

# АНАЛИЗА ЗА УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

osce

*Меѓународни  
правни стандарди*

*Национална правна  
рамка*

*Национални  
политики*

*Анализа на  
состојбите*

*Заклучоци и  
препораки*

  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА  
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРГОВИ И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА  
REPUBLIC OF MACEDONIA  
MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL POLICY

**Публикација: Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот**

**Уредничка: д-р Жанета Попоска**

**Авторка: Светлана Цветковска**

**Лектура: Елена Георгиевска**

**Поддржано од:**



**Организација за безбедност и  
соработка во Европа  
Мисија во Скопје**

**Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје. Мисијата се придржува до Одлуката РС.ДЕС/81 на Постојаниот совет на ОБСЕ.**

# СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ.....	4
ВОВЕД.....	6
I. Меѓународни правни стандарди.....	7
1.1. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права.....	7
1.2. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација против жената на ООН и Факултативниот протокол.....	9
1.3. Конвенции на Меѓународната организација на трудот.....	12
1.4. Европска конвенција за човекови права (ЕКЧП).....	13
1.5. Европска социјална повелба.....	14
1.6. Повелба за фундаменталните права на Европската Унија.....	15
1.7. Директива 2006/54/ЕС на Европскиот парламент и Советот од 5 јули 2006 година за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето.....	15
II. Национална правна рамка.....	18
2.1. Уставни одредби.....	19
2.2. Закон за еднакви можности на жените и мажите.....	19
2.3. Закон за спречување и заштита од дискриминација.....	21
2.4. Закон за работни односи.....	23
2.5. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност.....	24
2.6. Закон за агенциите за привремени вработувања.....	24
2.7. Закон за вработување и работа на странци.....	25
2.8. Закон за волонтирање.....	25
2.9. Закон за заштита од вознемирување на работното место.....	25
2.10. Закони од областа на работните односи кои не содржат посебни одредби за заштита од дискриминација.....	27
III. Национални политики.....	28
3.1. Стратегија за родова еднаквост 2013-2020.....	28

3.2. Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020 .....	29
3.3. Национален акциски план за спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација 2015-2020.....	30
3.4. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020.....	30
3.5. Национална стратегија за вработување 2016-2020 .....	31
3.6. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година.....	31
3.7. Програма за субвенционирање за вработување на невработени лица, корисници на социјална помош .....	32
3.8. Национална програма за пристојна работа 2015-2018.....	32
3.9. Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020 .....	32
IV. Анализа на состојбите .....	32
4.1. Родова анализа на состојбата на пазарот на трудот.....	33
4.2 Перцепција на граѓаните за дискриминација на жените на пазарот на трудот.....	38
4.2.1. Дискриминација на жените во процесот на вработување.....	39
4.2.2. Дискриминација на жените во работниот процес .....	41
4.2.3. Дискриминација на жените во процесот на унапредување и обука .....	44
4.3. Пријавени случаи на дискриминација врз основа на пол.....	45
V. Заклучоци и препораки.....	50
Заклучоци .....	50
Препораки.....	51
БИБЛИОГРАФИЈА .....	53
ПРИЛОГ бр. 1: МЕТОДОЛОГИЈА .....	58
ПРИЛОГ бр. 2: Податоци добиени од Агенцијата за вработување за 2015 и 2016 година со состојба месец август .....	61

## РЕЗИМЕ

Изработката на Анализата за учество на жената на пазарот на трудот директно произлегува од Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020.<sup>1</sup> Предмет на оваа анализа се: состојбата со дискриминацијата на жените на пазарот на трудот, можностите и бариерите за вклучување на жените на пазарот на трудот како и согледувањата на дискриминациските практики во процесот на вработување. Анализата е спроведена во периодот јуни - октомври 2016 година на иницијатива на Министерството за труд и социјална политика, а со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Анализата е направена од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост и укажува на недостатоците и, воедно, дава насоки за нивно надминување. Истата дава осврт на моменталната состојба во однос на постојната законска рамка и стратешките документи за недискриминација и учеството на жените на пазарот на трудот, каква е имплементацијата на истата, за меѓународните правни стандарди и анализа на состојбата со еднаквоста на пазарот на трудот. Анализата содржи препораки за понатамошно подобрување на состојбата со недискриминацијата на жените на пазарот на трудот.

Во државата постои широка правна рамка со која се регулираат прашањата за еднаквите можности, недискриминацијата и учеството на жените на пазарот на трудот. Постојат одредби во повеќе закони со кои се забранува дискриминацијата и се промовира еднаквоста на жените и мажите. Постои посебен закон со кој се регулираат еднаквите можности на жените и мажите, како и закон за заштита и спречување од дискриминација. Постојат национални политики, стратешки документи кои предвидуваат активности од областа на родовата еднаквост и подобрување на состојбата на жената на пазарот на трудот. Меѓутоа, анализата покажува дека и покрај постоењето на солидна законска регулатива и стратешки документи, евидентна е повеќекратната дискриминација на жените на пазарот на трудот врз основа на полот и етничката припадност, полот и попреченоста, полот и возраста како и полот и брачниот и семејниот статус. Неопходна е поголема посветеност на сите релевантни субјекти во имплементацијата на законите и стратешките документи.

Недоволната информираност на жените за заштитните механизми и каде да побараат помош во случај на дискриминација на пазарот на трудот, ја потврдува и оваа анализа. Исто така, анализата покажува дека нема доволно судска практика, не постојат родово разделени податоци во сите области и покрај законската обврска податоците кои институциите ги прибираат да бидат разделени по пол. Родовиот јаз во платите постои и

---

<sup>1</sup> Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020, усвоена во мај 2016 година, е стратешки документ на Владата, кој ги дефинира целите, мерките, индикаторите, клучните креатори на политиката за унапредување на правата и еднаквите можности во различните области од животот, одговорните фактори и сите засегнати страни во воспоставувањето на еднаквост и недискриминација во државата.

тој е најзабележителен во индустријата и традиционалните услуги, а со тоа се наметнува потребата од преземање мерки со кои ќе се дејствува на факторите кои ќе водат кон намалување на јазот во висината на платата, особено за жените со различна етничка припадност, жените со попреченост и ниско образование.

Имајќи предвид дека темата која оваа анализа ја обработува по својата природа е обемна и се применува во значајна област од општественото живеење, методолошкиот пристап во изработката на еден ваков документ беше особено важен чекор. Од методолошки аспект, анализата се фокусира на користење на нормативниот и компаративниот метод, посебно во делот на анализата на постојната правна рамка во домашното право и практиката нотирана од различни извори.

За потребите на анализата беа користени следниве техники за прибирање и обработка на податоци:

- квалитативна анализа на документи: конвенции, закони, стратешки документи;
- анализа на извештаи во областа подготвени од страна на владини институции и граѓански организации во земјата како и извештаи од релевантните институции и организации од регионот и земјите членки на Европската Унија; и
- интервјуа со користење на прашалник со одговорни државни службеници во релевантни министерства и институции со цел добивање на информации и податоци за спроведувањето на законската регулатива и политиките.

Анализата е конципирана во пет дела.

Првиот дел се однесува на меѓународните стандарди за заштита од дискриминација и вклучување на принципот на еднакви можности и еднаков третман на жените на пазарот на трудот. Покрај меѓународните договори ратификувани од државата, анализата содржи и преглед на мислења, коментари, препораки, како и пресуди донесени од телата што го мониторираат спроведувањето на меѓународните договори од страна на државите договорни страни.

Во вториот дел даден е преглед на националната правна рамка за заштита од дискриминација поврзани со прашањата за еднаквите можности, недискриминацијата и учеството на жените на пазарот на трудот.

Националните политики, односно стратешки документи од оваа област, кои имаат за цел да го унапредат учеството на жените на пазарот на трудот се обработени во третиот дел од анализата.

Во четвртиот дел е анализирана состојбата на пазарот на трудот од родов аспект, а фокусот е ставен на дискриминацијата на жените на пазарот на трудот во процесите на вработување, во самиот работен однос, како и во процесот на унапредувањето и обуките. Во овој дел, исто така, клучен и препознаен предизвик беше да се испита практиката наспроти нормативното а, притоа, е потенцирана перцепцијата на граѓаните како и постојните дискриминациски практики.

Петтиот и последен дел од анализата дава заклучоци и препораки со кои се прави обид за поттик на промени во општеството што треба да се обезбедат за да се овозможи надминување на дискриминацијата на жените на пазарот на трудот.

## ВОВЕД

Принципите за почитување на човековите права, еднаквост и недискриминација на граѓаните претставува едно од основните начела на демократијата и општествениот поредок, гарантирани со Уставот и законите како едни од најважните вредности и приоритети на државата.

Работењето кон целта за постигнување на вистинско почитување на човековите права и унапредување на демократските процеси, како и справување со постојните нееднаквости и феноменот на дискриминацијата, многу често значи да се постапува различно со жените и/или мажите, со лицата со различна возраст, лицата со ментална и телесна попреченост, различни етнички заедници и слично. Ова гледиште се заснова на концептот на материјалната еднаквост, а не само формална еднаквост, односно еднаквоста пред законот.

Анализата за учеството на жените на пазарот на трудот е родово специфична активност која произлегува директно од Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020. Целта на анализата е утврдување на состојбата со дискриминација на жените на пазарот на трудот, можностите и бариерите за вклучување на жените на пазарот на трудот како и согледување на дискриминациските практики во процесот на вработување.

Типично за пазарот на трудот во нашата земја е високата невработеност и релативно ниската вработеност, како и многу ниското учество на жените во работната сила. Учеството на пазарот на трудот на жените значително опадна во годините на транзиција и подоцна. Главна карактеристика на вработеноста во земјата е многу неповолната полова структура, која останува непроменета подолг временски период, а причините за ваквата состојба се во корелација со нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд. Ако се земе предвид половата структура на работната сила може да се заклучи дека процентот на мажи во работната сила е константно значително повисок од процентот на жените, односно дека процентот на неактивност на жените е исклучително висок. Во 2015 година, највисока стапка на вработеност се забележува кај населението на возраст од 25 до 49 години, особено кај возрасната група од 35 до 44 години, која кај мажите е 73,6 %, а кај жените 54,6 %, додека највисока стапка на невработеност се забележува кај лицата на возраст од 15 до 24 години и изнесува 49,7 %, кај мажите, а 43,3 % кај жените. Во вакви услови на пазарот на трудот, резултатите од анализата наведуваат дека дискриминацијата на жените на пазарот на трудот е скриена и не е лесно да се уочи и да се реагира соодветно.

Поширока слика за повреда на правата на жените на пазарот на трудот коишто значат дискриминација опфаќа прашања поврзани со: избор на кандидати при вработување, породилно отсуство, отсуство поради нега на дете, отказ за време на бременост, невработување или отказ на мајка на дете со попреченост, бланко договор за прекинување на работен однос во случај на бременост, ситуации на прекинување на работен однос кои произлегуваат од договор за работа на одредено време, деградирање на работното место по враќање од породилно отсуство, деградирање на повозрасните жени, односно нивно

невработување или вработување на ниско платени работни места, прашања и коментари поврзани со приватниот и семејниот живот. Сексуалното вознемирување, мобингот, психичкото насилство на работното место и слично се, исто така, присутни и предизвикуваат сериозни последици врз жените работнички.

Од исклучително значење е процената и начинот како да се реагира во одредена ситуација. Жените, најчесто не се подготвени да побараат помош, а некогаш не се ни свесни дека постои повреда на нивното право или дека се дискриминирани. Сепак, различниот третман не може да се толерира и покрај тоа што лошата економска состојба и големата невработеност ги присилува жените да прифатат работа каде дискриминацискиот третман е практика.

## **I. Меѓународни правни стандарди**

За потребите на оваа анализа даден е преглед на меѓународните стандарди кои се значајни за заштита од дискриминација на жените на пазарот на трудот и истите се дел од правниот поредок во согласност со Уставот на државата како договорна страна на овие меѓународни инструменти за човекови права.

### ***1.1. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права***

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (МПЕСКП) во членот 3 предвидува дека државите страни се обврзуваат да им обезбедат еднакво право на мажите и на жените во уживањето на сите економски, социјални и културни права што се наброени во Пактот. Во членот 7 е предвиден, принципот на праведна заработувачка и иста плата за работа од иста вредност, без каква и да е разлика. Посебно жените мора да имаат гаранција дека условите на нивната работа не се полоши од условите што ги уживаат мажите, и да примаат иста плата за истата работа.

Од исклучителна важност за разработка на стандардите поставени со МПЕСКП се општите коментари на Комитетот за економско, социјални и културни права, кои даваат автентично толкување на стандардите поставени во Пактот. За предметот на анализа неколку од нив се важни, и подолу се разработени.

*Коментар бр. 23 (2016) на членот 7 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права.* Право на праведни и поволни услови за работа е право на секого, без разлика од каков било вид. Повикувањето на „сите“ го истакнува фактот дека се однесува на правото на сите работници во сите средини, независно од полот, како и младите и постарите работници, работниците со посебни потреби, работниците во неформалниот сектор, работниците мигранти, работниците од етнички и други малцинства, на домашните работници, самовработени работници, земјоделци, работници бегалци и неплатени работници. Повикувањето на „сите“ ја зајакнува општата забрана од дискриминација во членот 2(2) и постигнувањето на еднаквост во членот 3 од Пактот. Членот 7 идентификува неискрпна листа на основни елементи за да се гарантира правдата



и поволните услови за работа. Во овој контекст, Комитетот систематски потенцираше неколку важни фактори, како што се следниве: забрана на присилна работа и социјална и економска експлоатација на децата и младите лица; слобода од насилство и малтретирање, вклучувајќи и сексуално вознемирување; и платено породилно, татковство и родителско отсуство.

*Коментар бр. 20 (2009) на членот 2 (2) од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права – Недискриминација во економските, социјалните и културните права.* Принципите на недискриминација и еднаквост се признати во целиот Пакт. Преамбулата нагласува „еднаквите и неотуѓиви права на сите“ и Пактот изречно го признава правото на „сите“ на различните права од Пактот, како што се, меѓу другото, правото на работа, праведни и поволни услови за работа, синдикалните слободи, социјалната сигурност, соодветен стандард на живеење, здравствена заштита и образование и учество во културниот живот.

Пактот, исто така, експлицитно го споменува принципот на недискриминација и еднаквост во однос на некои од индивидуалните права. Членот 3 бара државите да преземат мерки за да се обезбеди еднаков третман на мажите и на жените да ги уживаат правата од Пактот а членот 7 вклучува „право на еднаква награда за работа од еднаква вредност“ и „еднакви можности за сите да напредуваат“ во работата. Членот 10 предвидува дека, меѓу другото, мајките треба да уживаат посебна заштита за разумно породилно отсуство пред и по породувањето и посебни мерки на заштита и помош треба да се преземат за деца и млади лица, без дискриминација. Членот 13 признава дека „основното образование е задолжително и бесплатно за сите“ и утврдува дека „високото образование треба да биде подеднакво достапно за сите“.

*Коментар 16 (2005) на членот 3 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права - Еднаквите права на мажите и жените за уживање на сите економски, социјални и културни права.* Еднаквите права на мажите и жените на уживање на сите човекови права е еден од основните принципи признати со меѓународното право и содржани во главните меѓународни инструменти за човековите права. Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права ги штити човековите права кои се од фундаментално значење за достоинството на секое лице. Конкретно, членот 3 на овој Пакт предвидува еднакви права на мажите и жените на уживањето на правата што ги артикулира.

*Коментар 5 (1995) – за лица со попреченост.* Централно значење на Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права во однос на човековите права на лицата со попречености често беше истакнато од Меѓународната заедница. Лицата со попреченост понекогаш се третираат како родово „неутрални“ човечки суштества, без да се води сметка на кој пол припаѓаат. Како резултат на тоа, двојната дискриминација претрпена од страна на жените со попреченост е често занемарена. Занемарувањето на жените со попреченост се споменува неколку пати во Извештајот на генералниот секретар за спроведување на Светската програма за акција. Затоа, Комитетот ги повикува државите членки за решавање на состојбата на жените со попреченост, со висок приоритет во

иднина за спроведување на правата поврзани со економски, социјални и културни програми.

Во повеќето земји стапката на невработеност кај лицата со попреченост е два до три пати повисока од стапката на невработеност кај лицата без попреченост. Таму каде што се вработени лица со посебни потреби, тие се, главно, ангажирани во ниско платени работни места, со малку социјална и правна сигурност и често се одделени од главните текови на пазарот на трудот. Интеграцијата на лицата со посебни потреби во редовниот пазар на трудот треба да биде активно поддржана од страна на државите.

*Коментар 6 (1995) – за постари лица.* Во 1982 година во Виена, Светското собрание за стареење усвои Меѓународен план за акција за стареење. Овој значаен документ беше одобрен од страна на Генералното собрание и е многу корисен водич, утврдени се мерките кои треба да се преземат од страна на земјите членки за заштита на правата на постарите лица во контекст на правата утврдени со меѓународните пактови за човекови права. Истиот содржи 62 препораки, од кои голем дел се од директната релевантност на Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права.

## ***1.2. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација против жената на ООН и Факултативниот протокол***

Меѓународната заедница повеќе од три децении, прави сериозни чекори во однос на афирмирање на прашањето за родова еднаквост и презема акции во однос на елиминирање на дискриминацијата врз жените. Суштествен документ кој на најсеопфатен начин ги регулира правата на жената и родовата еднаквост претставува Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената (ЦЕДАФ). Конвенцијата е усвоена во 1979 година, а стапила на сила во 1981 година. Основни принципи на ЦЕДАФ се: еднаквост, недискриминација и принципот на обврска на државата. Конвенцијата го промовира концептот на суштествена еднаквост, односно еднаквост на можностите и пристапот до ресурси, но и еднаквост во резултатите, односно придобивките од користењето на ресурсите. Со прифаќањето на Конвенцијата со Акт на сукцесија во 1994 година се создаде и правна можност и обврска за државата за транспонирање на нејзините одредби за правата на жената и родовата еднаквост во националното законодавство. Дополнително, со ратификувањето на Факултативниот протокол кон ЦЕДАФ, се овозможува поднесување на индивидуални апликации за прекршување на човековите права на жената до Комитетот задолжен за следење на Конвенцијата при ООН.

Конвенцијата ја елаборира еднаквоста, односно постојната нееднаквост на жената во политичкиот и јавниот живот, образованието, вработувањето и правата од работен однос, пристапот до здравствена заштита, финансиската и социјална сигурност, правните и граѓански права и обврски, стекнувањето на државјанство, семејните односи, а посветува одделно внимание и на борбата против насилството врз жените, како и проблемите на руралната жена.

Со цел подетално елаборирање на клучните принципи на Конвенцијата, но и одредени членови од истата, досега овој Комитет има усвоено вкупно 34 општи препораки (ОП). Општите препораки се насочени кон државите членки на Конвенцијата и имаат за цел да дадат сеопфатни образложенија во однос на примената на ЦЕДАФ, како и ставовите на Комитетот во однос на специфичните прашања. Позначајни општи препораки за предметот на оваа анализа се:

Општа препорака 5 (1988) - привремени специјални мерки за постигнување на еднаквост меѓу мажите и жените.

Општа препорака 13 (1989) - која се однесува на еднаква плата за еднаква работа со цел надминување на сегрегацијата на жените на пазарот на трудот. Со оваа препорака се предлага да се усвојат системи за евалуација на работата врз основа на родово неутрални критериуми, со што ќе се олесни споредбата на вредноста на тие работни места во кои доминираат жените, со оние работни места во кои доминираат мажите. Овие резултати треба да бидат вклучени во извештаите.

Општа препорака 16 (1991) - неплатени жени работници во руралните и урбаните семејни претпријатија. Со оваа препорака се предлага прибирање на податоци за жените кои работат во семејни претпријатија а кои за тоа не се платени и преземање на неопходни чекори со кои ќе се гарантира исплата, социјална сигурност и социјална помош за жените кои работат без такви бенефиции во претпријатија во сопственост на член на семејството.

Општа препорака 17 (1991) - мерење и квантификација на неплатени домашни активности на жените и нивното признавање во бруто-националниот производ. Со оваа препорака се поддржуваат експериментални истражувања и анализи спроведени со цел да се измери вредноста на неплатените домашни активности, како и да се известува за напредокот постигнат во вклучувањето на неплатена домашна активност на жените во националните системи.

Општа препорака 18 (1991) - се однесува на жените со попреченост и нивно активно и еднакво учество на пазарот на труд и во други области.

Општа препорака 25 (2004) - привремени специјални мерки за анализа на постојната состојба на жените и отстранување на сите форми на дискриминација и постигнување на еднаков третман во сите области меѓу кои и на пазарот на труд.

Општа препорака 27 (2010) - се однесува на постарите жени и заштита на човековите права. Оваа општа препорака на постарите жени и унапредување на нивните права посочува на повеќе форми на дискриминација со кои се соочуваат жените како што стареат, дава преглед на содржината на обврските кои треба да бидат преземени од државите членки во однос на правата на постарите жени. Вклучува препораки за вклучување на прашањето на постарите жени во националните стратегии и развојни иницијативи, така што постарите жени целосно да учествуваат во општеството без дискриминација и на еднаква основа со мажите.

Општа препорака 28 (2010) - се однесува на основните обврски на државите членки во согласност со членот 2 од Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и има за цел да го разјасни обемот и значењето на членот 2 од Конвенцијата. Оваа препорака придонесува за појаснување и разбирање на суштинската содржина на Конвенцијата, специфичната природа на дискриминација на жените и на различни инструменти потребни за борба против ваквиот вид на дискриминација.

Општа препорака 34 (2016) - се однесува на правата на руралните жени во сите области на живеење, како и посветување дел на нивно вклучување на пазарот на труд на еднакво ниво со мажите.

Како дел од поновата редовна практика на овој Комитет претставува и можноста здруженијата на граѓани и меѓународни организации кои работат на полето на унапредување на човековите права на жената и родовата еднаквост да поднесат независни извештаи, односно „Извештаи во сенка“. Овие извештаи претставуваат контролен механизам за следење на спроведувањето на човековите права на жената, но и алатка во процесот на застапување и барање на одговорност од страна на државата за постигнување на родова еднаквост.

*Заклучни согледувања од комбинираните четврти и петти периодичен извештај усвоени од Комитетот на педесет и четвртата седница (11 февруари – 1 март 2013).* Во областа на вработувањето Комитетот искажува загриженост поради продолжената вертикална и хоризонтална професионална сегрегација и преголемата застапеност на жените на ниско платените работни места; недостиг на имплементација на начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност и продолжениот јаз во платите помеѓу мажите и жените; диспропорционално високата стапка на невработени жени и исклученоста на ромските жени и жените со попреченост од формалниот пазар на работна сила. Понатаму, се искажува загриженост поради недостигот на политики кои ги стимулираат женските економски активности, установи за згрижување на деца, и промени во Законот за работни односи во однос на породилното отсуство ги принудуваат жените да имаат работа со половина работно време и малку платена работа со што се засилува нееднаквата поделба на семејните одговорности помеѓу жените и мажите. Во заклучните согледувања е истакнат недостатокот на информации за сексуалното вознемирување на работното место.

Комитетот препорачува државата да ги зајакне заложбите за елиминирање на професионалната сегрегација, и хоризонтална и вертикална, и да усвои мерки за имплементација на начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност; да го намали и затвори јазот за платите помеѓу мажите и жените; олеснување на пристапот на жените, вклучително на ромските жени и жените кои припаѓаат на други обесправени групи до формално вработување и претприемништво како и подобрување на нивните можности за согласување на работниот живот со семејните обврски; прибирање на податоци распределени според полот за состојбата со мажите и жените на пазарот на работна сила и за бројот и исходот на трудовите инспекции, судски случаи и административни приговори кои се однесуваат на трудовата дискриминација базирана на полот и сексуалното вознемирување на работното место.

### *1.3. Конвенции на Меѓународната организација на трудот*

Државата е членка на Меѓународната организација на трудот (МОТ) од 28 мај 1993 година. МОТ се залага за зајакнување на работничките права, за подобрување на работните и животните услови на работниците, за создавање на нови работни места и за обезбедување пристап до информации и обука. Една од основните функции на МОТ е воспоставување на меѓународни стандарди на заштита на работничките права.

Недискриминацијата и промовирањето на еднаквоста се фундаменталните принципи што лежат во основата на работењето на МОТ. Овие принципи, исто така, претставуваат составен дел од Агендата на Меѓународната организација на трудот за пристојна работа: промовирање пристојна и продуктивна работа за жените и мажите во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство.

Сите работници имаат право на пристојна работа, не само оние што работат во формалната економија, туку и самовработените, повремените работници и работниците во неформалната економија, како и оние, претежно жени, што работат во секторот на згрижување и во приватните домови. Меѓународните стандарди на трудот (конвенции и препораки) се едно од основните средства на МОТ за дејствување во насока на подобрувањето на условите за работа и за живот на жените и мажите и за промовирање еднаквост на работното место за сите работници. Стандардите на МОТ се еднакво применливи за жените и за мажите, со определени исклучоци, особено оние стандарди кои се однесуваат на прашања во врска со мајчинството и репродуктивната улога на жената. Меѓутоа, и натаму постои јаз меѓу правата што се утврдени во националните и меѓународните стандарди и реалната ситуација на работниците (Родова еднаквост и пристојна работа - избрани конвенции и препораки на МОТ за унапредување на родовата еднаквост заклучно со 2012 година, стр.6).

Иако е постигнат голем напредок во ратификацијата на основните стандарди што ја промовираат еднаквоста меѓу жените и мажите и во нивното пренесување во националното право, родовите прашања, исто така, треба да се земат предвид при примената на другите стандарди на МОТ. Интегрирањето на родовата перспектива во примената на меѓународните стандарди на трудот помага да се утврди дека жените и мажите имаат еднаков пристап до придобивките што произлегуваат од овие стандарди, ги препознава потребите, искуствата и интересите и на жените и на мажите и се залага за еднаквост што се постигнува преку практичното спроведување на конвенциите.

Конвенцијата против дискриминацијата (вработување и занимања) од 1958 година (Конвенција бр. 111) на МОТ е најсеопфатниот наменски инструмент за прашањето на дискриминацијата на пазарот на трудот. Оваа Конвенција, е една од најшироко ратификуваните конвенции, при што 169 земји преку нејзиното ратификување ја демонстрираа својата посветеност на принципите што се вградени во неа. Конвенцијата предвидува дека земјите членки треба да утврдат и активно да спроведуваат национални политики за промовирање на еднаквост на можностите и третманот во однос на вработувањето и занимањето со цел елиминирање на дискриминацијата. Наброените забранети основи за дискриминација ги вклучуваат полот и расата, бојата на кожата, верата, политичкото убедување, националното и социјалното потекло.

Друга важна конвенција за предметот на анализа е Конвенцијата за еднакво плаќање од 1951 година (Конвенција бр. 100), што посебно го разгледува принципот на еднаква плата на мажите и жените за работа со еднаква вредност. Дополнително, уште две конвенции се препознаваат како дел од клучниот пакет конвенции за родовата еднаквост: Конвенцијата за работници со семејни обврски од 1981 година (Конвенција бр. 156) и Конвенцијата за заштита на мајчинството од 2000 година (Конвенција бр. 183). Исто така, особено значење за родовата еднаквост имаат и Конвенцијата за слобода на здружувањето и заштита на правото на организирање од 1948 година (Конвенција бр. 87) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање од 1949 година (Конвенција бр. 98) кои содржат права што го овозможуваат остварувањето на родовата еднаквост. Примената на овие две конвенции е особено важна за остварувањето на сите други права, вклучувајќи ги и човековите права на жените. Конвенцијата за минимална возраст од 1973 година (Конвенција бр. 138) и Конвенцијата за најлошите облици на детски труд од 1999 година (Конвенција бр. 182) повикуваат на итна акција против најлошите облици на детскиот труд, а Конвенцијата бр. 182 посебно предвидува земјите членки да ја земат предвид посебната ситуација на девојките. Другите конвенции со посебни импликации за родовата еднаквост ги вклучуваат конвенциите за промовирање на вработеноста, работните услови (ноќна работа, работа од дома и работа со скратено работно време) и за посебните категории (ХИВ и СИДА, домашни работници, локални и домородни народи и работници мигранти).

Во 2008 година, Меѓународната конференција на трудот ја донесе Декларацијата на МОТ за социјална правда поради праведна глобализација, што родовата еднаквост ја става во основата на Агендата за пристојна работа. Декларацијата јасно наведува дека „[р]одовата еднаквост и недискриминацијата мора да се разгледуваат како меѓусекторски прашања во четирите стратешки цели што се утврдени во Агендата за пристојна работа: унапредување на вработеноста, социјална заштита, социјален дијалог и основни принципи и права на работа“ (Родова еднаквост и пристојна работа - избрани конвенции и препораки на МОТ за унапредување на родовата еднаквост заклучно со 2012 година, стр. 6). Во 2009 година, родовата еднаквост беше предмет на темелни дискусии од страна на земјите членки на Меѓународната конференција на трудот. Дискусиите резултираа со донесување Резолуција во врска со родовата еднаквост како суштински елемент на пристојната работа што му обезбедува на МОТ рамка за XXI век за поддршка на родово одговорни политики во сите свои активности и програми.

#### ***1.4. Европска конвенција за човекови права (ЕКЧП)***

Нашата држава ја има ратификувано и Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи на Советот на Европа (ЕЧПР-1950) и Протоколот бр. 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Оваа Конвенција во своите основни одредби пропишува дека остварувањето на правата и слободите утврдени во Конвенцијата ќе се остваруваат без дискриминација во поглед на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Протоколот бр.12 овозможува генерална забрана на дискриминацијата и ја зајакнува и проширува

постојната одредба за недискриминација, содржана во членот 14 на Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи.

### *1.5. Европска социјална повелба*

Европската социјална повелба на Советот на Европа претставува суштинско дополние на Европската конвенција за човекови права во делот на гарантирање на социјалните и економските човекови права.

Нашата држава како полноправна членка на Советот на Европа, на 5 мај 1998 година ја потпиша Европската социјална повелба од 1961 година, заедно со Дополнителниот протокол од 1988 година и Протоколот со кој се дополнува Повелбата од 1991 година, додека на 27 мај 2009 година ја потпиша Ревидираната европска социјална повелба, која ја ратификува на 6 јануари 2012 година, со што се обврза на проширување на економските и социјалните права на своите граѓани.

Државата со ратификувањето на Повелбата, прифати 11 од вкупно 19 члена, односно ратификува 41 од вкупно 61 став. Подолу е прегледот на ратификуваните членови, односно ставови распоредени по четири тематски групи од кои првата тематска група се однесува на вработување, обука и еднакви можности: член 1 (ставови од 1 до 4), член 15 (ставови 1 и 2).

Последниот извештај за спроведување на ратификуваните членови од Повелбата 1 и 15 кои се однесуваат на областа вработување и еднакви можности, државата го поднесе за периодот 2007-2010 година, додека во 2015 година го поднесе последниот извештај за Ревидираната европска социјална повелба.

Членот 1 се однесува на обезбедување на вистинска примена на правото на работа. Нашата држава во својот извештај ја признава неповолната состојба со која се соочува и известува за преземените мерки во периодот за кој известува.

Членот 15 се однесува на правата на лицата со физичка или ментална попреченост на професионална обука, рехабилитација и нивна социјална реинтеграција.

Иако изречно овие членови не се однесуваат на правата на жените и унапредување на нивната состојба, сепак, во извештајот се посочува состојбата на жените во областа на вработувањето, како и на младите жени, стапката на невработеност на жените, стапката на активност и вклученост на жените, а, исто така, се посочуваат и посебните мерки кои биле преземени за подобрување на состојбата на жените во вработувањето како и на жените со попреченост. Извештајот содржи податоци за состојбата во областа на вработувањето на жените од етничките заедници, посебно на жените Ромки и жените од руралните средини.

## ***1.6. Повелба за фундаменталните права на Европската Унија***

Во основа, „[у]својувањето на Повелбата за фундаментални права го означи почетокот на една нова ера во Европската Унија во насока на воведување на правно задолжителен акт, каталог на човековите права, со кој беше заменет претходниот модел за заштита на човековите права заснован на општи правни начела и судската практика на над националните судови“ (Христина Рунчева, Заштита на темелните права во Европската Унија: правно-обврзувачката повелба на Европската Унија, стр. 93).

Членот 23 од Повелбата се однесува на еднаквоста меѓу мажите и жените во сите области, вклучително и во областа на вработувањето. Членот предвидува дека еднаквоста помеѓу мажите и жените мора да се обезбеди во сите области, вклучувајќи го вработувањето, занимањето и платите и дека принципот на еднаквост нема да го попречи одржувањето или воведувањето на мерки за специфични предности во корист на помалку застапениот пол.

## ***1.7. Директива 2006/54/ЕС на Европскиот парламент и Советот од 5 јули 2006 година за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето***

Оваа Директива има за цел „[д]а го поедностави, модернизира и унапреди законодавството на Унијата во областа на еднаквиот третман на мажите и жените во областа на вработувањето и работните односи преку инкорпорирање, во еден правен текст, на одредбите од директивите релевантни за оваа област како и постојната судска практика на Судот на правдата на Европската Унија (СПЕУ) (Жанета Попоска et al., *Анализа на дискриминациски практики во областа на вработувањето и работните односи*, 2013, стр. 49).

Директивата треба да обезбеди остварување на принципот на еднаков третман во сферата на вработувањето и работните односи, при што акцентот е ставен врз три елементи на дејствување, и тоа: пристапот до вработување; работните услови, вклучувајќи ја и платата и професионалните системи на социјално осигурување; и унапредувањето и пристапот до стручното усовршување. Директивата ја забранува како директната така и индиректната дискриминација, вознемирувањето, сексуалното вознемирување, но го уредува и принципот на еднаква плата, како и системот на социјално осигурување кое го исплаќа работодавецот. Директивата содржи одредби кои се однесуваат на следниве три принципи и тоа: еднаква/иста плата; еднаков третман во системите на социјално осигурување, кое го исплаќа работодавецот; и еднаков третман во пристапот до вработување, стручното усовршување и унапредување и во областа на работните услови. Директивата укажува и потсетува и на принципот воведен со членот 141 став 4 од Договорот за основање на Европската заедница, со цел обезбедување полна рамноправност меѓу мажите и жените во работниот живот во практиката, принципот на еднаков третман нема да претставува пречка државите членки да преземаат мерки на позитивна дискриминација, односно мерки со кои помалку застапениот пол се става во привилегирана положба со цел да им се овозможи на припадниците на истиот пол полесен пристап до стручно усовршување или



со цел да се надомести за помалку поволната положба во развојот на нивната професионална кариера.

Овој дел, исто така, содржи одредби од Директивата 2002/73/ЕС за засилување на заштитата на мајките, татковците, како и на родителите кои посвоиле деца за време на нивното породилно отсуство. Покрај тоа, објаснета е и поврзаноста со Директивата 92/85/ЕЕС (за воведување мерки за охрабрување на подобрувањата во заштитата при работа и заштитата на здравјето на бремените работнички, како и на родилките и доилките). Со Директивата се бара државите членки да воведат мерки неопходни за обезбедување на ефикасно обесштетување на жртвите од дискриминација врз основа на полот, при што не се предвидува максимален износ на надоместок на штета кој може да биде исплатен, во согласност со *случајот Marshall No.2* на СПЕУ.

Директивата предвидува и одредби во врска со: обврската секоја држава членка да определи тело, односно орган, кој во нејзини рамки ќе биде надлежен за промоција и унапредување на принципот на еднаков третман, како и за подготвување на потребните анализи и вршење надзор над примената и почитувањето на принципот на еднаков третман, како и за укажување на правна помош на жртвите од родова дискриминација. Исто така, Директивата ја нагласува и потребата за зајакнување на улогата на социјалните партнери и на граѓанските организации во промовирањето на принципот на еднаков третман.

Директивата повикува на укинување или измена на делот од националното законодавство кој е спротивен на принципот на еднаква плата и на принципот на еднаков третман на мажите и жените. Државите членки, исто така, се должни да воспостават систем на санкции кои ќе бидат ефективни, пропорционални и одвраќачки за оние кои ќе повредат некое од правата загарантирани со Директивата. Исто така, таа повикува на заштита на работниците, како и на оние кои ги застапуваат нивните интереси, од виктимизација, односно каков било неповолен третман од страна на работодавците како реакција на иницирана судска или друга постапка која има за цел да обезбеди доследна примена на принципот на еднаков третман.

Во *случајот Defrenne v. SABENA*, жалителката навела дека добива помала плата од нејзините колеги, мажи, иако таа извршувала работни должности исти како нив. Судот на правдата на Европската Унија утврдил дека во овој предмет станува збор за очигледна дискриминација врз основа на пол. При донесувањето на ваквата одлука, СПЕУ ги нагласил економската и социјалната димензија на Унијата, како и фактот дека недискриминацијата го помага напредувањето на Европската Унија кон постигнување на овие цели. (*Defrenne v Sabena (No 2)*, ECJ 8 Apr 1976)

Во *случајот Jenkins v. Kingsgate Ltd* спорот се водел поради разликата во висината на наемнината по час која се исплаќала на работниците со скратено и со полно работно време. проблемот се однесувал на тоа што на работниците коишто работеле полно работно време имале за 10 % повисок надоместок по час во однос на работниците коишто работеле со скратено работно време. Случајот е поврзан со дискриминација врз основа на пол поради тоа што, главно, жените работеле со скратено работно време а со полно

работно време претежно биле вработени мажи. Судот сметал дека се работи за дискриминација врз основа на пол. (*J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* ECJ, C-96/80). Исто така, Судот утврдил дека се работи за индиректна дискриминација што е спротивно на членот 119 од Договорот за ЕЗ во случајот на *Bilka-Kaufhaus*. Случајот се однесува на работниците кои се вработени со скратено работно време кои биле во неповолна положба поради пензиските бенефиции во споредба со работниците на неопределено работно време. Најголем број на вработени работници со скратено работно време биле жени, а жените се, статистички гледано, во многу полоша позиција кога се работи за пензиите. Судот сметал дека разликата во уживањето на правата за пензиско осигурување може да се оправда доколку се покаже дека мерките соодветствуваат на некоја реална потреба на фирмата, и се соодветни во поглед на постигнување на одредени цели, и се сметаат за неопходни. Условот според кој преземените мерки треба да бидат „неопходни“ подразбира покажување дека не постои разумно алтернативно средство коешто би предизвикало помало нарушување на начелото на еднаков третман. (*Bilka Kaufhaus v. Weber von Hartz*, C. 170/84).

Во случајот *Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others v. Conseil des ministres* Судот утврдил дека различни пресметки за премии и бенефиции за мажите и жените врз основа на членот 5 (2) од Директивата на Советот 2004/113/ЕС, односно користењето на ова отстапување, е спротивно на начелото на еднаквост меѓу мажите и жените. Базирани на статистички податоци за пресметка на ризик во можни ситуации за мажите и жените, истите мораат да бидат укинати и при пресметувањето на висината на бенефициите, односно премиите. Судот сметал дека и жените и мажите треба да добиваат иста висина на бенефиции независно од полот. (*Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others v. Conseil des ministres*, C-236/09).

Исто така, Директивата им препорачува на државите членки во делот на превентивата да ги поттикнат работодавците и одговорните во областа на стручното образование да преземат мерки за превенција од половата дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување. Од државите членки се бара да ја имаат предвид половата припадност при подготвувањето на законската и другата регулатива, како и при преземањето други активности во областите опфатени со Директивата, и да се погрижат за најширока дисеминација на сите релевантни информации до сите засегнати страни. Сепак, при преземањето на мерките треба да се има предвид оправданоста на истите.

Судот на правдата на Европската Унија бил повикан да се изјасни за афирмативната акција во Шведска, со која се предвидува на жените да им се даде предност во случај на унапредување на универзитетот. Судот на правдата на Европската Унија ја отфрлил оваа шема, и покрај другото утврдил дека преференцијалниот третман на жените кандидати не е засновано на „јасни и недвосмислени критериуми, на пример, да се спречат или отстранат бариерите за развој на кариерите на припадниците на помалку застапениот пол“ (*Abrahamsson*, C-407/98).

Од друга страна, во случајот *Kalanke*, Судот на правдата на Европската Унија заземал строг пристап кон дозволувањето преференцијален третман за да се коригира недоволната застапеност на жените на одредени работни места. Овој предмет се однесува на

законодавството усвоено на регионално ниво коешто пропишува автоматски приоритет за кандидатките кои аплицираат за работни места или за унапредување. Секогаш кога кандидатите и кандидатките имаат еднакви квалификации за работа, и кога се смета дека работничките се недоволно застапени во тој сектор, предност им се дава автоматски на кандидатките. Кога работничките не сочинуваат барем половина од персоналот на работното место за кое станува збор, се смета дека постои недоволна застапеност. Судот на правдата на Европската Унија навел дека членот 2(4) е формулиран со цел да дозволи мерки коишто „иако се навидум дискриминациски, всушност се наменети да ги елиминираат или да ги намалат реалните појави на нееднаквост што можеби постојат во реалноста на општествениот живот“. Судот прифатил дека пресудата ја поддржала легитимната цел за елиминирање на нееднаквостите што постојат на работното место. Соодветно на тоа, мерките што на жените им даваат конкретна предност на работното место, вклучително и унапредување, начелно се сметаат за прифатливи сè додека нивното воведување има за цел да ја подобри способноста на жените да се натпреваруваат на пазарот на трудот на кој не постои таква дискриминација, но за Судот е неприфатлива нивната автоматска природа. Затоа, инсистира сите позитивни акции да бидат срочени во родово неутрален јазик. (Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93).

Во друг случај, господинот Маршал работел како редовно вработен наставник и се пријавил за унапредување, меѓутоа за таа позиција е избран женски кандидат. Тој сметал дека одредбата женски кандидат нужно да мора да биде именуван на работното место за кое двата кандидата се подеднакво квалификувани е дискриминациска, иако во времето кога е даден огласот за ова работно место биле вработени помалку жени во однос на мажите. Во овој случај Судот изјавил дека „[д]ури и кога машките и женските кандидати се подеднакво квалификувани постои тенденција во поглед на унапредувањето да се фаворизираат мажите, поради предрасудите и стереотипите кои се однесуваат на улогата и способноста на жените во работниот однос, на пример, поради стравот дека жените почесто ќе ја прекинуваат кариерата, дека поради семејните обврски ќе бидат помалку флексибилни во поглед на работното време или дека повеќе ќе отсутуваат од работа поради бременост, пораѓање и доење. Од овие причини и покрај фактот дека и мажот и жената кандидат имаат исти квалификации не значи дека ќе имаат исти можности“. Судот ја потврдил легалноста на афирмативната мерка во корист на жената. (Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95).

## II. Национална правна рамка

Во државата постои широка правна рамка со која се регулираат прашањата за еднаквите можности, недискриминацијата и учеството на жените на пазарот на трудот. Со одредени одредби еднаквите можности и недискриминацијата беа регулирани во различни закони, но од 2006 година наваму, се донесоа посебни закони со кои директно се регулираат овие прашања. Имено, проблематиката за еднаквите можности на жените и мажите се врами во една рамка со донесувањето на првиот Закон за еднакви можности на жените и мажите во 2006 година, а концептот на недискриминацијата по сите основи се заокружи со

донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација во 2010 година, додека вознемирувањето на работното место со донесувањето на Законот за спречување на вознемирување на работно место во 2013 година.

## ***2.1. Уставни одредби***

Уставот го гарантира правото на работа како едно од фундаменталните човекови права како и принципот на недискриминација. Имено, во членот 9, Уставот предвидува дека: „[г]раѓаните се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското убедување, имотната и општествената положба“. Истовремено, овој правен акт со членот 32, конкретно го гарантира правото на работа, според кој секој граѓанин има право на работа и слободен избор на вработување, право на заштита при работа и во случај на привремена невработеност граѓанинот има право на материјална обезбеденост. Работните места под еднакви услови им се достапни на сите граѓани, а за секоја работа, работникот има право на соодветна заработувачка. Уставот гарантира платен дневен, неделен и годишен одмор за секој вработен и од овие права вработените не можат да се откажат.

## ***2.2. Закон за еднакви можности на жените и мажите***

Законот за еднакви можности на жените и мажите за првпат беше донесен во 2006 година. Унапредувањето и доуредувањето на прашањето за воспоставување на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите беше регулирано со новиот закон кој се донесе во 2012 година.

Една од областите во која со овој Закон се уредува прашањето на воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите се работните односи и вработувањето.

Целта на Законот е воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот (член 2).

Законот содржи општа дефиниција за дискриминација врз основа на полот, како и дефиниции за одделните видови на дискриминација врз основа на полот како што се: директната и индиректната дискриминација, вознемирувањето и сексуалното вознемирување врз основа на полот. Со Законот се забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на полот во јавниот и приватниот сектор, помеѓу другите области цитирани во законот и во областа на вработувањето и трудот.

Законот за еднакви можности на жените и мажите на секој граѓанин му обезбедува право на пристап до вработување без какви било ограничувања, во согласност со принципот на еднаков третман, според кој во пристапот до вработување, дискриминацијата е забранета и врз основа на брачниот статус, семејниот статус, бојата на кожата, јазикот, политичкото или друго убедување, активноста во синдикатите, националната припадност или социјалниот статус, попреченоста, возраста, сопственоста, општествениот или друг статус.

Законот содржи посебна глава која ја регулира правната заштита во случај на нееднаков третман на жените и мажите и ја регулира постапката која ја води правниот застапник во случај на нееднаков третман на жените и мажите. Правниот застапник е државен службеник вработен во Министерството за труд и социјална политика кој нуди правна заштита на граѓаните кои се дискриминирани врз основа на полот. Правната заштита е бесплатна а претставка може да поднесе секое правно или физичко лице, лично или преку полномошник, писмено, усно на записник или во друга форма, телефакс, или по електронска пошта. Претставката граѓанинот ја поднесува во рок од шест месеци од денот на дознавањето за актот за дискриминација или најдоцна една година од денот кога била сторена повредата, но правниот застапник може да поведе постапка и по сопствена иницијатива. По приемот на претставката, правниот застапник започнува со утврдување на фактичката состојба и прибира податоци, а секое правно или физичко лице на барање на правниот застапник е должно да ги достави податоците со кои располага за конкретни случаи на дискриминација, како и да дозволи да се изврши непосреден увид во документацијата во рок од 30 дена од поднесувањето на барањето. Постапката се спроведува и се изготвува писмено мислење во рок од 90 дена од денот на приемот на претставката. Мислењето кое го изготвува правниот застапник содржи образложение за утврдениот нееднаков третман врз основа на полот и препорака како да биде отстранета повредата на правото. Мислењето се доставува до сите вклучени страни и до министерот за труд и социјална политика. Лицето кое сторило повреда е должно во рок од 30 дена, од доставувањето на мислењето од страна на правниот застапник, истата да ја отстрани. Доколку не го стори тоа, правниот застапник може да покрене постапка пред надлежен орган за утврдување на негова одговорност.

Покрај правната заштита пред правниот застапник, лицето кое смета дека му е повредено правото на еднаков третман врз основа на полот може да поднесе тужба пред надлежен суд, постапката е итна, а месно надлежен суд е судот на чија територија живее тужителот.

Одделни прашања од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недискриминацијата подетално се регулирани и со подзаконски акти, кои произлегуваат од одредбите на овој Закон, како што се:

- Правилник за начинот на вршењето на анализата на содржините на наставните планови, програми и учебниците од аспект на унапредување на еднаквите можности на жените и мажите („Службен Весник“, бр. 46/15);
- Правилник за формата и содржината на годишниот извештај за резултатите од примената на посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и начинот на спроведување на планот за имплементација на посебните мерки („Службен Весник“, бр. 46/15);
- Правилник за формата и содржината на Извештајот за работа на координаторот и заменик координаторот за еднакви можности на жените и мажите во органите на државната управа („Службен весник“, бр. 46/15);
- Правилник за формата и содржината на Извештајот за работа на координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа („Службен весник“, бр. 46/15).

Овие подзаконски акти дополнително ќе придонесат кон унапредување на еднаквите можности на жените и мажите и инкорпорирање на принципот на недискриминација, особено во областа на образованието и отстранување на стереотипите за улогите на жените и мажите во општеството како и за избор на занимање, со што директно се влијае на состојбата и учеството на жените на пазарот на трудот.

### **2.3. Закон за спречување и заштита од дискриминација**

Во 2010 година, беше донесен Закон за спречување и заштита од дискриминација со кој „[с]е обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата гарантирани со Уставот, закон и ратификувани меѓународни договори“ (член 1). Во членот 3 од Законот наброени се основите на дискриминација вклучително и полот и родот. Во посебна глава дефинирани се облиците на дискриминација: директна дискриминација, индиректна дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување, дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост, виктимизација, дискриминација во обезбедување на добра и услуги. Законот дефинира и три потешки облици на дискриминација (повеќекратна, продолжена и повторена дискриминација).

Кога едно лице е дискриминирано врз повеќе основи тогаш станува збор за повеќекратна дискриминација. На пример: кога жена, припадник на ромската етничка заедница, а воедно и лице со попреченост, е дискриминирано врз основа на полот, на етничката припадност и менталната и телесната попреченост.

Во случај кога дискриминацијата е направена повеќе пати, тогаш станува збор за повеќекратна дискриминација и кога дискриминацијата се случува во континуитет подолг временски период и со своите последици особено тешко ја погодува личноста која е дискриминирана, тогаш станува збор за продолжена дискриминација.

Во членовите 14 и 15 од Законот се содржани одредби за исклучоци од дискриминација кои се однесуваат на различен третман врз основа на полот, кои се оправдани и нема да се сметаат за дискриминација. Како исклучоци од дискриминација Законот ги наведува:

- афирмативните мерки
- нееднаквото постапување, и
- заштитните механизми за одредени категории лица.

Афирмативните мерки се преземаат со цел постигнување на фактичка еднаквост, односно изедначување на можностите на припадниците на различни групи кои се наоѓаат во неповолна положба поради различни причини (маргинализирани групи, лица со попреченост, припадници на етнички заедници кои биле дискриминирани во минатото). Сè додека овие афирмативни мерки се потребни, односно до исполнување на нивната цел, истите нема да се сметаат за дискриминација. Важно е да се спомене дека нивната примена е временски ограничена, и тие се применуваат сè до постигнување на *de facto* еднаквост. Примената на афирмативните мерки во погрешен правец или по постигнувањето на целта, за која биле воведени, преминува во дискриминација

За дискриминација нема да се смета и различниот третман на странците, во врска со слободите и правата дадени во Уставот, во законите и меѓународните договори кон кои пристапила државата, а кои непосредно произлегуваат од државјанството. На пример, правото на глас и вршење на јавни функции, кои како права не ги остваруваат странските државјани, не се сметаат за дискриминација, туку како исклучок од дискриминација.

„Суштествен услов за вработување“, односно одреден критериум кој се базира врз некоја дискриминациска основа, нема да се третира како дискриминација ако истиот критериум, поради природата на работата, занимањето или активноста, или поради условите во кои се одвива истата, е суштински и неопходен за успешно вршење на истата. На пример, оглас за ангажирање на модели за рекламирање на машка или женска облека, или носење на униформа – во согласност со кодексите во фирмата нема да се смета за дискриминација.

Критериумите - религија, уверување, пол или друга карактеристика, не претставуваат дискриминација ако се суштествени за занимањето кое се одвива во религиозната институција. На пример, дозвола само на момчињата да учат за свештеници, или венчавка во православна црква на православен со протестант и покрај тоа што се припадници на христијанство, нема да се смета за дискриминација.

Минимална или максимална старост како критериум за вработување, за пристап до определени нивоа на обука или образование, како и давањето на некои привилегии поврзани со работењето нема да се сметаат како дискриминација врз основа на возраст, но под услов на пропорционалност. Имено, се бара ваквите критериуми да бидат неопходни за постигнување на некоја легитимна цел, како и критериумите (староста) да бидат неопходни за постигнување на поставената легитимна цел. На пример, возраста за вработување или пензионирање во армија, полиција, унапредување на пилоти, пензионирање на балетски уметници и слично се утврдени како неопходен услов или критериум за уживање на правата, и истите нема да се сметаат како дискриминација.

Посебната заштита за бремената жена, поттикнување на вработување со Закон (на пример: активни мерки за вработување), мерки за обезбедување на баланс во учеството на мажите и жените (на пример: квотите во Изборниот законик), посебната заштита за малолетните деца, децата без родители, лицата со попреченост и самохраните родители нема да се сметаат како дискриминација, туку како исклучоци од дискриминација, односно посебни заштитни механизми за посебни категории.

Во посебна глава од Законот се регулира воспоставувањето на заштитниот механизам, односно Комисијата за заштита од дискриминација, како самостоен и независен орган. Комисијата е составена од седум члена со мандат од пет години, со право на повторен избор. Членовите на Комисијата ги избира Собранието. Со законот се регулира кои услови се потребни за избор на член на Комисијата, именувањето и разрешувањето на членовите и начинот на работа и надлежностите на Комисијата.

Пред Комисијата претставка може да поднесе кое било лице кое смета дека е дискриминирано, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање на такса и друг надоместок. По приемот на претставката Комисијата ја утврдува фактичката состојба, со

увид во документите и земање на изјави од подносителот на претставката, лицето против кое е поднесена претставката, како и од други лица. Комисијата е должна да подготви мислење за наводната дискриминација кое претставува препорака за отстранување на повредата на правото и лицето кон кое е упатено мислењето е должно да постапи по истото, во спротивно Комисијата може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

Освен пред Комисијата, лицето кое смета дека е дискриминирано може да побара и судска заштита со поднесување на тужба пред надлежен суд. Судската постапка е итна. Месно надлежен суд во постапката за заштита од дискриминација, покрај судот за општа месна надлежност е и судот на чие подрачје е седиштето, односно живеалиштето на тужителот. Во судската постапка, лицето кое смета дека е дискриминирано обезбедува факти кои го прават неговото тврдење веројатно, а докажувањето дека нема дискриминација паѓа на товар на тужениот. Во судската парница како замешувач на страна на лицето кое тврди дека е дискриминирано, може да се придружи орган, организација, установа, здружение или друго лице кое во рамките на својата дејност се занимава со заштита на правата на еднакво постапување за чиишто права се одлучува во постапката.

Законот предвидува и заедничка тужба за заштита од дискриминација која можат да ја поднесат здруженија и фондации, установи или други организации од граѓанското општество, кои имаат оправдан интерес за заштита на колективните интереси на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита на правата на еднакво постапување, можат да поднесат тужба и во постапката пред судот да настапат како сопарничари против лицето кое го повредило правото на еднакво постапување, доколку сметаат дека со постапувањето на тужениот е повредено правото на еднакво постапување на поголем број лица. Заедничката тужба е дозволена само доколку постои согласност од лицето кое тврди дека е дискриминирано.

## ***2.4. Закон за работни односи***

Законот за работни односи ја регулира посебната заштита на жената во работен однос и принципот на недискриминација во работната сфера. Со овој Закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавците кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Работниот однос покрај со овој или друг Закон се уредува и со колективен договор и договорот за вработување (член 1).

Законот за работни односи содржи посебна глава со која барателот/кандидатот за вработување и работникот ги штити од дискриминација. Покрај општата забрана за дискриминација од членот 6, во членот 9-б изречно се забрануваат сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање, родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован во согласност со истиот Закон. Законот обврзува обезбедување на еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите во врска со пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата, условите за работа, еднаква плата за иста работа, професионални шеми за социјално осигурување, отсуство од работа, работно време и



отказ на договорот за вработување. Со Законот се регулира и прашањето за забрана на огласи за вработување со кои се дискриминира кандидатот за вработување врз основа на полот (член 24). Слободните работни места работодавците не смеат да ги објавуваат само за мажи или само за жени, или да сугерираат предност во вработувањето на одреден пол, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на професијата.

Покрај заштитата од дискриминација во Законот постојат и посебни поглавја и одредби со кои се штитат посебните групи на работници, меѓу кои и жените. Законот за работни односи гарантира како посебна заштита на жените: забрана за вршење на подземни работи, ноќна работа на жените во индустријата, и посебна заштита на жените како што се: бременост, раѓање и родителство.

Еднаквоста на жените и мажите особено е изразена во делот на отсуство поради бременост, раѓање и родителство, каде се содржани одредби со кои правото на отсуство поради родителство имаат можност да го искористат и мажите. Доколку мајката не го користи отсуството од работа поради родителство, право на отсуство од работа поради родителство има и таткото. По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до пополнување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, поради грижа за детето.

Во членот 101 изречно се забранува отказ поради бременост, раѓање и родителство, а според членот 77 став 1 точка 3 неосновано е да се откаже договорот за вработување поради одобрено отсуство за бременост, раѓање и родителство.

## ***2.5 Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност***

Со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност се уредуваат прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавците, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето. Законот дефинира дека „[с]екој има право на пристап до вработување, без какви било ограничувања, во согласност со принципот на еднаков третман, утврден во Законот за работни односи и во другите закони“ (член 1а).

Овој Закон содржи одредби кои упатуваат на еднаков третман во пристапот до вработување, и во согласност со овој принцип забранета е дискриминација при вработување *inter alia* врз основа на полот. Во случај на дискриминација, граѓанинот има право на надоместок на штета, а товарот на докажување паѓа на работодавецот.

## ***2.6. Закон за агенциите за привремени вработувања***

Со Законот за агенциите за привремени вработувања се уредуваат условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавец (член

1). Секое лице има право на вработување, без какви било ограничувања, во согласност со принципот на еднаков третман, утврден со Законот за работни односи и со друг закон. Во согласност со принципот на еднаков третман, Законот содржи одредби со кои се забранува дискриминација при вработување по различни основи, меѓу кои и полот на работникот.

Истовремено, со овој Закон е пропишано дека одредбите од прописите за работните односи, прописите за безбедност и здравје при работа и прописите за еднаков третман на жените и мажите што се однесуваат за заштита на жените за време на бременост, раѓање, родителство и нега на дете, се однесуваат и на отстапените агенциски работници од Агенцијата за привремено вработување на работодавец корисник (член 3-а).

Законот предвидува и еднаков пристап на отстапените агенциски работници до обуки и обуките предвидени за вработените кај работодавецот корисник, поради подобрување на нивните знаења и способности за вработување и напредувањето во работата (член 3-г).

## ***2.7. Закон за вработување и работа на странци***

Законот за вработување и работа на странци ги уредува условите и постапката под кои странците можат да се вработуваат или да работат во државата, освен ако со меѓународен договор поинаку не е утврдено (член 1).

Законот забранува при вработување или работа на странец, работодавецот да го стави во нееднаква положба барателот на вработувањето, односно работата врз основа на *inter alia* полот. Забраната на директна или индиректна дискриминација во овие случаи се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и работникот, во согласност со Законот за работни односи.

## ***2.8. Закон за волонтирање***

Со Законот за волонтирање се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерство и евиденцијата на волонтерската работа (член 1). Законот го дефинира волонтерството како „[д]оброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и/или вршење на други активности во корист на други лица, органи, организации и други институции, без надоместок“ (член 3). Законот забранува организаторот на волонтерската работа да го стави волонтерот во нееднаква положба врз основа на *inter alia* полот, наведувајќи дека: „[о]рганизаторот на волонтерската работа не смее волонтерот да го стави во нееднаква положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности“ (член 9).

## ***2.9. Закон за заштита од вознемирување на работното место***

Со цел да се обезбеди поцелосна правна рамка во која поконкретно ќе се уредат прашањата во врска со правата, обврските и одговорностите на работодавците и

вработените во врска со спречување на психичко вознемирување на работното место, како и мерките и постапката за заштита од мобинг кај работодавецот и во судска постапка, во мај 2013 година се донесе Законот за заштита од вознемирување на работното место. Целта на овој Закон е, пред сè, превентивно да влијае на спречување на мобингот, и обезбедување на побрза и поефикасна заштита од мобинг на работното место, како и спречување и намалување на последиците од мобингот. Со донесувањето на посебниот закон се воспостави поцелосен механизам за спречување и отстранување на случаите на психичко вознемирување на работното место, спречување на повторување на мобингот и долгото траење на постапката за заштита од мобинг кај работодавецот, како и обезбедување на подобра и поефикасна заштита од мобинг.

Законот се применува на работодавците, вработените, кандидатите за вработување, и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавецот. Особено е значајно што со овој Закон се опфатени и кандидати за вработување, лицата кои аплицираат за одредени работни места, особено жените, каде што уште на самите интервјуа за работа се подложени на полово вознемирување, со поставување на прашања кои се понижувачки за жените, прашања со кои се руши угледот на кандидатката или прашања кои се однесуваат на приватниот живот на кандидатката (дали е во брак, дали планира да има деца, дали планира да стапи во брак доколку не е, и слично).

Како време на вршење на вознемирување на работното место се смета времето во рамките на работното време, но и времето на патување од работното место и до него. Со Законот во Глава II во членовите 10, 11, 12 и 13 се регулираат и правата, обврските и одговорностите на работодавците во врска со вознемирувањето на работното место. Законот содржи посебни глави во кои се регулираат правата, обврските и одговорностите на работодавецот и на вработените. Во посебна Глава IV, како новина во регулативата поконкретно е уредена постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавецот. Недостатокот на поконкретно регулирање на оваа постапка, како што е недоволната јасност и прецизност на постапката, недоволното образложение на надлежностите на секој формален актер во постапката и слично, има директно влијание врз остварувањето на заштитата од вознемирување на работното место.

Заштита од вознемирување на работното место може да се бара и преку тужба до надлежен суд. Во насока на потполна заштита на работникот, кој тврди дека е жртва на вознемирување на работното место, е и одредбата со која товарот за докажување на околноста за постоење, односно непостоење на вознемирувањето е на тужениот.

Првата пресуда за мобинг е донесена три години од донесувањето на Законот, односно во мај 2016 година, што зборува за недоволната судска практика од областа на заштита на работниците од вознемирување на работното место.

## ***2.10. Закони од областа на работните односи кои не содржат посебни одредби за заштита од дискриминација***

### **Закон за вработување на инвалидни лица**

Со Законот за вработување на инвалидни лица, се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, кај работодавец или има својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како и условите за основање и бенефиции за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица - заштитно друштво.

Овој Закон не содржи ниту една одредба за заштита од дискриминација врз ниту една дискриминациска основа, ниту, пак, одредби за промоција на еднаквите можности на жените и мажите во посебните области кои ги регулираат. Токму затоа потребно е да се направат измени и дополнувања на овој Закон. Конкретно, во членот 1 од Законот после зборовите „посебни услови“ да се додадат зборовите „за рамноправно вклучување на инвалидните лица на пазарот на труд“. После членот 1 да се додаде нов член во кој ќе се набројат начелата врз кои се заснова Законот, меѓу кои ќе се вклучи и начелото за забрана на дискриминација на лицата со попреченост. Да се додаде член со афирмативна мерка за дополнителни поволности доколку од вкупниот број на вработени кај работодавецот повеќе од 30 % се жени со попреченост.

### **Закон за минимална плата**

Законот за минимална плата ја утврдува висината на минималната плата, како и други прашања кои се однесуваат на минималната плата. Во Законот, минималната плата се дефинира како „[н]јанскиот месечен износ на основна плата која работодавецот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран ефект“ (член 2). Одредбите од овој Закон не се однесуваат на самовработените лица.

И овој Закон не содржи одредби за заштита од дискриминација ниту, пак, одредби со кои се промовираат еднаквите можности на жените и мажите. Препораката се однесува во членот 2 после зборот „ефект“ да се додадат зборовите „почитувајќи го начелото на еднаквост и недискриминација“.

### **Закон за исплата на плати**

Законот за исплата на плати ја уредува исплатата на платите и одделни надоместоци кај работодавците со седиште во државата. Овој Закон не се однесува на оние работодавци кај кои повеќе од 51 % од средствата се во приватна сопственост. Законот не содржи одредби за недискриминација и одредби со кои ќе ја промовира еднаквоста на жените и мажите во исплатата на платите. Потребно е да се вметне нов член во Законот со кој ќе се гарантира начелото на еднаквост и недискриминација врз основа на полот при исплатите на платите и другите надоместоци кои се регулирани со овој Закон.

### **Закон за мирно решавање на работните спорови**

Законот за мирно решавање на работните спорови ги уредува начинот и постапката на мирно решавање на колективните и одделни индивидуални работни спорови, изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитрите и другите прашања од значење за мирното решавање на работните спорови. Индивидуалните работни спорови можат да се решаваат и во согласност со Законот за медијација (член 1). Овој Закон не содржи одредби за заштита од дискриминација по ниту една основа, во постапката за мирно решавање на работните спорови, ниту, пак, содржи одредби со кои се промовираат еднаквите можности на жените и мажите. Единствено во посебна глава од Законот се дефинирани начелата на доброволно одлучување на страните за учество во постапката за мирно решавање на работните спорови и начелата на независно, неутрално и непристрасно постапување на арбитерот, односно помирувачот во однос на страните или предметот на спорот. Потребно е во основните начела да се втемели и начелото на еднаквост и недискриминација, со кое ќе се гарантира еднаквост на жените и мажите и заштита од дискриминација во постапката на мирно решавање на колективните и одделните индивидуални работни спорови.

### **Закон за безбедност и здравје при работа**

Законот за безбедност и здравје при работа ги утврдува мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавецот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа (член 1). Како закон од особено значење во обезбедувањето на мерки за безбедност и здравје при работа, анализата покажува дека не содржи ниту една одредба со која работниците ќе се заштитат од дискриминација во областа која ја уредува овој Закон, ниту, пак, содржи одредби со кои ќе се промовираат еднаквите можности на жените и мажите што е загрижувачко и во иднина треба да се надмине. Начелото на еднаквост и недискриминација треба да биде водечко начело при регулирањето на безбедноста и здравјето при работа.

## **III. Национални политики**

### ***3.1. Стратегија за родова еднаквост 2013-2020***

Стратегијата е донесена во согласност со одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите. Истата, содржи анализа на постојната состојба, тргнувајќи од наодите и препораките од Процената на имплементацијата на Националниот акциски план за родова рамноправност (2007-2012) и на расположливите родово разделени податоци, и ги одредува националните приоритети за следните осум години утврдувајќи ги насоките и мерките за постигнување на целите. Стратегијата предвидува преземање на мерки и активности во согласност со постојните општествени и политички околности,

постигнатиот напредок и предизвиците за воспоставување на еднаквост помеѓу мажите и жените во државата.

Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, Стратегијата содржи основни мерки за системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките и буџетите, како и основни и посебни мерки на дејствување за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во одредени приоритетни области на дејствување.

Стратегијата ги утврдува приоритетните области на дејствување во периодот 2013-2020, поделени на хоризонтални прашања и секторски приоритети.

Хоризонтални прашања:

- Воведување на родовата перспектива во главните општествени текови;
- Собирање родово разделени статистички податоци преку воспоставени механизми на соработка и размена, нивно анализирање и објавување;
- Воведување на индикатори за мониторинг на успешноста на спроведувањето на политиките за родово еднаквост и родовите перспективи;
- Воспоставување на ефикасен и ефективен систем за постигнување на родовата еднаквост;
- Унапредување на законските одредби за родово еднаквост и нивна имплементација;
- Зајакнување на родовата институционална машинерија на централно и локално ниво и зголемена соработка внатре, како и со другите клучни актери од јавниот и приватниот сектор.

Во секторските приоритети издвоено е економското зајакнување и родовата еднаквост, односно надминување на нотираната значаен расчекор помеѓу законски регулираното право за недискриминација врз основа на полот на пазарот на трудот и спроведувањето на истото. Како предизвици во Стратегијата се наведени преземањето на континуирани активности за препознавање на дискриминацијата врз основа на полот на пазарот на труд, информирање за системите за заштита и казнување на кршењето на тоа право, координирање и унапредување на постојните политики за зголемување на вработеноста со нагласување на родовата еднаквост како императив, односно негово позиционирање во приоритетите.

За постигнување на поставените цели се предвидуваат сериозни анализи за утврдување на степенот, појавата и видовите на дискриминација врз основа на полот на пазарот на трудот како и активности во насока на спроведување на одредбите на Законот за еднакви можности во рамките на приватниот сектор.

### ***3.2. Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020***

Визијата на оваа Стратегија предвидува остварување на човековите права и воспоставување на еднаквите можности и недискриминација за сите луѓе во сите области од општественото живеење. Прашањето на жените е внесено во сите стратешки цели на Стратегијата. Во мисијата на Стратегијата се наведува ефикасната заштита од дискриминација на одредени групи на лица, меѓу кои и на жените. Ефикасна заштита од

дискриминација и почитување на принципот на еднакви можности и забраната на дискриминација на кое било лице и/или група на лица, врз основа на нивните лични карактеристики, особено ранливите социјални групи (етничките заедници, жени, ЛГБТИ лицата, лицата со ментална и телесна попреченост, стари лица, деца, бегалци, лица со понизок социјален статус, внатрешно раселени лица, како и други ранливи групи, членови на верски заедници и секое лице коешто е третирано различно без оправдани причини и легитимна цел). За разлика од претходната, оваа Стратегија ги зема предвид сите основи на дискриминација во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација (членот 3) и концепциски се однесува на дискриминацијата во сите области, групирани во: работа и работни односи, образование, наука, спорт и култура, социјална сигурност (заштита, пензиско и инвалидско осигурување и здравство), правосудство и управа и пристап до добра и услуги и во согласност со препораките што државата ги има добиено од меѓународните механизми за човекови права на Обединетите нации. Во првата стратешка цел Стратегијата предвидува ревидирање на законите од областа на работата и работните односи во насока на вклучување на принципот на еднакви можности и недискриминација како и усогласување на основите за недискриминација со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

### ***3.3. Национален акциски план за спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација 2015-2020***

Основна цел на Националниот акциски план за спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација, е да овозможи ефикасно спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација во обезбедувањето на неговите две главни функции, односно да придонесе кон: спречување на дискриминација и заштита од дискриминација врз сите основи, меѓу кои и полот во сите области во согласност со Законот. Посебни активности кои се однесуваат на жените на пазарот на труд во овој акциски план не се утврдени. Но, генерално, го опфаќа прашањето на жената преку заштитата и спречувањето од дискриминација.

### ***3.4. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020***

Родовата компонента е силно застапена во делот за економско јакнење на жените, како целна група во рамките на Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во 2010-2020, во која се предвидува зголемена родова рамноправност при вработувањето. Се предвидува намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеноста, невработеноста и висината на платата. Се предвидуваат активни политики за вработување, со поддршка на самовработување и со кредитирање на активни програми и мерки, насочени кон вработување на жените за да се постигнат очекуваните резултати. Целта е зголемување на учеството на жените во вкупниот број на вработени лица и остварување на стапка на вработеност на жените во 2010 година од 38 %. Воедно, Стратегијата предвидува намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеноста, невработеноста и висината на платата. Стратегијата

бара, елиминирање на дискриминацијата и нерамноправноста врз основа на полот, расата, вероисповедта, попреченоста и други основи.

### ***3.5. Национална стратегија за вработување 2016-2020***

Националната стратегија за вработување 2016-2020 ги следи принципите и целите на: Националната програма на економски реформи 2015, Фискалната стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020). Основна цел на Националната стратегија за вработување 2016-2020 е „[з]големување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население“ (стр.73).

Жените специфично се опфатени во рамките на првата цел, преку активноста 1.2 како ранлива група на лица за кои треба да се зголеми учеството на пазарот на трудот: зголемено учество на ранливите категории во активните мерки на пазарот на труд (лицата невработени над 2 години, корисниците на социјална парична помош и членовите на домаќинствата, жени жртви на семејно насилство, лица со попреченост и намалена работна способност).

Стратегијата во целиот свој текст наведува статистички податоци за жените во државата, притоа потенцирајќи ја сè уште пониската стапка на вработеност кај жените во однос на мажите, како и родовиот јаз во плати помеѓу жените и мажите, а, притоа, истовремено ја наведува и потребата од унапредување на положбата на жената во општеството.

### ***3.6. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година***

Со Оперативниот план за услугите на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување за 2016 година, се утврдуваат услугите и програмите за вработување кои ќе се спроведат за да се подобри функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработеноста на лицата.

Со Оперативниот план за 2016 година, посебен акцент се става на младите невработени лица, посебно младите жени. Имено, „[с]ите невработени лица - активни баратели на работа евидентирани во регистарот на Агенцијата за вработување имаат право на пристап до услугите и програмите за вработување утврдени во Оперативниот план за 2016 година. Приоритетот за учество ќе се доделува врз основа на условите и критериумите утврдени во секоја одделна услуга/програма. Како општо правило, во сите услуги и програми за вработување наведени во Оперативниот план ќе се настојува да се постигне еднаква застапеност на мажите и жените, и стапка на учество на младите (до 29 години) од најмалку 30 проценти“ (Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година, стр.5).



### ***3.7. Програма за субвенционирање за вработување на невработени лица, корисници на социјална помош***

Со оваа програма се утврдува начинот на обезбедување на средства за субвенционирање за вработување на невработени лица, корисници на социјална парична помош како активни баратели на работа. Како посебен приоритет за користење на овие субвенции се младите од 16 до 29 години. Жените како ранлива категорија на лица не се издвојуваат посебно во оваа програма.

### ***3.8. Национална програма за пристојна работа 2015-2018***

Со националните програми за пристојна работа (НППР) се промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на владите и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на МОТ во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со нејзините трипартитни конституенти. Приоритетите на програмата се однесуваат на инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија, ефективен социјален дијалог и формализирање на неформалната економија. Во сите овие приоритети жените се опфатени, со мерки за подобра интеграција на жените на пазарот на трудот преку подобрени политики за плати, решенија за работното време и подобрена заштита на мајчинството.

### ***3.9. Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020***

Акцискиот план е, главно, фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Крајната цел на Акцискиот план е промовирање на повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.

Специфичните цели на Акцискиот план се, главно, фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите, во насока на подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот, промовирање на отворањето на работни места предводено од приватниот сектор и олеснување на преминот на младите лица во светот на работата. Освен во крајната цел во другите специфични цели или мерки не се потенцирани жените, односно истите се однесуваат само на една група, наведувајќи ги како „млади лица“ или „млади“.

## **IV. Анализа на состојбите**

Меѓународните стандарди и домашната законска регулатива децидно бараат секој да има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност; секому под еднакви услови му е достапно секое работно место без каква и да е дискриминација, вклучувајќи ја и дискриминацијата врз основа на полот.

Покрај направениот напредок во институционалната, политичката и правната рамка, родовиот јаз и нееднаквостите во областа на трудот продолжуваат да опстојуваат.

Во светот на трудот, жените сè уште се соочуваат со нееднаквост која предизвикува недоволна пристапност до квалитетно образование и вештини насочени кон потребите на пазарот на трудот, нерамноправност во пристапот до работните места, непримена на стандардите во работниот процес поврзани со репродуктивната улога на жените, неразвиеност на женското претприемништво, слаба синдикална организираност и заштита. Предизвиците на кои треба да се посвети посебно внимание и со кои се соочуваат жените се однесуваат на: надминување на дискриминацијата во процесот на вработување, пристојна и продуктивна работа за жените, намалување на јазот во платите, односно еднакво плаќање и вреднување на трудот што ќе води кон намалување на трендот на ниско ниво на учество на пазарот на трудот.

#### **4.1. Родова анализа на состојбата на пазарот на трудот**

Во овој дел од анализата ќе бидат презентирани податоците кои претставуваат важна основа за продлабочена родова анализа за состојбата со еднаквоста на пазарот на трудот кои може да укажат на потенцијална дискриминација на жените.

Според податоците од Државниот завод за статистика, односно според процената на населението (состојба 30.6.2014), во државата има 2.067.471 жител. Процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е речиси подеднакво, 49,9 % од населението се жени, а 50,1 % се мажи (Жените и мажите, 2015, стр.10).

Повикувајќи се на статистичките податоци со коишто располага Државниот завод за статистика констатирано е дека: „[в]работеноста во државата се карактеризира со многу неповолна полова структура, која е непроменета подолг временски период, и причините за ваквата состојба ги гледаат во нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд“ (Жените и мажите, стр.59).

**Табела број 1: Население во државата на возраст над 15 години според економската активност(2013-2015)**

	Вкупно население	Работоспособно население						
		Вкупно	Вработени	Невработени	Неактивно население	Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност
2013								
Вкупно	1. 672 460	956 057	678. 838	277. 219	716. 403	57,2 %	40,6,%	29,0 %
Маж	837. 446	573 825	407. 531	166. 294	263. 620	68,5 %	48,7,%	28,97 %
Жени	835. 015	382 232	271. 307	110. 925	452. 783	45,8 %	32,5 %	29 %
2014								
Вкупно	1 673 494	958 998	690. 188	268. 809	714. 497	57,3 %	41,2 %	28 %

Мажи	837. 232	579 906	419. 589	160. 316	257. 326	69,3 %	50,1 %.	27,6 %
Жени	836. 263	379 092	270. 599	108. 493	457. 171	45,3 %	32,4 %	28,6 %
2015								
Вкупно	1 676 659	954 924	705. 991	248. 933	721. 735	57,0 %	42,1 %	26,1 %
Мажи	839. 034	578 506	423. 913	154. 592	260. 588	68,9 %	50,5 %	26,7 %
Жени	837. 566	376 419	282. 078	94. 341	461. 147	44,9 %	33,7 %	25,1 %

Доколку се земе предвид половата структура на работната сила (табела број 1) во овој период може да се заклучи дека процентот на мажи во работната сила е константно значително повисок од процентот на жените, односно исклучително е висок процентот на неактивност на жените. Имено, процентот на жените вклучени во работната сила е највисок во 2013 година, кога достигнува до 45,8 %. Овој тренд на поголема активност на мажите е забележан и во претходните години, односно во периодот 2008–2013 година, каде што „[п]остои голем родов јаз во стапките на активност (25,8 процентни поени разлика) и вработеност (18 процентни поени разлика) кај мажите и жените“ (Состојбите со родовата еднаквост на пазарот на трудот, достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во Полошкиот Регион, 2016, стр.12).

Според возраста, најактивно е населението од возрасната група од 35 до 44 години, каде што кај жените стапката на активност изнесува 69,4 %, додека кај мажите стапката на активност е значително повисока и изнесува 93,6 %. Интересно е да се забележи поголемото учество во активното население на жените во урбаните средини 49,6 % на сметка на руралните средини, каде што стапката на активност на жените е значително помала и изнесува 38,7 %, за разлика од мажите во руралните средини каде што стапката на активност изнесува 71,4 % и е поголема од стапката на активност на мажите во урбаните средини (66,9 %). Диспаритетот може да се објасни ако се земе предвид акумулираниот број на жените коишто покрај други причини се изјасниле дека не бараат работа поради: грижа за деца (16.868 во урбани средини наспроти 30.128 во рурални средини); грижа за возрасно и неспособно лице (2.566 во урбани средини наспроти 3.282 жени во рурални средини) и други лични и семејни работи (58.270 во урбани средини наспроти 102.537 жени во рурални средини). Од вкупниот број на неактивно население, дури 31 % од жените се изјасниле како домаќинки, додека кај мажите како неактивни најмногу се изјасниле 15,81 % како пензионери. Притоа, највисок е процентот на жените со основно или помало ниво на образование кои се надвор од работната сила исто како и кај мажите во руралните средини, додека во урбаните средини поголем е бројот на мажи со 4-годишно средно образование кои се надвор од работната сила (Анкета на работна сила, Државен завод за статистика, 2015, стр. 92-97). Од машката популација доминираат урбаните мажи кои не бараат работа поради пензионирање (71.490 лица или поради школување (45.980 лица). Нема податоци колку мажи се изјасниле дека не бараат работа поради грижа за деца или грижа за возрасно или неспособно лице. Компарирањето на податоци за состојбата со мажите и жените на пазарот на трудот наведува на заклучок дека во економскиот живот на општеството, руралните жени се најисклучена група, споредено со руралните мажи или, пак, со нивните сожителите - урбаните мажи и жени.

Иако се чини дека не се доволно истражувани причините коишто придонесуваат кон висока стапка на неактивност на жените, од страна на Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување, во разни извештаи како и во стратегиите за вработување, како фактори се спомнуваат степенот на образование, традиционалната улога на жените во домот, како и улогата на дознаките од странство. Подолу се објаснети сите овие фактори подетално.

Според Заводот за статистика „[в]о високото образование, од година во година, во половата структура се забележува дека на факултетите се запишуваат повеќе жени“. Погolem е бројот на жени кои се запишуваат и завршуваат втор и трет циклус на студии на општествените, хуманистичките и медицинските науки, за разлика од техничко-технолошките науки каде што и бројот на запишани и бројот на завршени жени е помал во однос на мажите. Мажите доминираат на техничко-технолошки науки каде 63 % се мажи кои завршиле додипломски студии од вкупниот број на запишани студенти. (Жените и мажите, 2016, стр.35-48). Ваквата сегрегација во образованието и поделба на машки и женски професии понатаму има влијание на пазарот на трудот.

За диспропорционалноста помеѓу повеќе жени со високо образование и високата стапка на неактивност на жените на пазарот на трудот, нема специфични истражувања иако истото покренува прашање кое може да се разгледува од повеќе аспекти.

*Прво*, ова покажува за постоење на родовите стереотипи што влијаат на изборот на полето на студирање, и ја открива тенденцијата жените да бидат повеќе специјализирани во науки и професии што се доволно атрактивни за работодавците, што говори за неуспогласеноста на високото образование со пазарот на трудот.

*Второ*, се отвора дискусија за миграција предизвикана од образованието, односно одлив на високообразовен кадар од државата, но не постојат адекватни статистички податоци од кои би можело да се извлече релевантен заклучок.

*Трето*, исто така, може да се дискутира и за влијанието на репродуктивната улога на жените, кои по завршувањето на високото образование, формираат семејство и одреден период остануваат надвор од пазарот на трудот.

Детектирањето на овој проблем ја наметнува потребата од креирање на политики со цел образованието и занимањата да соодветствуваат со потребите на пазарот на трудот.

Неспорно е дека образованието има значајна улога во однос на вработувањето, повисокото образование значи поголема можност за вработување. И покрај ваквата констатација, сепак, загрижува фактот дека во 2015 година, 13,8 % од девојчињата на возраст од 15 до 19 години, кои не се вработени, не се вклучени ниту во процесот на образование или обука (Жените и мажите, 2016, стр.77). Токму затоа, овозможувањето на еднаков пристап до квалитетно образование на целата територија на државата треба да претставува приоритет, особено за девојчињата од руралните средини, од различните етнички заедници како и за девојчињата со попреченост, со што ќе се придонесе кон еднакви можности при идните вработувања.

Традиционалната улога на жената во домот која ја потенцира нејзината улога, главно, како „онаа која се грижи за домот, за децата и повозрасните членови од семејството“, придонесува за нејзина пасивност на пазарот на трудот. Притоа, важно е да се напomini дека истите се декларираат како домаќинки и неплатени семејни работници, особено во руралните средини. Живеењето во град е една од детерминантите за поголема достапност на пазарот на трудот за жените. Истражувањата покажуваат дека, жените од руралните средини имаат многу полоши услови за стекнување на образование, за вклучување во процесите на одлучување, за здравствена заштита и користење на социјални услуги како фактори кои дополнително влијаат за нееднаквиот пристап до можностите на пазарот на труд за жените од руралните средини (Состојбите со родовата еднаквост на пазарот на трудот, достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во Полошкиот Регион, 2016, стр.13).

Жените кои се врзани за патријархалниот начин на живеење и традицијата, тешко може да се реализираат надвор од рамките на семејството, бидејќи често не можат да користат субвенции од државата поради фактот што само мал процент (од околу 2 %) од нив се сопственички на земјиште, многу малку имаат финансиска заштеда или, пак, се сопственички на недвижен имот. Исклучително е висок процентот на жени (61,7 % ) коишто се евидентирани како неплатен семеен работник (Жените и мажите, 2015, стр. 65)

Исто така, дознаките од странство како извор на егзистенција на семејствата во одредени средини се еден од факторите кои упатуваат на неактивноста на жените од албанска етничка заедница на пазарот на трудот.

Сепак, на овие фактори треба да се надоврзат слабостите на системот за поддршка, коишто имаат особено значајна улога. Можностите за излез на жените на пазарот на труд ќе се подобрат доколку се развие овој систем кој ќе биде сензитивен за потребите на жените. Во оваа смисла треба да се потенцира потребата од поголем пристап до градинки, особено во густо населените рурални средини, можноста за флексибилно работно време за мајки на мали деца, и други фактори кои можат да го подобрат пристапот на жените до пазарот на трудот.

Стапката на вработеност во државата кај жените е значително пониска во споредба со онаа кај мажите, која, пак, константно благо се зголемува. Аналогно на ова и стапката на невработеност кај жените е поголема во однос на мажите, иако во 2015 година кај жените минимално се намалува од 26,7 на 25,1 %. Доколку се погледнат податоците од Анкетата за слободни работни места од 2012 и 2013 година на Државниот завод за статистика, се забележува дека најголем број на слободни работни места според занимања има за работници во услужни дејности и продажба, за елементарни занимања, ракувачи и составувачи на машини и постројки и за техничари и сродни занимања. Ова значи дека трендот на најголема понуда на слободни работни места има поголем ефект на вработувањето на мажите кои се доминантни во занимањата кои се набројани. „[P]одовиот јаз кај вработеноста се намалува со зголемувањето на степенот на образование – најмал е кај високообразованите мажи и жени“ (Состојбите со родовата еднаквост на пазарот на трудот, достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во Полошкиот Регион, 2016, стр.12).

Највисока стапка на вработеност се забележува кај населението на возраст од 25 до 49 години, особено возрасната група од 35 до 44 години, која кај мажите е 73,6 %, а кај жените е 54,6 % во 2015 година, додека највисока стапка на невработеност се забележува кај лицата на возраст од 15 до 24 години и изнесува 49,7 % кај мажите, додека кај жените е 43,3 % (Жените и мажите, 2015, стр. 60).

Важноста на податоците за доминантните возрасни групи во однос на стапките на вработеност и невработеност е од аспект на преземање на соодветни афирмативни мерки од страна на државата за стимулирање на вработувањето. Во овие мерки, покрај полот, треба да се земе предвид и возраста на жените, во услови кога населението сè повеќе старее, учеството на женското младо население на возраст до 14 години е намалено на 16,3 % во 2015 година, а се зголемува процентот на жени во старосната група од 65 години и повеќе (Жените и мажите, 2015, стр.10). Како клучни фактори при креирање на политиките за вработување, кои ќе го детерминираат креирањето на слободните работни места, е спроведување на едукации за стекнување на вештини на жените за занимањата кои се барани на пазарот на трудот. Исто така, потребно е да се размислува за подигање или намалување на прагот на возраста на пензионирање, заснован на анализа на трошоците и влијанието што би го имале врз жените и мажите, во кои би се рефлектирал принципот на можност за сопствен избор.

Агенцијата за вработување има спроведено повеќе услуги, програми, мерки и проекти кои неминовно придонеле за минималното намалување на стапката на невработеност на жените во 2015 година. Во услугите за помош при вработување на Агенцијата за вработување во 2015 година, жените во најголем број биле опфатени со обуки. Во услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување биле опфатени 37 % жени (391 жена и 651 маж), во програмата за самовработување биле опфатени 35 % жени (333 жени и 583 мажи), во проектот за кредитирање на правни субјекти биле вклучени 45 % жени (62 жени и 75 мажи). Во 2016 година одредени услуги продолжуваат а фокусот се задржува на обуките. (Податоци добиени од Агенцијата за вработување за 2015 и 2016 година со состојбите во месец август, види Прилог 2: табела број 4).

Сепак, во планирањето на активните мерки за вработување каде што целна група се жените, не е доволно тие да бидат само вклучени, туку потребно е нивното унапредување и нивното креирање да биде во согласност со потребите на жените, односно истите да бидат родово сензитивни, со кои би се дејствувало на намалување на родовиот јаз, како што е, на пример, ангажирање за скратено работно време и слично.

Кога говориме за економскиот статус на жените, значајно е да се напомним и долгорочната невработеност (подолго од една година) на жените која во 2015 година е 34,4 %, додека кај мажите е 62,8 %, малиот процент на жени кои се јавуваат како работодавци 24,5 % наспроти 75,2 % мажи и само 18,6 % на вработени за сопствена сметка наспроти 81,6 % мажи (Жените и мажите, 2015, стр. 65).

Неповолната полова структура на пазарот на трудот води кон дискриминација на жените која е присутна во пристапот кон пазарот на трудот, во процесот при вработување така и во самиот работен процес, во сите форми и облици. Односно, станува збор за присуство на директна и индиректна дискриминација, вознемирување, но и присуство на повеќекратната дискриминација на жените врз основа на полот и етничката припадност, попреченоста како и на самохраните мајки врз основа на семејната или брачната состојба.

#### ***4.2 Перцепција на граѓаните за дискриминација на жените на пазарот на трудот***

Генерално, според граѓаните опфатени во истражувањето „Барометарот за еднакви можности“ полот како причина за дискриминација го почувствувале на себе 4,5 % од испитаниците, од кои 64,4 % живеат во град, 60,3 % се жени, додека, пак, 53,4 % од оние кои доживеале ваква дискриминација се Македонци, наспроти 35,6 % Албанци (Барометар за еднакви можности, 2013, стр. 14-15). Значи, посензитивни на родовата дискриминација се жените, лицата кои живеат во урбана средина и етничките Македонци.

Од аспект на препознавањето на родовата нееднаквост на пазарот на труд и покрај фактот што жената е во многу понеповолна позиција од мажот, како што се анализира и погоре, значајно е да се истакне дека и самите жени не ја препознаваат дискриминацијата. Имено, во истражувањето на Реактор се забележува дека жените немаат изграден став за тоа дали се дискриминирани, односно дали имаат еднакви можности со мажите, како и дека вработените и пообразованите жени се почесто „слепи“ на дискриминацијата на жената на пазарот на труд од нивните понеобразовани и невработени сограѓанки (Перцепциите за родова еднаквост: жените во **македонската економија**, 2011, стр.17).

И во друго истражување се констатира дека дискриминацијата врз основа на полот е непрепознаена од околината, како и од самата жртва на дискриминација и покрај тоа што „[о]тсуството од јавниот живот, поголемата сиромаштија, поголемата неписменост, напуштањето на училиштето, поголемиот број малолетнички бракови на женските деца, домашното насилство, не се перципираат како манифестација на полова дискриминација (Анализа на дискриминациски практики во областа на вработувањето и работните односи, 2013, стр.51).

Имајќи ги предвид статистичките податоци, од една страна, наодите од различни истражувања, препораките добиени од меѓународните организации и различни тела каде што се реферира за состојбата со родовата еднаквост и општествената политичка состојба во државата, од друга страна, може да се заклучи дека причините за непрепознавањето на дискриминацијата покрај другите треба да се гледаат и во недоволната информираност, немањето чувство за родовата еднаквост, неедуцираноста, недоволната ангажираност на одговорните институции и, секако, рамнодушноста и апатијата на граѓаните кои го маргинализираат ова прашање. Родовите прашања и, генерално, статусот на жените во општеството, треба да претставува предмет на сериозен систематизиран пристап кој ќе овозможи целосно вклучување на родовата перспектива, не само во политиките на национално и локално ниво туку и реално остварување на истите.

#### 4.2.1. Дискриминација на жените во процесот на вработување

Имајќи го предвид процесот на вработување, дискриминацијата на жените може да се уочи и при самите огласи за вработување, каде неретко се забележуваат посебни барања за работни места кои не се неопходни, како што се: приложување на фотографија, брачен статус, пол, возраст и слично. Во истражувачкиот извештај на Комисијата за заштита од дискриминација подготвен во 2013 година се забележува дека во огласите за вработување како дискриминациска основа најчесто доминира полот со 55 %, на кој се надоврзува и основата „личен статус“ со 21 %, во кој е вклучен семејниот и брачниот статус и бременост. Во истиот извештај се заклучува дека во огласите има и повеќекратна дискриминација, во кои најчесто се комбинира полот со возраста и личниот статус (Дискриминација во огласите за вработување, 2013, стр. 60).

Условот возраст се употребува како критериум за вработување во огласите, иако не претставува суштински услов за поголем број на професии. Интересно е да се споменат и размислувањата дека истите се објавени во медиуми, а не официјални огласи за вработување, имајќи предвид дека официјалниот оглас за вработување е формулар предвиден од Агенцијата за вработување и дека во истиот не постои можност за ваква дискриминација (Интервју со претставник на Државниот инспекторат за труд од 15.8.2016 година, запис на авторот). Треба да се води грижа за пораките кои се пласираат во јавноста од страна на медиумите, кои имаат моќ да допрат до пошироката маса и во оваа смисла остварувањето на профит не треба да претставува оправдување за медиумите кои ги објавуваат огласите или објави со вознемирувачка и дискриминациска содржина.

Следната фаза каде се забележува дискриминација на жените е при процесот на селекција на кандидатите за одредено работно место, кога при интервјуто им се поставуваат одредени прашања поврзани со личниот живот како што се: „Дали се во брак? Дали имаат деца? и Дали планираат да имаат деца во наредните неколку години?“ Ова е особено карактеристично за приватниот сектор каде имало и случаи да се побара од кандидатките кои се вработуваат да потпишат и писмена изјава дека во одреден период нема да родат дете. Од аспект на работодавците ваквото постапување го оправдуваат со рентабилноста во работењето, односно дополнителни трошоци, што според нив произлегуваат од нивното вложување во обука на вработените и неможноста брзо да пронајдат соодветна замена за време на породилното отсуство, односно за евентуалните отсуства за време на бременоста и одгледувањето на децата (Интервју со работодавците од 20.8.2016 година, запис на авторот).

Дискриминациското однесување уште повеќе е изразено, и особено е загрижувачко, кога се работи за повозрасна жена или жена со попреченост која се јавува на интервју за одредена работа. Сè уште е широко распространет стереотипот дека повозрасните жени, исто како и жените со попреченост, помалку се продуктивни, притоа истите се доведуваат во корелација со нивната физичка сила, а не со квалификациите за работа. Дополнително, ако се има предвид намалувањето на процентот на вработени со зголемувањето на возраста, особено по наполнување на 55 години, постои можност ваквиот показател да упатува на постоење на дискриминација врз основа на возраст, во селектирањето на кадрите, како и во одлучувањето на работодавците кому да му дадат отказ во случај на



потреба од намалување на бројот на работниците (Анализа на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи, 2013, стр. 41). Иако прашањето за вработување на повозрасни работници е таргетирано во мерките за вработување, нема адекватни извештаи од кои би можело да се анализираат ефектите од нивното спроведување во однос на жените.

Исто така, наодите од истражувањето „Положбата на лицата со телесен инвалидитет на пазарот на трудот“ ја истакнуваат повеќекратната дискриминација и тоа на жените со физичка попреченост и постарите лица (над 50-годишна возраст) со физичка попреченост. Во истражувањето се покажало дека жените со телесна попреченост најчесто се вработуваат во заштитните друштва или 49,1 % а потоа на отворениот пазар на трудот или 27,8 %, додека 33,3 % се мажи со телесна попреченост кои најмногу се вработуваат на отворениот пазар на трудот а потоа во заштитните друштва со 30 %. Вработувањето во јавниот сектор е многу мало и изнесува 2,6 %. (Положбата на лицата со телесен инвалидитет на пазарот на трудот, Скопје, 2009 година).

Жените со попреченост не само што не се конкурентни на пазарот на трудот, без разлика на образованието (со одредени исклучоци), тие се невидливи и се наоѓаат во еден паралелен систем на вработување, вработување исклучително во заштитни работилници. Токму затоа, тие се дополнително ранливи и подложени на дискриминација. Работодавците, од една страна, формално ги вработуваат за да ги користат бенефициите (владици субвенции) за вработување на лицата со попреченост, а, од друга страна, истите не одат на работа, а добиваат плата и имаат обврска да вратат дел од добиените средства на работодавците. Уште повеќе, злоупотребувајќи ја ранливата положба на жените со попреченост, некои работодавци кои ги вклучуваат жените во работниот процес одат до таму што им наметнуваат долг за наводно „направена штета“, поради нивната попреченост и неможноста да ги исполнат зададените норми. Овие жени работодавецот ги обврзува да одработат дополнително за да ја надоместат „направената штета“ при што се случува со месеци да не земат плата или, пак, истата да им биде намалена (Интервју со претставник на Полио плус од 22.9.2016 година, запис на авторот).

Жените од етничките заедници (албанска, турска, ромска и др.) особено се погодени од повеќекратната дискриминација, односно дискриминација врз основа на полот и етничката припадност. Само како пример, во сферата на работните односи и образованието, со оглед на постоењето верски и културни пречки, жените припаднички на овие етнички заедници „немале еднаква можност за вработување и образование“ (Американски Стејт департамент, Годишен извештај за почитување на слободите и правата за 2009 година, стр. 123).

И покрај определбите за вклучување на жените од етничките заедници на пазарот на труд, дефинирани во стратешките документи и оперативните програми, сепак, не може да се констатира дека овие политики ефективно се спроведуваат, поради недостаток на податоци разделени по пол и етничка припадност.

Обезбедувањето на еднакви можности за жените со попреченост, повозрасните жени и припадничките на етничките заедници за нивно соодветно интегрирање на пазарот на

трудот би овозможиле нивна социјална инклузија. Затоа, истото треба да е поддржано со соодветни мерки, вклучително и финансиски средства како на државно така и на локално ниво. Мерките треба да се креираат во согласност со реалните состојби и потребите на жените за да бидат коректор на недоследностите на пазарната (не)заинтересираност за овие лица и надминување на стереотипите и предрасудите коишто водат кон нивна дискриминација.

#### **4.2.2. Дискриминација на жените во работниот процес**

Како резултат на историските ставови и стереотипите за улогата на жените, со самото влегување во работната сила, жените, доминантно се застапени на нископлатени работни места, сконцентрирани на одредени занимања во сектори каде, генерално, помалку се платени од мажите (Еднакви плати, Меѓународна организација на трудот, 2015 година, стр. 3).

Според Меѓународната организација на трудот, жените прифаќаат хонорарна работа, со одредена флексибилност во работните часови што без исклучок значи пониска плата и помалку бенефиции. Статусот на жените на пазарот на труд е резултат на родовата нееднаквост во поглед на поделбата на домашните задачи, каде што жените во најголем дел се одговорни за неа на децата и постарите лица, поради што најчесто се чувствуваат принудени да прифатат работа со скратено работно време. Ако се земе предвид дека, работните места со скратено работно време честопати се сметаат за послабо платени, со помали можности за унапредување, може да се предвиди негативното влијание на положбата на жената во општеството. Исто така, се забележува „[г]олема родова дискриминација во вертикалната дистрибуција на работните места, бидејќи е поверојатно жените да ги работат послабо платените и неплатените семејни работи за разлика од мажите. Што е потрадиционална заедницата во која живеат, толку е повпечатлива вертикалната дистрибуција на работните места меѓу мажите и жените“ (Родовиот јаз во платите, 2012, стр.33).

Значајна разлика која може да води до дискриминација на жените во работата и работниот процес е малата застапеност на жените на раководни позиции. Имено, од вкупниот број на деловни субјекти во значително помал процент жените се застапени во раководните структури, односно 36 %, додека во повеќето од деловните субјекти или 40 % во кои има раководител жена тие се застапени само со една раководителка (Разлика во плати врз основа на пол на национално ниво, 2015, стр. 22). Според ова истражување како најизолирани во сферата на работните односи се: вработените Албанки во однос на вработени Албанци, вработените Ромки во однос на вработени Роми и работничките со основно образование во однос на работниците со основно образование. Во пошироко значење ова се смета за дискриминација во плати врз основа на полот, како и за двојна дискриминација во сферата на работните односи врз жената која живее во помалку развиен регион (Разлика во плати врз основа на полот на национално ниво, 2015, стр. 39).

Притоа, како еклатантен пример се наведува особено тешката состојба на жените работнички во текстилната индустрија, каде жените се подложени на експлоатација, односно долготрајно работно време, минимални плати, работа во повеќе смени и слично,

особено во Источниот плански Регион (Интервју со координатор за еднакви можности од Општина Пробиштип од 23.8.2016 година, запис на авторот).

Имајќи ја предвид средната вредност на просечната плата, во истражувањето на Комисијата за заштита од дискриминација се заклучува дека жените просечно имаат за 25 % помала плата во однос на мажите, и тоа е најчесто во секторите: земјоделство, шумарство и рибарство, прехранбената индустрија, транспортот и складиштата и градежништвото, како и во Источниот плански Регион во државата. Притоа, резултатите говорат дека „[ж]ените со попреченост се поставени во исклучително лоша позиција бидејќи 30 % од деловните субјекти, коишто имаат вработено лице со попреченост, исплаќаат плата на жените до 10.000 денари а 50 % исплаќаат плата од 10.000 до 15.000 денари“ (Разлика во плати врз основа на полот на национално ниво, 2015, стр. 39).

Во едно друго истражување, родовиот јаз во платите помеѓу жените и мажите (под претпоставка дека имаат исто ниво на образование, исто работно искуство, работат во ист сектор, занимање и слично) изнесува 17,5 %. Јазот во платите е најголем во индустријата и традиционалните услуги (Gender pay gap in Western Balkans, 2013, стр.109).

Резултатите од последната анализа на Меѓународната организација на трудот од 2015 година, сугерираат дека кај нас жените се помалку платени од мажите, односно добиваат за околу 18 до 19 % помалку од платата на мажите (Родовиот и мајчинскиот јаз во платите: економетриска анализа, 2015, стр. 3). Во оваа студија, исто така, се констатира дека „[р]аботодавците можат да вршат дискриминација на вработените жени бидејќи мажите, со исти карактеристики како жените, добиваат поголема плата за тие карактеристики (т.е. искуство, образование, итн.). Исто така, студијата покажа дека постои мајчински јаз во платите (кога мајките се споредуваат со татковците, но не и кога мајките се споредуваат со жените што не се мајки) од 7,8 %, што значи дека мајките со истите карактеристики на пазарот на трудот како татковците, сепак, заработуваат во просек 8 % пониски плати“ (Родовиот и мајчинскиот јаз во платите: економетриска анализа, 2015, стр. 63).

Податоците добиени од истражувањето „Жените на пазарот на трудот: Стереотипи и предизвици“, процентот на родовиот јаз според економските сектори и според образованието, возраста и професијата се различни. Највисок е процентот на јаз во земјоделскиот сектор, каде жените заработуваат 31 % помалку од мажите, а најмал е процентот на јазот во финансискиот сектор каде што тие имаат плати пониски само за 1 %. Притоа, највисок е јазот кај оние со основно образование, дури 24,2 % помали плати, а најмал е јазот во високото образование 10,1 %. Јазот е поголем помеѓу жените и мажите над 29-годишна возраст (11,9 %), додека кај мажите и жените под 30 години тој изнесува 3,2 % („Жените на пазарот на трудот: Стереотипи и предизвици“, 2015).

Во сите анализи и истражувања се утврдува постоењето на родовиот јаз во платите и покрај тоа што истиот е различен што може да произлегува од различен методолошки пристап, но, исто така, упатува на потребата од континуирани анализи и пресметка со цел следење на тенденцијата. Постојењето на родовиот јаз во платите помеѓу мажите и жените ја наметнува потребата од преземање на мерки со кои ќе се дејствува на факторите кои ќе

водат кон намалување на јазот во висината на платата, особено за жените со различна етничка припадност, жените со попреченост и ниско образование.

Дискриминацијата на жените во работниот процес се манифестира во повеќе сфери, меѓу кои и користење на заштитните мерки кои се поврзани со репродуктивната карактеристика на жената. Голем број на жени кои се вработени со договор на определено време се соочуваат со проблем при соопштување на работодавецот дека се бремени, по што договорот не им се продолжува и нивниот работен однос престанува со истекот на постојниот договор. Често пати се случува договорот да не им се продолжи под изговор дека нема потреба од тоа работно место, иако работодавецот вработува друго лице на истото работно место веднаш или по краток временски период. Последиците за жените се повеќекратни, покрај стресот којшто го доживуваат за време на бременоста, како и прекинувањето на изворот на приход, тие го губат правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост и мајчинство, што значително ја загрозува нивната егзистенција.

Токму и првата пресуда за дискриминација врз основа на личен статус, семејна и брачна состојба во нашата држава се однесува на дискриминација со непродолжување на договор за вработување од кога тужителката соопштила дека е бремена. (Интервју со претставници на МЗМП од 10.9.2016 година, запис на авторот).

На крајот од овој дел значајно е да се спомене дека во деловните субјекти освен комисији кои се формираат во случај на пријавен мобинг на работно место нема воспоставено внатрешна процедура со која би се овозможило пријавување на дискриминација.

Државниот инспекторат на трудот (ДИТ) е орган со својство на правно лице и е во состав на Министерството за труд и социјална политика, кој врши инспекциски надзор над примената на законите за работни односи, вработување, безбедност и здравје при работа, на колективните договори, договорите за работа и други акти со кои се уредуваат и остваруваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавците во областа на работните односи и безбедноста и здравјето при работа.

Синдикалните органи ги штитат правата на жените работнички само доколку се нивни членови, преку застапување, преку давање правни совети и слично. Истите, прават одредени напори за едукација на своите членови, но останува прашањето колку тие се обучени во однос на препознавањето на дискриминација, како и во обезбедувањето на ефективна заштита. Евидентна е слабата синдикална организираност и меѓусиндикалните поделби и несогласувања. Еден од факторите на кои треба да се дејствува е токму зајакнувањето на синдикалните организации во насока на превенција и спречување на дискриминација на жените работнички.

Аналогно на ова потребно е да се продолжи со трендот на спроведување на обуки, пред сè, за Државниот инспекторат за труд, вработените и членовите на синдикалните организации.

### 4.2.3. Дискриминација на жените во процесот на унапредување и обука

Управувањето со човечките ресурси се однесува и на грижата за развојот на човечкиот потенцијал. Но и покрај изречното барање во меѓународните документи, недостасуваат податоци кои се однесуваат на оваа област како во приватниот така и во јавниот сектор. За приватниот сектор нема информации дали работодавците воопшто имаат преземено некои мерки кои се однесуваат на унапредување и обука на вработените, дали истите мерки значат еднакви можности за жените и мажите, како и дали има дискриминациски практики при унапредувањето или селектирањето на кандидати за обука.

Знаењата и вештините на жените на работа, главно, се потценети бидејќи колку е поголемо нивото на одлучување во хиерархијата на работата толку е помала застапеноста на жените. Поради семејните обврски жените многу тешко напредуваат во работата и поретко доаѓаат во ситуација да учествуваат во стручно усовршување. Напредувањето на работа е една од областите во која се смета дека е изразена „скриена“ дискриминација, а неможноста за напредување на жените популарно се нарекува „стаклен плафон“ (Приручник за борбу против дискриминације на раду, стр. 39).

Врз основа на анализата направена од Министерството за труд и социјална политика, може да се заклучи дека учеството на жените вработени во администрацијата на локалната самоуправа речиси за половина е помало од учеството на мажите, односно 3.014 вработени жени во споредба со 5.719 мажи. Разликата уште повеќе се зголемува кога се гледа соодносот на жените и мажите на раководни позиции во општинската администрација и јавните претпријатија во општината. Раководители на одделенија и на сектори се 201 жена наспроти 609 мажи, што покажува дека приближно три пати повеќе се мажи на раководни позиции каде се носат одлуки. Учеството на жените во управните одбори, покажува дека тоа е многу мало и изразено во бројки само 158 жени се членови во управните одбори наспроти 483 мажи. Слична е состојбата и со учеството на жените во урбаните и руралните заедници при што само во 13 од нив, жените се јавуваат како нивни претседатели (Анализа за квалитативно учество на жените во јавниот и политичкиот живот во единиците на локалната самоуправа, 2010, стр. 6-9).

Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) во Годишниот извештај од 2015 година наведува дека од вработените во институциите на јавниот сектор (без Министерството за внатрешни работи, Армијата и Агенцијата за разузнавање), 53 % се жени и 47 % се мажи (Годишен извештај за податоци од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2015 година, 2015, стр. 29). Нема достапни податоци разделени по пол за раководната структура во јавната администрација.

Во 2011 година во насока на реформа на јавната администрација, МИОА вовеле систем за управување со квалитет и заедничка рамка за процена на работењето и давањето услуги во државната служба. Аналогно на ова, секоја година се подготвува Годишна програма за обука, која треба да претставува стандардизирана процедура со што се обезбедува еден вид гаранција за одреден степен на квалитет на услугите што ги нуди државната служба. Воспоставениот интерен систем на управување со изведбата на службениците го сочинуваат планирањето на работните цели и задачи, континуирано следење на изведбата

на вработените, како и оцена на нивните работни достигнувања. Доколку при следењето на работата на службеникот се увиди дека неговото работење не е на потребното ниво, треба да се преземат мерки за подобрување на работењето. Тие мерки се однесуваат на дополнителна обука, назначување на ментор, консултации и слично (Насоки за подготовка на годишни програми за обука, МИОА, 2013 година стр. 3-5). Исто така, МИОА во соработка со МТСП има развиено специфичен модул за државни службеници интегриран во програмата за обука на МИОА, како електронскиот демо-модел за разбирање на концептот на родовата рамноправност од страна на државните службеници на национално и локално ниво (Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите за 2015 година, стр. 25).

Сепак, недостасуваат извештаи и податоци врз основа на кои може да се направи анализа и да се дадат препораки за следење и за спроведување на годишните програми за обука како и за напредувањето на државните службеници во нивната кариера. Во овој контекст потребно е да се генерираат податоци кои ќе бидат јавно достапни и истите да бидат сегрегирани по пол како и да се спроведат истражувања во оваа област.

### 4.3. Пријавени случаи на дискриминација врз основа на пол

Фокусот на овој дел од анализата се однесува на поднесени претставки до вонсудските механизми за заштита од дискриминација како и тужби до судовите во државата.

Најголемиот број на претставки поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација (КЗД) се од областа на работата и работните односи, што укажува на фактот дека дискриминацијата најмногу е застапена во процесот на работење и работниот однос. Од формирањето на Комисијата во 2011 до ноември 2016 година, вкупниот број на претставки врз основа на полот изнесува 24.

**Табела број 2: Поднесено претставки до КЗД врз основа на полот во областа на работните односи**

Година	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Вкупен број на поднесени претставки	60		78		83		106		70		51	
Вкупно/врз Основа на полот во работната сфера	Вкупно	Пол	Вкупно	Пол	Вкупно	Пол	Вкупно	Пол	Вкупно	Пол	Вкупно	Пол
Број на поднесени претставки по областа на работните односи	30	2	29	3	36	7	42	7	30	0	24	5

Во табела број 2 погоре, се прикажани податоците за вкупниот број на поднесени претставки до КЗД во периодот од 2011 до 2016 година, како и податоци за бројот на поднесени претставки во областа на работните односи, и врз основа на полот.

Како специфика може да се нотира тоа што кај најголем број на претставки покрај основата пол се појавува и друга основа како што се: здравствената состојба, состојбата на бременост, семејниот статус, возраста и друго (Годишен извештај на КЗД за 2012, 2013, 2014 и 2015 година).

Од вкупно 30 претставки во 2015 година, во 2 случаја постапката е запрена (поради остварување на правото во текот на постапката), а во 9 случаи не е утврдена дискриминација. Само во 3 претставки е утврдено постоење на дискриминација. Овие две претставки биле поднесени по два основа на дискриминација, пол, возраст и етничка припадност. Другите поднесени претставки сè уште се во процес на работа.

Во 2015 година КЗД утврдила дека има дискриминација врз основа на полот, во областа на работата и работните односи. Во поднесената претставка подносителката наведува дека кога соопштила на претпоставените дека е бремена, била принудена да потпише анекс на договор за прераспределба на работно место во друг град. По доставеното мислење од специјалист-гинеколог дека патувањето е ризично за нејзината бременост, морала да оди на боледување, била убедувана да потпише спогодба за престан на работниот однос. Во овој случај Комисијата утврдила дека е сторена дискриминација врз основа на полот и препорачала работодавецот да не прави разликувања, исклучувања или ограничувања на вработените врз основа на полот - состојба на бременост или некоја друга дискриминациска основа, кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови. Исто така, при распоредувањето на работничките на друго работно место, а особено на жените кои се во состојба на бременост и на жените мајки, секогаш да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски (Годишен извештај на КЗД за 2015 година, стр.14). Во вториот случај КЗД не навлегува во меритумот на одлучување.

До КЗД нема доставено претставка за вознемирување на работно место.

Исто така, за потребите на оваа анализа, беа анализирани и извештаите од Канцеларијата на Народниот правобранител (НП) за периодот од 2011 до 2015 година. Покрај забележливото зголемување на бројот на поднесени претставки за заштита од дискриминација, Народниот правобранител изведува заклучок дека граѓаните сè уште недоволно ги препознаваат формите во кои се појавува дискриминацијата, како и начините за заштита. Во однос на дискриминацијата врз основа на полот, нотирано е дека граѓаните сè уште во мал број пријавуваат дискриминација, а институциите недоволно водат грижа за суштината на повредата. Во насока на унапредување на состојбите на овој план, Народниот правобранител препорачува продолжување на напорите за воспоставување на еднаква родова застапеност.

Во табелата подолу даден е преглед на бројот на поднесени претставки до Канцеларијата на Народниот правобранител за периодот од 2011 до 2015 година, во областа на работните односи, како и врз основа на дискриминација и соодветна и правична застапеност.

**Табела број 3: Број на поднесени претставки до Народниот правобранител во областа на работните односи и дискриминација и соодветна и правична застапеност**

Година	2011	2012	2013	2014	2015
Вкупен број на поднесени претставки	4256	4346	3780	4249	4403
Број на поднесени претставки во областа на работните односи	412	306	246	299	265
Број на поднесени претставки врз основа на дискриминација и соодветна и правична застапеност	42	32	51	66	53

Постапувајќи по претставки за дискриминација во сферата на работните односи, Народниот правобранител секоја година констатира доведување на граѓаните во нееднаква положба во остварувањето на правата од работниот однос. Притоа, најголемиот дел од претставките се однесуваат на процесот на вработување, утврдување работен статус, трансформација на работен однос, распоредување, исплата на плати. Но, недостасуваат податоци за бројот на поднесени претставки врз основа на полот како и колку од поднесените претставки се однесуваат на дискриминација, а колку на соодветна и правична застапеност.

Во 2013 година, Народниот правобранител постапувајќи по поднесена претставка за нееднаков третман при пресметувањето и исплатата на бруто-плата, како и на формирањето на пензиска основа, утврдил неусогласеност на одредени одредби на Колективниот договор на одреден правен субјект, со законските норми кои го регулираат овој сегмент од работните односи (Годишен извештај за степенот на обезбедувањето почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права, 2013, стр.67).

Постапувајќи по предмети од областа на заштита од дискриминација, Народниот правобранител во 2015 година констатирал дека нивниот број е приближно ист како и минатата година, при што повторно најзастапени се предметите кои се однесуваат на дискриминација врз етничка основа, потоа дискриминација во работниот однос, претставки во врска со примената на афирмативното начело на соодветна и правична застапеност, како и за заштита од вознемирување (мобинг) на работното место (Годишен извештај за степенот на обезбедувањето почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права за 2015 година, 2016, стр.88).

Во анализираниот период, до Канцеларијата на Народниот правобранител биле поднесени и претставки врз основа на психичко вознемирување на работното место – мобинг, но без наведување на точниот број и податоците за полот на подносителот.



Само една претставка за дискриминација врз основа на полот во областа на вработувањето е поднесена во Министерството за труд и социјална политика, до Правниот застапник надлежен за спроведување на постапки за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, од поднесени вкупно 7 претставки. Постапено е по истата и не е утврдена дискриминација (Анализа за степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, 2011 година, стр. 21). Она што е значајно да се спомене, е фактот дека од 2012 година, нема Правен застапник во МТСП. Ова значи дека прашањето на еднаков третман на жените и мажите, односно дискриминацијата врз основа на полот не е приоритетно прашање и истото е ставено на маргините.

При спроведувањето на својата надлежност Државниот инспекторат за труд, во периодот од 2011 до август 2016 година, нема добиено претставка за дискриминација врз основа на полот. Има добиено претставки по други дискриминациски основи, при што, доколку се констатира повреда на законот по некоја дискриминациска основа, ДИТ донесува решение за отстранување на неправилноста. Непостапувањето по решението на инспекторот претставува прекршок. Инспекторатот за труд постапувал само кај договорите на неопределено време каде е очигледно дека работничката добива отказ поради својата состојба на бременост, и во неколку случаи му наредил на работодавецот да го поништи решението за отказ и да ја врати работничката на работа (Интервју со претставник на Државниот инспекторат од 15.8.2016 година, запис на авторот).

Малиот број на поднесени претставки и уште помалиот број на утврдена дискриминација врз основа на полот во областа на работата и работните односи од страна на вонсудските механизми за заштита од дискриминација, говори за потребата од поголемо промовирање на овие механизми како и од зголемување на нивната ефикасност во работењето.

Не може да се извлече некој релевантен заклучок во однос на судската практика, поради малиот број на пресуди. Останува во наредниот период да се прават издржани, сеопфатни анализи следејќи одредени индикатори кои ќе овозможат систематско следење на судската практика.

До декември 2015 година, до основните судови има поднесено 47 тужби за дискриминација од кои 39 во Основниот суд Скопје 2 - Скопје (Legal protection against discrimination in South East Europe Regional Study, стр.306). Не се достапни податоци за основите на поднесените тужби, како и за полот на подносителот, што упатува на потребата од модификација на системот за заверување на предметите во судот и примена на законската обврска за сегрегација на податоците по пол, во согласност со Законот за еднакви можности.

Во однос на судската практика на основните судови, може да се повикаме на искуството на МЗМП, кое информира дека Основниот суд Скопје 2 - Скопје, врз основа на постапка поддржана од МЗМП, донесе пресуда со која се утврдува дискриминација врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација, прва од областа на работните односи (Преземено од: <http://myla.org.mk/index.php/novosti/138-2014-08-07-12-28-33>, по спроведено интервју со претставници на здружението). МЗМП информира дека Судот со пресудата утврди дискриминација и повреда на правото на еднаквост и дискриминација

врз основа на виктимизација, во однос на остварување на правата од работен однос поради неисплаќање на плата и уплата на придонеси. Судот го задолжи работодавецот (тужениот) да му овозможи на тужителот да ги оствари правата од работен однос и во иднина да се воздржи од преземање на дејства со кои се крши правото на тужителот на еднаков третман гарантирано со Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работни односи.

Во Анализата на практичната примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, утврдено е дека пред Основниот суд Скопје 2 - Скопје во периодот од 15.11.2012 до 15.5.2013 година биле заведени девет постапки за вознемирување на работното место (мобинг) и сите постапки биле поведени во согласност со Законот за работни односи. Четири тужби биле поднесени од страна на жени и се однесувале на вознемирување на работното место. Ова би можело да значи дека постои недоверба во судскиот систем и иако „[ж]ените се соочуваат со дискриминација на работното место, сепак, не се охрабрени да поведуваат судски постапки, пред сè, поради стравот да не го изгубат работното место и поради фактот да не бидат виктимизирани од страна на своите работодавци поради поднесување тужба, или преземање на други дејства (Анализа на дискриминациски практики во областа на вработувањето и работните односи, 2013, стр.53).

По донесувањето на првата пресуда од страна на Основниот суд Скопје 2 - Скопје, со која се утврдува дискриминација врз основа на личен статус - бременост, зголемен е бројот на жени работнички коишто пријавуваат дискриминација и сакаат да поведат судска постапка за заштита на нивните права (Интервју со претставници на МЗМП од 10.9.2016 година, запис од авторот).

Уставниот суд, по поднесена претставка нема поведено постапка за оценување на уставноста на членот 24 став 1 од Законот за работни односи, во делот: „освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата“ и ставот 2 во делот: „освен во исклучокот од ставот 1 на овој член“ со образложението дека „[к]онцептот на т.н. реален професионален услов допушта работодавците да прават разлика врз основа на полот при огласувањето на определено работно место, но само доколку полот е директно поврзан и е решавачки услов за вршење на конкретната работа на конкретното работно место. Според тоа, оспорената одредба предвидува допуштен исклучок од забраната на дискриминација на мажите и жените при вработувањето, односно пристапот кон вработувањето и таа сама по себе не создава дискриминација“ (Преглед за работата на Уставниот суд за 2014 година, 2015, стр. 23).

Во однос на заштитата на слободите и правата врз основа на членот 110 алинеја 3 од Уставот до Уставниот суд, судот решил 16 предмети во 2014 година, од кои најголем број или 7 барања се однесуваат на заштита од дискриминација. Во 2 барања подносителите се повикуваат на заштита на слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата. Судот во 2 случаја, со одлука го одбива барањето, не наоѓајќи дека е сторена повреда на правото на јавно изразување. Во другите 14 предмети, барањата се отфрлени поради ненадлежност или поради постоење процесни пречки за одлучување

(Преглед за работата на Уставниот суд за 2014 година, 2015, стр. 35). Извештајот не дава подетални информации во однос на поднесените барања.

## V. Заклучоци и препораки

### *Заклучоци*

- Дискриминација на жените во сите форми и облици е присутна во пристапот до пазарот на трудот, во процесот на вработување како и во самиот работен процес.
- И покрај постоењето на солидна законска регулатива, евидентна е повеќекратната дискриминација на жените на пазарот на трудот врз основа на полот и етничката припадност, полот и попреченоста, полот и возраста како и врз основа на полот и брачниот и семејниот статус.
- Работната позиција на Правниот застапник за еднаков третман на жените и мажите во МТСП како еден од специфичните механизми за заштита е непополнета, односно нема лице кое е ангажирано да ја врши оваа функција.
- Дискриминацијата врз основа на полот е недоволно препознаена, како од околината така и од самата жртва на дискриминација. Образованието и местото на живеење имаат големо влијание во однос на достапноста на пазарот на трудот за жените.
- Покрај постоењето на законска заштита на бремените жени, сепак, истите се дискриминирани и отпуштани од работа поради непрецизности во законската регулатива.
- Жените со попреченост не се доволно интегрирани на пазарот на трудот и истите се наоѓаат на маргините на општеството.
- Се забележува родов јаз во платите помеѓу мажите и жените, кој е најголем во индустријата и традиционалните услуги, а зависи од повеќе фактори, како што се: нископлатени работни места, скратено работно време, малата застапеност на жените на раководни позиции и слично.
- Потребно е генерирање на податоци разделени по пол коишто ќе бидат јавно достапни и спроведување на истражувања во областа на дискриминација на жените во процесот на унапредување и обука.
- Сè уште е ниско нивото на свест кај жените во однос на препознавање на дискриминација, тие не знаат каде да се обратат, но и не сакаат да поведат постапка за заштита од дискриминација.

- Недоволно се користат механизмите за заштита од дискриминација, мал е бројот на поведени постапки за дискриминација врз основа на полот.
- Нема доволно судска практика, како и податоци сегрегирани по пол и поделени по дискриминациски основи во судските случаи за подетална анализа.
- Скромна е практиката на КЗД и НП во однос на постапување по претставки врз основа на полот, односно поради малиот број на претставки истите немаат акумулирано доволно искуство кое ќе го применуваат во утврдувањето на дискриминацијата врз основа на полот.

### *Препораки*

- Овозможување на еднаков пристап до квалитетно образование на целата територија на државата за девојчињата од руралните средини, за различните етнички заедници и особено за девојчињата со попреченост.
- Потребно е пополнување на работната позиција на Правниот застапник за еднаков третман на жените и мажите во МТСП и негова проактивна улога во заштитата на правата на жените и мажите.
- Креирање на активни мерки за вработување во согласност со потребите на жените, односно истите да бидат родово сензитивни.
- Преземање на соодветни мерки креирани во согласност со реалните состојби и потреби на ранливите категории на жени, со обезбедени финансиски средства на национално и локално ниво а со цел за поголемо интегрирање на пазарот на трудот и социјална инклузија на жените со попреченост, повозрасните жени и жените од етничките заедници.
- Едукација на работодавците за препознавање на дискриминација и последиците од неа, како и за придобивките од инкорпорирање на различностите во нивната работна организација.
- Медиумите треба да водат грижа за објавување на содржини кои ги предизвикуваат постојните родови стереотипи, предрасуди и дискриминација, и посебно необјавување на огласи за вработување со вознемирувачка и дискриминациска содржина врз основа на полот.
- Преземање на мерки со кои ќе се дејствува на факторите кои ќе водат кон намалување на јазот во висината на платата, особено за жените со различна етничка припадност, жените со попреченост и ниско образование.
- Зајакнување на синдикалните организации и Државниот инспекторат за труд во насока на превенција и спречување на дискриминација на жените работнички.

- Подигање на свеста на работничките и нивна едукација за преземање на акција за заштита на своите права пред надлежните органи.
- Зајакнување на техничките и експертски капацитети на механизмите за заштита како што се КЗД, НП и судовите и промоција на нивните надлежности со цел граѓаните да можат да ги користат ефикасно.
- Потребно е следење на судската практика, водење на евиденција за основите на дискриминација како и почитување на законската обврска за податоци разделени по пол.
- Засилени инспекциски надзори и прецизирање на законската регулатива во однос на заштита на бремените жени вработени на определено време.
- Преземање на мерки со кои ќе се дејствува на усогласување на семејниот и професионалниот живот со што би се дејствувало на намалување на дискриминацијата на жените на пазарот на трудот во насока на флексибилно работно време и зголемување на достапните сервиси и услуги за помош и поддршка за грижа за децата и повозрасните членови на семејството.

## БИБЛИОГРАФИЈА

Анализа на дискриминациски практики во областа на вработувањето и работните односи, Полио плус, 2013 година. Достапен на: <<http://justicia.mk/novost.asp?cnd=11111>>. [Пристапено на: 21 септември 2016 година].

Анкета на работна сила, 2015, Државен завод за статистика, Достапен на: <<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=3>>. [Пристапено на: 21 јуни 2016 година].

Анализа - Вработување на лицата со хендикеп, Полио плус, 2013 година. Достапен на: <[https://issuu.com/polioplus/docs/pravna\\_analiza\\_vrabortuvanje\\_na\\_lh](https://issuu.com/polioplus/docs/pravna_analiza_vrabortuvanje_na_lh)>. [Пристапено на: 15 јуни 2016 година].

Анализа за степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, јуни 2011 година.

Барометар за еднакви можности, МЦМС, Скопје, 2013 година. Достапно на: <<http://www.mcms.org.mk/mk/za-nasata-rabota/programi/897-mbd102-barometar-za-ednakvi-moznosti-2009.pdf>>. [Пристапено на: 12 јуни 2016 година]

Годишен извештај за степенот на обезбедувањето почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права за 2012, 2013, 2014 и 2015 година, Народен правобранител, 2016 година. Достапен на: <[http://ombudsman.mk/MK/predmetno\\_rabotenje/godishni\\_izveshtai.aspx](http://ombudsman.mk/MK/predmetno_rabotenje/godishni_izveshtai.aspx)>. [Пристапено на: 21 август 2016 година].

Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација за 2011, 2012, 2013, 2014 и 2015 година, Комисијата за заштита од дискриминација, Скопје, 2012 година. Достапен на: <<http://www.kzd.mk>>. [Пристапено на: 23 октомври 2016 година].

Годишен извештај за податоци од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2015 година, МИОА, 2015 година, Достапен на: <<http://mioa.gov.mk>>. [Пристапено на: 20 ноември 2016 година]

Дискриминација во огласите за вработување: (истражувачки извештај), Скопје: ОБСЕ 2013 година. Достапен на: <<http://eprints.ugd.edu.mk/8991/3/DISKRIMINACIJA%20VO%20OGLASITE%20ZA%20VRABOTUVANJE%20NASLOVNA.pdf>>. [Пристапено на: 10 август 2016 година].

Еднакви плати Водич/Мартин Улц, Шона Олни, Мануела Томеи; Меѓународната организација на трудот, Одделение за меѓународни стандарди за трудот, Одделение за заштита на трудот. Женева, 2012 година. Достапен на: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_409604.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_409604.pdf)>. [Пристапено на: 23 јуни 2016 година].

Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република **Македонија** / Милка Казанциска, Марија Ристеска, Верена Шмит; Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа. Скопје 2012 година. Достапен на: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_180638.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_180638.pdf)>. [Пристапено на: 23 ноември 2016 година].

Родова еднаквост и пристојна работа - Избрани конвенции и препораки на МОТ за унапредување на родовата еднаквост заклучно со 2012, стр. 6) г., изработено од Бирото за родова еднаквост и Секторот за меѓународни стандарди на трудот/линк: Достапен на: <[http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2016/06/Promoting\\_gender\\_equality\\_MK-Verzija.pdf](http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2016/06/Promoting_gender_equality_MK-Verzija.pdf)>. [Пристапено на: 23 ноември 2016 година].

Закон за агенциите за привремени вработувања, „Службен весник“, бр. 13/2013, 136/2011 и 145/2010. Достапен на: <[www.partner.com.mk/.../zakon\\_za\\_agencii\\_za\\_privremeni\\_vrabortuvanja\\_2013.pdf](http://www.partner.com.mk/.../zakon_za_agencii_za_privremeni_vrabortuvanja_2013.pdf)>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година].

Закон за вработување на инвалидни лица, „Службен весник“, бр.87/2005 (пречистен текст), 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година].

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник“, бр. 112. Достапен на: <[www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZVOSN\\_%20precisten\\_juli2014.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZVOSN_%20precisten_juli2014.pdf)>. [Пристапено на: 28 јули 2016].

Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник“, бр.6/2012. Достапен на: <<http://www.slvesnik.com.mk>> [Пристапено на: 11 јули 2016 година].

Закон за работни односи, „Службен весник“, бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 16/2010 (пречистен текст), 50/2010, 52/2010, 158/2010 (пречистен текст), 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012 (пречистен текст), 13/2013 и 25/2013. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>>. [Пристапено на: 20 септември 2016 година].

Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник“, бр.50/2010, од 13 април 2010 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>>. [Пристапено на: 15 јуни 2016 година].

Закон за вработување и работа на странци, „Службен весник“, бр. 217/15. Достапен на: <[http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/Zakon\\_vrabortuvanje\\_stranci\\_21715.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/Zakon_vrabortuvanje_stranci_21715.pdf)>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година].

Закон за волонтирање, „Службен весник“, бр. 85/2007. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/85%2007.pdf>>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година] >.

Закон за заштита од вознемирување на работно место, „Службен весник“, бр. 79/2013. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/79%2013%20mobing.pdf>>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година].

Закон за минималната плата, „Службен весник“, бр.100/2014. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/100%2014.pdf>>. [Пристапено на: 5 август 2016 година].

Закон за исплата на плати, „Службен весник“, бр. 26/2013. Достапен на: <[http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zakon\\_palti\\_precisten.pdf](http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zakon_palti_precisten.pdf)>. [Пристапено на: 5 август 2016 година].

Закон за мирно решавање на работните спорови, „Службен весник“, бр.104/2014. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZMRRS%20104%2014.pdf>>. [Пристапено на: 5 август 2016].

Закон за безбедност и здравје при работа, „Службен весник“, бр.53/2013. Достапен на: <[http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/brz\\_precisten.pdf](http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/brz_precisten.pdf)>. [Пристапено на: 5 август 2016 година].

Заштита на темелните права во Европската Унија: правно-обврзувачката повелба на Европската Унија, Христина Рунчева. Достапно на: <[http://studiorum.org.mk/evrodijalog/16/pdf/Evrodijalog\\_br\\_16\\_6\\_H-Runceva.pdf](http://studiorum.org.mk/evrodijalog/16/pdf/Evrodijalog_br_16_6_H-Runceva.pdf)>. [Пристапено на: 12 септември 2016 година].

Истражувачки извештај: разлика во плати врз основа на полот на национално ниво, ОБСЕ, Скопје 2015 година. Достапен на: <<http://www.osce.org/mk/skopje/230251?download=true>>. [Пристапено на: 15 август 2016 година].

Националната стратегија за вработување 2015, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nsvrab.pdf>>. [Пристапено на: 18 јули 2016 година].

Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020, усвоен од Владата во мај 2016 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk>>. [Пристапено на: 18 јули 2016 година].

Програма за субвенционирање за вработување на невработени лица, корисници на социјална помош, Влада, 2013 година. Достапен на: <[http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/subven\\_vrab\\_soc.pdf](http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/subven_vrab_soc.pdf)>. [Пристапено на: 20 јули 2016 година].



Национална програма за пристојна работа 2015-2018, Влада, 2014 година. Достапна на: <[http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna\\_programa\\_pristojna\\_rabota.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf)>. [Пристапено на: 18 јули 2016 година].

Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020, Влада, 2016 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>>. [Пристапено на: 20 јули 2016 година].

Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020, Влада, 2010 година. Достапен на: <[http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana\\_str\\_siromastija.pdf](http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana_str_siromastija.pdf)>. [Пристапено на: 20 јули 2016 година].

Национален акциски план за спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација 2015-2020, 2015 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>>. [Пристапено на: 28 јули 2016 година].

Перцепциите за родова еднаквост: жените во **македонската економија**: национална студија – Скопје: Здружение на граѓани Реактор, 2011 година. Достапен на: <[http://rodovaplatforma.mk/wp-content/uploads/2015/12/zenite-\\_ekonomija1.pdf](http://rodovaplatforma.mk/wp-content/uploads/2015/12/zenite-_ekonomija1.pdf)>. [Пристапено на: 19 септември 2016 година].

Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата 2008–2013, Левичарско движење „Солидарност“, Скопје 2014 година. Достапен на: <<https://solidarnostblog.files.wordpress.com/2012/02/za-web-politiki-na-pazarot-na-trud-i-siromashtijata-koregirano.pdf>>. [Пристапено на: 10 август 2016 година].

Преглед на работата на Уставниот суд за 2014 и 2015 година, Скопје, 2015 година. Достапен на: <<http://www.ustavensud.mk/domino/WEBSUD.nsf>>. [Пристапено на: 15 август 2016 година].

Приручник за борбу против дискриминације на раду: (меѓународни стандарди, национално законодавство, судска пракса), Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012 година. Достапен на: <[http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/prirucnik\\_za\\_borbu\\_protiv\\_diskriminacije\\_na\\_radu.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/prirucnik_za_borbu_protiv_diskriminacije_na_radu.pdf)>. [Пристапено на: 20 ноември 2016 година].

Родовиот и мајчинскиот јаз во платите: економетриска анализа, Меѓународна организација на трудот, 2015 година. Достапен на: <[www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../---ro.../wcms\\_447700.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../---ro.../wcms_447700.pdf)>. [Пристапено на: 20 септември 2016 година].

Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година, Министерство за труд и социјална политика, 2016 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>>. [Пристапено на 21 август 2016 година].

Состојбите со родовата еднаквост на пазарот на трудот, достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во Полошкиот Регион, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска – Скопје, 2016 година. Достапен на: <<http://zdruzenska.org.mk>>. [Пристапено на: 15 август 2016 година].

Статистички преглед – Жените и мажите во 2013, 2014 и 2015, Државен завод за статистика. Достапен на: <<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2015.pdf>>. [Пристапено на: 10 јули 2016 година].

Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година. Достапен на: <<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD66FCC3A7FBCB47AB9150CBFEC2C96>>. [Пристапено на: 21 август 2016 година].

Уставот, „Службен весник“, бр.52/1991, од 22 ноември 1991 година. Достапен на: <<http://www.slvesnik.com.mk>>. [Пристапено на: 10 јули 2016 година].

## ПРИЛОГ бр. 1: МЕТОДОЛОГИЈА

### Методологија за изработка на „Анализа за жените работнички и нивното учество на пазарот на труд“

Принципите за почитување на човековите права, еднаквост и недискриминација на граѓаните на национално ниво, претставува едно од основните начела на демократијата и општествениот поредок, гаранитирани со Уставот и законите како едни од најважните вредности и приоритети на државата.

Работењето кон целта за постигнување на вистинско почитување на човековите права и унапредување на демократските процеси, како и справување со постојните нееднаквости и феноменот на дискриминација, многу често значи да се постапува различно со жените и/или мажите, со лицата со различна возраст, лицата со ментална и телесна попреченост, различни етнички заедници. Ова гледиште се заснова на концептот на материјалната еднаквост, а не само формална еднаквост, односно еднаквоста пред законот.

Анализата на учеството на жените работничките на пазарот на трудот е родово специфична активност која произлегува директно од Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020.

Целта на анализата е утврдување на состојбата со дискриминација на жените на пазарот на трудот, можностите и бариерите за вклучување на жените на пазарот на трудот како и согледување на дискриминациските практики во процесот на вработување.

Со анализата се прави обид од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост да се укаже на недостатоците и воедно да се даде насоки за нивно надминување.

Во овој контекст се направи:

- анализа на моменталната состојба во однос на постојната законска рамка за недискриминација и учество на жените на пазарот на трудот и нивната имплементација, воспоставените механизми за заштита од дискриминација и нивната достапност до жените;
- препораки за понатамошни подобрувања на состојбата со недискриминацијата на жените на пазарот на трудот.

Методологијата има за цел да даде приказ на алатките користени за прибирање и обработка на потребните податоци за изработка на анализата и за пристапот кон изработката на текстот на анализата, како и на ограничувањата на применетата методологија. Ограничувањата при изработката на анализата произлегуваат од фактот дека предмет на оваа анализа е темата која по својата природа е обемна и се применува во значајна област од општественото живеење, на која се надоврзува и временската ограниченост при изработката.

Од методолошки аспект, анализата се фокусира на употребата на нормативниот и компаративниот метод, посебно во делот на анализата на постојната правна рамка во домашното право и практиката нотирана од различни извори.

Во методот на истражување се користени следниве техники за прибирање и обработка на податоци:

- квалитативни анализи на извештаи во областа подготвени од страна на владини институции и граѓански организации во државата;
- анализи и извештаи од релевантните институции и организации од регионот и земјите членки на Европската Унија;
- интервјуа со одговорни државни службеници во релевантни министерства и институции и здруженија на граѓани, со цел за добивање на сознанија за имплементација на законската регулатива и политиките;

**I. Анализа на содржината** на клучните политички документи и извештаи од областа на вработувањето, пазарот на трудот и на недискриминацијата.

- Меѓународни документи
- Законска регулатива
- Национални стратегии и акциски планови
- Годишни извештаи на МТСП, КЗД, НП, итн.
- Консултирани и други релевантни меѓународни документи.

## II. Интервју

Интервјуто како методолошка алатка се користеше со цел да се направи анализа за имплементацијата на законската регулатива, учеството на жените на пазарот на трудот, дискриминациските практики и функционирањето на воспоставените механизми за заштита од дискриминација, релевантни за креирање и имплементација на политиките од областа на недискриминацијата.

**Во таа насока се направени 17 интервјуа со:**

Ред. Бр.	Институција/организација	Име и презиме
1.	Министерство за труд и социјална политика	Душко Миновски
2.		Елена Грозданова
3.		Виолета Димитриевска
4.	Државен инспекторат за труд	Злате Стојановски
5.	Агенцијата за вработување	Добринa Чабукoвска
6.	Народен правобранител	Маријан Поновиќ
7.	Агенција за остварување на правата на заедниците	Ирена Оровчанец
8.	Координатор за еднакви можности на жените и мажите - Битола	Виолета Налевска
9.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите на Град Скопје	Соња Глинчарска
10.	Комисија за еднакви можности на	Виолета Ковачевиќ

	жените и мажите - Битола	
11.	Здружение на млади правници (МЗМП)	Јасна Арангеловиќ-Оровчанец
12.		Александра Цветановска
13.	Адвокат	Бисера Митиќ
14.	Полио плус - движење против хендикеп	Томас Ортаковски
15.	Сопственик на приватна фирма	Александар Пирковски
16.	Сојуз на синдикати	Лиле Петрова
17.	Академија за судии и јавни обвинители	Атанас Георгиевски

Интервјуата беа извршени во периодот од јули до август 2016 година, преку полустандардизирани прашања кои се користеа како патоказ за добивање на информации и податоци и во зависност од интервјуираните лица се надополнуваа со потпрашања за добивање на јасна слика за состојбата.

И податоците собрани од постојната литература и оние собрани преку интервјуата се обработија преку квалитативна анализа на содржината.

Податоците добиени од достапната документација и спроведените интервјуа беа анализирани и вклучени во нацртот на оваа анализа. Анализата содржи и резиме, наменето за креаторите на политиките и општата јавност, во кое се претставени главните наоди, постигнувањата и слабостите на законската и институционална рамка, анализата на состојбите како и препораките за подобрување на состојбата.

**ПРИЛОГ бр. 2: Податоци добиени од Агенцијата за вработување за 2015 и 2016 година со состојба месец август**

Назив на услуга/ програма	Вкупен број на опфатен и лица	Број на жени	Етничка припадност на жените						
			Македонци	Албанци	Турци	Срби	Ромци	Влашци	Бошњаци
<b>2015 година</b>									
Помош при барање работа	294419	131966	105306	14755	3152	1104	5072	341	480
Мотивациски обуки	11768	5358	4386	612	88	52	144	10	18
Обуки за подготовка за вработување и за работа	2055	1164	1031	97	10	9	4	1	
Професионална ориентација и кариерно советување	2451	1409	409	89	16	18	6	2	2
Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување	1042	391							
Програма за самовработување	946	333	290	26	5	4	3	1	1
Поддршка на растот на микро и мали претпријатија за создавање на нови работни места	126	79	69	8			1		1
Обука на работно место со субвенционирано вработување	466	256	227	14	3	4	3	2	2
Програма Општинско-корисна работа	347	263	213	28	4	1	13		1
Проект - Кредитирање на правни субјекти (микро и мали претпријатија) за отворање на нови работни места (продолжува 2016 год.)	137	62							
Проект за самовработување со кредитирање (продолжува 2016 год.)	558	184							
Обука за основни компјутерски вештини (продолжува 2016 год.)	400	276	258	5	4	5	3	1	3
Обука за напредни ИТ вештини	84	18	18						
„Практиканство како поддршка за вработување на млади лица до 29 години“	980	653	584	52	1	7	3	4	
„Обуки кај познат работодавец“	234	155							
<b>2016 година</b>									
Помош при барање работа	162081	73637	57773	8640	2181	503	2785	225	242
Мотивациски обуки	7257	3820	3136	442	36	29	97	11	31
Обуки за подготовка за вработување и за работа	1507	875	760	82	5	9	5	6	6
Професионална ориентација и кариерно советување	2286	1192	1024	100	12	9	27	6	9
Обука на работно место со субвенционирано	252	120	109	1	3		2	1	1

<b>вработување</b>									
„Практиканство како поддршка за вработување на млади лица до 29 години“	277	202	176	18	4	1	1	2	
Обуки кај познат работодавец-	123	76							
Обуки за странски јазици (основно и напредно ниво)	544	350	323	9	4	5	3	1	3
Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот	92	76	69	3		2	1	1	
Обука за напредни ИТ вештини	105	23	19	3		1			