиот пол со отпочнување на образованието на младите од најмала возраст, потоа улогата на нотарите при вршење на пренос на правата на недвижностите и поголемата информираност на договорните страни, постепеното надминување на традицијата, т.е. обичајните норми, резултираат со зголемување на процентот на жени запишани како сопственици на недвижности во државата. Колку за споредба, во Република Северна Македонија, процентот на жени запишани како сопственици на недвижности, од 16.63% во 2015 година е зголемен, и сега изнесува 28.33%.

Еден од најкрупните проблеми кои сериозно го загрозува опстојувањето на руралните заедници е недостаток на младо работоспособно женско население. Подобрениот квалитет на живот, поголемите можности на пазарот на трудот и поголемиот број на развиени социјални услуги ги мотивира миграциски движења на женската популација од селата во градот. Во насока на надминување на овој голем социолошки и структурен проблем во руралните средини, што има директно влијание и врз формирањето на нови семејства и одржливост на самите средини воопшто, ќе се воведат континуирана поддршка за активен женски член во земјоделското домаќинство кое ги исполнува следниве услови:

- возраст до 40 години, за стекнување на правото на поддршка,
- да е член на земјоделско стопанство во брак со друг член на семејството и
- мајка на најмалку едно дете, е невработена, домаќинка и активно го одржува земјоделското домаќинство,
- живее во населено место со помалку од 200 жители.

Годишниот износ на средства во висина од 70% од износот на минималната плата во државата ќе се исплаќа од периодот на раѓањето на првото дете до 50 годишна возраст, како компензација на трудот во домаќинството и семејното земјоделско стопанство. Поддршката ќе биде реализирана како директни плаќања или покривање на износот на задолжително осигурување.

Најчесто носител на семејното земјоделско стопанство е сопругот, додека жената која вообичаено исто така врши значајни должности во стопанството е невидлива во земјоделската статистика. Оваа состојба ја иницира важноста за создавање на поволни услови за економско јакнење на жените во областа на земјоделството и развојот на руралните средини.

Измената на Националната програма за развој на земјоделството и руралниот развој за период од 2018-2022 година, произлегува од барањето на Министерството за труд и социјална политика, како надлежно за унапредување на родовата еднаквост и недискриминација по која било основа, како и барањето на Националната федерација на фармери. Имено, барањето се однесува за измена на начинот за остварување на правото за користење на мерката за „Поддршка за активен женски член во земјоделското домаќинство“. По извршените консултации со Министерството за труд и социјална политика, оваа мерка треба да придонесе кон родова еднаквост и кон промовирање на принципот на недискриминација.

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 надоместили 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.

Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи („Службен весник на Република Северна Македонија” бр. 120/18) со менување на членот 73, кој ја регулира постапката пред отказ од лични причини од страна на работникот, допрецизирана е одредбата и се предвидува работодавачот, во услови кога на работникот му биле обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај работникот да не го подобри своето работење.

Со истите измени и дополнувања на Законот, направено е дополнување на членот 76, кој ги уредува основаните причини за отказ. Имено, истиот член е дополнет со нов став (2) со кој се дава правен основ престанокот на работниот однос од деловни причини да се врши врз основа на критериуми утврдени со колективен договор, при што треба да се тргне од потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ. Со ваквото дополнување на Законот, покрај утврдувањето на критериумите и можноста за нивно проширување со колективни договори, се обезбедува дополнителна заштита на одредени ранливи категории на вработени лица.

Во Законот за работните односи е уреден начинот на престанување на важење на договорите за вработување на работниците, при што е предвидено дека работниот однос може да престане само на начин и под услови предвиден со закон и колективен договор. Законот ја уредува постапката за откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот.

Работниците на кои им е даден отказ на договорот за вработување имаат право да побараат до Државниот инспекторат за труд заштита на правата предвидени со закон и колективен договор. Инспекторатот доколку при надзорот констатира дека откажувањето на договорите за вработување не е во согласност со законот донесува решение со кое му наредува на работодавачот да ги отстрани утврдените недостатоци и неправилности.

Во 2015 година до Државниот инспекторат за труд беа поднесени 435 претставки кои се однесуваат на престанокот на работниот однос на работниците, при што се донесени 256 решенија за отстранување на утврдените недостатоци и неправилности.

Во 2016 година беа поднесени 381 претставка и донесени 154 решениа.

Во 2017 година беа поднесени 388 претставки и донесени 147 решениа.

Во 2018 година беа поднесени 452 претставки и донесени 276 решениа.

Опфат

Во поглед на барањето на Комитетот дали има и други категории на вработени кои можеби ќе бидат исклучени од заштитата од отпуштање, освен за време на пробниот период³⁵ информираме дека согласно член 76 од Законот за работните односи, работодавачот 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). Во оваа смисла, при кршењето на работниот ред и дисциплина и работните обврски, сите работници, вклучувајќи го и приправникот, не се заштитени од отказ од страна на работодавачот.

Обврска за обезбедување важечки причини за прекин на вработување

Комитетот потсетува дека согласно со додатокот (анексот) на Повелбата, за целите на член 24, терминот „прекинување на работниот однос“ значи прекинување на работниот однос по иницијатива на работодавачот. Затоа, ситуациите каде што задолжителната возраст за пензионирање е одредена со закон, чија последица е автоматското престанување на работниот однос по сила на закон, не спаѓаат во рамки на оваа одредба, но разрешувањето на работникот по иницијатива на работодавачот врз основа на тоа дека работникот ја достигнал нормалната возраст за пензионирање (кога тој/таа има право на пензија) нема да биде во согласност со Повелбата, освен ако не биде соодветно образложено според една од важечките причини кои се експлицитно утврдени со оваа одредба од Повелбата.

³⁵ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016) ; Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.28.

Согласно прашањето на Комитетот, како законската регулатива е усогласена со овој пристап³⁶, информираме, дека согласно Законот за работните односи - членот 62 утврдено е во кои случаи престанува да важи договорот за вработување:

- со изминување на времето за коешто договорот бил склучен;
- со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- со спогодбено раскинување на договорот;
- со отказ;
- со судска пресуда и
- во други случаи утврдени со закон.

Престанокот на договорот за вработување поради возраст на работникот (член 104), односно исполнување на условите за остварување на право на старосна пензија е престанок по сила на закон и истиот, иако не е отказ од страна на работодавачот, се спроведува од страна на работодавачот.

Согласно Законот за пензиското и инвалидското осигурување („Службен весник на РМ“ бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18, 180/19), осигуреникот стекнува право на старосна пензија кога ќе наполни 64 години живот (маж), односно 62 години живот (жена) и најмалку 15 години пензиски стаж.

Забранети разрешувања

Во однос на прашањето на Комитетот кој временски рок е поставен за заштита во случај на привремена неспособност и кои правила се однесуваат на случаите на траен инвалидитет³⁷ информираме дека согласно член 77 од Законот за работните односи, одобреното отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатеното родителско отсуство не можат да бидат оправдани причини за отказ на договорот за вработување. Законот не утврдува временски рок за заштита, што значи дека заштитата трае за целото времетраење на боледувањето, освен во случај на злоупотреба на боледувањето, кое е причина за отказ на договорот, без отказан рок.

Во случај на траен инвалидитет лицето (работникот) се упатува на инвалидска комисија при Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Северна Македонија. Постапката за утврдување на инвалидност кај осигуреникот се поведува по барање на осигуреникот, на предлог на работодавачот кај кого осигуреникот е во работен однос, како и на предлог на надлежниот матичен лекар и од лекарска комисија на Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија.

³⁶ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.29.

³⁷ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.30.

За остварување на правата врз основа на инвалидност и неспособност за работа врз основа на која се стекнува право на инвалидска, односно семејна пензија, како и телесно оштетување, фактичката состојба се утврдува врз основа на наод, оцена и мислење на Комисијата за оцена на работната способност. Комисијата се формира во рамките на Фондот. Врз основа на наодот, оцената и мислењето на Комисијата за оцена на работната способност, Фондот носи решение со кое се утврдува постоење или не постоење на инвалидност поради остварување право на инвалидска пензија. Против решението донесено во прв степен на Фондот, подносителот на барањето има право на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од 15 дена од денот на приемот на решението. Против решението на Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен осигуреникот има право да поведе управен спор.

Правни лекови и санкции

*Во однос на прашањето на Комитетот за тоа колкав е износот на надомест кој се досудува во случај на незаконско разрешување и дали тој износ е ограничен*³⁸ информираме дека висината на надоместокот поради незаконски престанок на договорот за вработување, утврден со судска пресуда, зависи од платата којашто работникот би ја земал доколку би бил на работа (член 102 став 2 од Законот за работните односи), а во посебна постапка работникот може да бара и надоместок на нематеријална штета. Законот **не содржи** одредба со која се ограничува висината на надоместокот поради незаконски престанок на договорот за вработување.

Согласно Член 102 од Законот за работните односи:

„(1) 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.

(2) 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.

(3) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(4) 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 надоместок на штета.

(5) Одлуката од ставот (1) на овој член 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.“

³⁸ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1,15,20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.30.

Во поглед на барањето на Комитетот што се однесува на постапките за разрешување и тоа дали товарот на докажување треба да биде предмет на соодветно прилагодување меѓу работникот и работодавачот³⁹ информираме дека товарот на докажување е на страна на работодавачот и Законот за работните односи не предвидува посебни прилагодувања.

³⁹ Европски комитет за социјални права - Заклучоци XXI-1 (2016); Република Северна Македонија; членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата (Совет на Европа, јануари 2017); стр.31

АНЕКС
НА СЕДМИОТ ИЗВЕШТАЈ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА

Извадок
од Нацрт на Записникот од педесет и седмата седница на
Економско-социјалниот совет,

одржана на 26.02.2020 година



Република Северна Македонија

**Министерство за труд
и социјална политика**

-Економско – социјален совет-

Архивски број: 08-1889/2

Датум:

02-03-2020

ИЗВАДОК

од Нацрт на Записникот од педесет и седмата седница на Економско-социјалниот совет,
одржана на 26.02.2020 година

„Точка 2: Разгледување на Седмиот извештај за ревидираната Европската социјална повелба и усвојување на мислење

Економско – социјалниот совет едногласно усвои мислење без забелешки по текстот на Седмиот извештај за ревидираната Европската социјална повелба.“



Претседател
на Економско-социјален совет,
Gomil Bajraktar

Изработил: Горан Нешевски 

1

Министерство за труд
и социјална политика на
Република Северна Македонија

Ул. „Даме Груев“ бр. 14, Скопје
Република Северна Македонија

+389 2 3106 212
www.mtsp.gov.mk
e-mail: mtsp@mtsp.gov.mk