



Финансирано од  
Европската Унија

Ко-финансирано од  
Шведската агенција  
за меѓународна соработка



Sweden  
Sverige

МОНИТОРИНГ-ИЗВЕШТАЈ ЗА ПРОЕКТОТ  
**„РАБОТНИЧКИ ОБЕДИНЕТЕ СЕ!“**  
ВО РАМКИ НА АКЦИЈАТА  
„УНАПРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИЧКИТЕ  
ПРАВА НА ЖЕНИТЕ“



**PEAK-OP**  
истражување во акција



ХЕЛСИНШКИ  
КОМИТЕТ  
ЗА ЧОВЕКОВИ  
ПРАВА

МОНИТОРИНГ-ИЗВЕШТАЈ ЗА ПРОЕКТОТ  
**„РАБОТНИЧКИ ОБЕДИНЕТЕ СЕ!“**  
ВО РАМКИ НА АКЦИЈАТА  
„УНАПРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИЧКИТЕ  
ПРАВА НА ЖЕНИТЕ“

**Издавач:** Хелсиншки комитет за човекови права претставуван од проф д-р Неда Здравева

**Уредничка:** Уранија Пировска

**Авторка:** Вики Младенова

**Лекторка:** Симона Груевска - Маџоска

**Графичко ликовно обликување:** Марко Крстевски

**Место:** Скопје

**Година на издание:** 2021

---

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје  
349.2-055.2:305(497.7)(047.31)

МЛАДЕНОВА, Вики

Мониторинг-извештај за проектот “Работнички обединете се!” во рамки на акцијата “Унапредување на работничките права на жените” / [авторка Вики Младенова]. - Скопје : Хелсиншки комитет за човекови права, 2021

Начин на пристапување (URL): <https://mhc.org.mk/>. - Текст во PDF формат, содржи 24 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 27.04.2021. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4790-91-4

1. Гл. ств. насл.

а) Работнички права -- Жени -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 53768709

---

Овој извештај е дел од проектот на “Работнички обединете се!” на Хелсиншкиот комитет за човекови права, поддржан од Реактор – Истражување во акција, Мрежата на жени на Косово (Kosovo Women’s Network), и нивните партнери во проектот „Унапредување на работничките права на жените“. Овој проект е финансиран од Европската Унија и ко-финансиран од Шведската агенција за меѓународен развој и соработка (Сида). Содржината на оваа објава е единствена одговорност на Хелсиншкиот комитет и не ги одразува ставовите на Европската Унија или Сида.”

# СОДРЖИНА

Резиме .....	5
Методологија .....	6
Преглед на европското и националното законодавство .....	7
Следење и обработка на случаи .....	16
Препораки .....	23

# РЕЗИМЕ

Мониторинг-извештајот за проектот Работнички, обединете се!, во рамки на акцијата „Унапредување на работничките права на жените“, збирно ја претставува состојбата со работничките права на жените во Република Северна Македонија, од аспект на родова дискриминација на работно место, со оглед на тоа дека во услови на пандемија со ковид-19 беше потенцирана нишката на повреда на работничките права на жените работнички, сторувањето на дискриминација, и воопшто позицијата на жената во областа на работните односи.

Заканата за здравјето и воопшто животниот тек, предизвикани од кризата со ковид-19 и мерките за спречување и заштита од неа, во исто време парадоксално ја потенцираа и улогата на жената во повеќе сфери на општественото живеење, воедно и во онаа на трудот, работата и работните односи, со оглед на тоа дека во најголем дел од т.н. есенцијални професии (како на пример во прехранбена, текстилна и здравствена индустрија), токму жените работнички го вложуваат својот труд. Додека од друга страна, експлоатацијата на женскиот труд во рамки на воспоставените работни односи често се проширува кон генерална експлоатација на женската позиција. Специфичните разлики кои ја прават жената работничка ранлива на услови во кои нејзиниот личен статус, најчесто поврзан со нејзината лична добросостојба, станува место на повреда и на работничките права и на сторување дискриминација, имено, на кршење на основниот принцип на еднаквост. Случаите кои беа следени и обработени ги поткрепуваат претходните тези. Во прилог, прегледот на европското и националното законодавство, ја поддржува потребата од ефективна заштита и преку нормативната рамка и преку заштитните механизми, со оглед на тоа дека веќе постојат стандарди и добри практики кои може да го трасираат патот до побезбедни работни односи изаштитени работнички права.

# МЕТОДОЛОГИЈА

Методолошката рамка на Мониторинг-извештајот опфаќа собирање податоци од постапување по барања за бесплатна правна помош согласно со Законот за бесплатна правна помош до Хелсиншкиот комитет за човекови права, следење на административната и судската пракса преку иницирање постапки пред заштитните механизми во случаи на родово базирана дискриминација на работни места врз жени работнички. Обработката на овие податоци ќе биде поддржана од т.н. деск-истражување или преглед на достапни извори поврзани со дискриминација на работни места врз жени работнички, состојба со институционално постапување и употреба на заштитни механизми, во локален контекст на Република Северна Македонија (PCM).

Методолошката рамка ќе опфати три вида на анализа: првична анализа на законската рамка, анализа на случаи и анализа на судската пракса. Во правец на хармонизација на националното со европското законодавство, компаративната анализа вклучува анализа на клучни документи на ЕУ поврзани со работните односи и заштитата на работничките права, Уставот на PCM, како и следниве закони: Закон за работни односи, Закон за инспекциски надзор, Закон за заштита од вознемирување на работно место, Закон за еднакви можности, Закон за спречување и заштита од дискриминација. Во рамки на оваа анализа, покрај следењето на хармонизацијата на законодавството, ќе биде понуден и критички пристап кон постојните законски решенија, нивна имплементација и извесни институционални постапувања кои ги овозможуваат или блокираат заштитните механизми. Надоврзано на ова, анализата на судската пракса ќе ги опфати домашните судови како примарни извори, до кои беа испратени барања за информации од јавен карактер во врска со судски постапки за родово базирана дискриминација врз работнички на работно место, дополнително, европската судска пракса ќе биде прикажана како позитивен репер за користење и имплементација на заштитни механизми.

# ПРЕГЛЕД НА ЕВРОПСКОТО И НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАВСТВО

## ЕВРОПСКО ЗАКОНОДАВСТВО

Со оглед на фокусот на случаи на повреда на работничките права на жени работнички, кои во исто време се и жртви на директна или индиректна родово базирана дискриминација, стандардите кои се исцрпуваат од европското законодавство и институционална пракса упатуваат првенствено на Повелбата за човекови права на Европската Унија (ЕУ), Договорот за функционирање на ЕУ под наслов Социјална политика, како и тринаесетте усвоени директиви што ги регулираат сите аспекти на работниот однос меѓу кои се издвојува Директивата 2006/54/ЕЗ усвоена во 2006 од Европскиот парламент и Советот на Европа за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областите на вработување и професиите. Покрај тоа што Законот за работни односи во голем дел е усогласен со директивите на ЕУ од областа на пазарот на трудот и заштитата на работничките права, сепак заштитните механизми како Државниот инспекторат за труд и свеста на работниците и работодавачите за условите на работно место се на ниско ниво. Дополнително Законот за работни односи треба да се усогласи со Законот за спречување и заштита од дискриминација, и со дефиницијата за дискриминација од Директивата. Директивата не создава директно права и обврски меѓу физички лица, освен забраната за дискриминација врз основа на пол во повеќе области на вработувањето, меѓу кои е и плаќањето. Значајно да се напомене е и дека РСМ како членка на Советот на Европа ја има прифатено и делумно транспонирано во своето законодавство Ревидираната Европска социјална повелба на Советот на Европа број 163 од 1988 година.

Граѓаните своите права од Директивата ги остваруваат преку судската заштита и правните лекови, така што домашното судство треба да биде прва линија на отпор кон родовиот јаз во платите и секогаш подготвено да обезбеди заштита. Директивата наметнува обврска за воспоставување ефикасни правни лекови што ќе обезбедат еднаква

плата за еднаква работа и еднаква плата за работа од еднаква вредност на национално ниво. Исклучително важен за пристапот до правда е товарот на докажување пред суд или пред друг надлежен орган. Директивата ја препознава важноста од воспоставување на административни и други вонсудски механизми, кои по правило се далеку побрзи и подостапни од судските постапки. Пред кој било од овие механизми, оштетените се должни да ги изнесат фактите што укажуваат на директна или индиректна дискриминација (prima facie случај), а тужениот е тој што ќе треба да докаже дека немало нарушување на принципот на еднаков третман.<sup>1</sup>

Европската законодавна рамка во продуцирањето на стандарди за заштита на работниците и работничките е поддржана и од судската пракса, како онаа на Судот на правдата на ЕУ (СПЕУ) и некои од случаите кои ги одредуваат компараторите за одредување на клучните термини, меѓу кои се и потребните услови за воспоставување на prima facie случај на дискриминација, преминување на товарот на докажување во постапките за докажување. Во таа смисла, еден од неодминливите судски случаи кои го трасираат патот за стандарди и добри практики при широкиот опфат на родовата дискриминација и еднаквото плаќање за еднаква работа е Дефрен против Сабена (Defrenne v. Sabben)<sup>2</sup>, каде што случајот се однесува на работничката Габриел Дефрен која работела како стјуардеса во белгиската авиокомпанија Сабена. Во согласност со белгиското национално законодавство, стјуардесите се обврзани да се пензионираат на возраст од 40 години, за разлика од стјуардите, за кои оваа граница е повисока. Дефрен била принудена да се пензионира во 1968 година. Таа се жалела пред СПЕУ дека пониските пензиски права на жените пропишани во однос на мажите претставуваат повреда на правото на еднаков третман врз основа на род, предвидени во Договорот за Европската Унија, односно постојниот Договор за функционирањето на ЕУ. СПЕУ пресудува во корист на Дефрен, така што утврдил дека Договорот на Европската заедница има директен хоризонтален

---

<sup>1</sup> *Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија?, Коалиција Маргини, 2020, стр. 22–23.*

<sup>2</sup> CJEU 8 April 1976, C-43/75, (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976: 56.



ефект и затоа е применлив не само меѓу поединците и владата туку и меѓу приватните страни. Во пресудата, Судот се повикува на Договорот за функционирањето на Европската Унија, кој пропишува дека секоја земја членка гарантира дека се применува принципот на еднаква плата за мажи и жени работници/чки за еднаква работа или за работа со еднаква вредност.<sup>3</sup>

## НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО

Националната правна рамка во однос на позицијата на работникот и работничката во РСМ се расчленува во неколку правни акти и тоа највисокиот меѓу нив – Уставот, како и некои *lex generalis* и *lex specialis* закони. Состојбата на чија правна стварност упатува Уставот на РСМ во членот 9, водејќи се централно од принципот на еднаквост, подразбира дека: „Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Секој има право на работа, на слободен избор на вработување, на заштита при работењето и на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.“

## ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Законската заштита на работничките права подетално се регулира со Законот за работни односи<sup>4</sup> каде прецизно се уредуваат односите

---

<sup>3</sup> *Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија?*, Коалиција Маргини, 2020, стр. 37–38.

<sup>4</sup> *Закон за работните односи* („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19).

помеѓу работниците и работодавачите, имено, каде што нееднаква положба во тие односи е забранета или, од особено значење за овој извештај, нееднаквата положба врз основа на род и пол е строго забранета. Со посебен фокус на обезбедување на родова еднаквост во работните односи, пропишано е дека на жените и на мажите мора да им се обезбедат еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристапот до вработување, унапредувањето и стручната и професионалната обука во работата; условите за работа; еднаквата исплата за еднаквата работа; професионалните шеми за социјалното осигурување; отсуството од работа; работното време и откажувањето на договор за вработување. Законскиот текст укажува на сензибилизираност во однос на женската позиција на работно место, а која е често експлоатирана во воспоставувањето на нееднаквиот третман, како што е прикажано при следењето и обработката на случаите од извештајниот период. Тоа е прикажано во членовите за: Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство (член 9), Права и обврски на работодавачот (член 25), Обврска за обезбедување на безбедни работни услови (член 42), Забрана за отказ поради бременост, раѓање и родителство (член 1), Забрана за работење подолго од полното работно време (член 120), Заштита на работниците поради бременост и родителство (член 161-2), Посебна заштита за време на бременоста (членови 163-4), Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство (членови 165-6), Надоместок на плата (член 170), Неплатено родителско отсуство (член 170-а), Право на мајката доилка (член 171). Односот кон позицијата на жената работничка и нејзиниот семеен и личен статус, кои Законот за работни односи ги поместува во правниот напор да се уедначи можноста за жената во работните односи, покажува дека прекршувањето на овие и на други законски одредби, во голем број случаи, се поклопува со сторување директна или индиректна родово базирана дискриминација. Последново, многу често, ја оневозможува заштитата од дискриминација. Со оглед на судската пракса и користењето на судовите како механизам за заштита на работничките права, работничките жртви на дискриминирачки третман би требало да ја добијат споменатата заштита во граѓанска постапка за докажување на дискриминација, а не во судска

постапка од работен спор. Дури и во случаите на докажување на дискриминација врз основа на личен статус, пол и род, работничките не може да бидат вратени на работа, туку добиваат пресуда со која е утврдена повредата и парично обесштетување.<sup>5</sup>

## **ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА И ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ**

Во остварувањето на човековите права и слободи, вклучувајќи ги и граѓанските и социо-економските права на жената работничка, Законот за спречување и заштита од дискриминација<sup>6</sup> гарантира обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација, вклучително и од дискриминација врз основа на пол и род во работните односи во приватниот и во јавниот сектор. На таа линија и Законот за еднакви можности на жените и мажите ја заговара еднаквата положба на жените работнички и воспоставува шема на еднакви можности во сите сфери на општественото живеење, и ја забранува дискриминацијата врз основа на пол во јавниот и во приватниот сектор во повеќе области, вклучувајќи го и трудот (работата и вработувањето). Со оглед на женската ранливост, и традицијата на телесна повреда при изложеноста на женското тело и во јавната и во приватната сфера, а како што беше видливо и во дел од случаите во текот на извештајниот период, во низата законски правила кои пропишуваат заштита се и оние вклучени во Законот за заштита од вознемирување на работно место, и посебно членот 5 во врска со Психичко и полово вознемирување на работно место и членот 7 Место и време на вршење на вознемирување на работно место.

---

<sup>5</sup> *Види повеќе во: Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија?, Коалиција Маргини, 2020.*

<sup>6</sup> *Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/2019 од 22.5.2019).*

## ЗАШТИТНИ МЕХАНИЗМИ

Покрај легислативната заштита на работничките права, националниот правен систем содржи и заштитни механизми кои треба да го гарантираат спроведувањето на законските прописи. Ефективната заштита на работничките права, имено, може да се спроведе преку повеќе такви механизми, и тоа Државниот инспекторат за труд, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Народниот правобранител и судовите. Споментатите државни органи и институции треба да го гарантираат почитувањето на позитивните правила за заштита на работничките права во работните односи. Поразителен е фактот дека и покрај предвиденоста на овие заштитни механизми, голем процент од работниците немаат доверба во институциите, па така задоволството од работата на некои институции се движи од 0,1 % до 1 %, додека незадоволството од работата на институциите се движи од 58 % до 86 %. Синдикатите уживаат најголема недоверба, па следуваат здруженија на работодавачи, па градските трудови инспекторати, па Државниот инспекторат за труд и така натаму. Работниците најмалку се незадоволни од работата на невладините организации.<sup>7</sup>

Во секој случај, како што се покажа низ извештајниот период, еден од механизмите за заштита кон кој најчесто се пристапува е вонредниот инспекциски надзор кој може да го спроведе Државниот инспекторат за труд. Со Законот за инспекциски надзор е пропишано дека секој може да поднесе иницијатива за поведување постапка за инспекциски надзор кога на граѓанин ќе му биде повредено право или ќе му биде оневозможено да оствари право од или во врска со работниот однос. Правната рамка на овој заштитен механизам се спротивставува на неговата задача со оглед на долгите рокови за постапување, управните мерки и дејствија, и категоризацијата на прекршоците.

Во однос на областа на трудот и социјалната политика, може да

---

<sup>7</sup> Види повеќе во: *Анализа на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019.*

се спомене уште еден заштитен механизам важен за родовата рамноправност во работните односи, а тоа е можноста за поднесување претставка до Министерството за труд и социјална политика базирана на Законот за еднакви можности на жените и мажите, кога на лицето му е повредено правото на еднаков третман врз основа на пол.

Повредата на принципот на еднаквост и истовремено родово базираната дискриминација тешко се вклопуваат во позитивната рамка за заштита и низ постапките на заштитните механизми. Така, на пример, и покрај тоа што во Законот за работни односи со членот 6 се предвидува дека работодавачот не смее да ги става во нееднаква положба работниците врз основа на раса и боја на кожа, етничко потекло, пол, возраст, здравствена состојба, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикати, национално или социјално потекло, статус на семејство, имотна состојба, полова насоченост и други лични околности, сепак, и покрај утврдените основи по кои се забранува дискриминацијата, отсутнуваат прекршочни одредби за тоа во позитивното нормирање на работните односи со овој закон. Оттука, во случаите на повреда на работничките права со елементи на директна или индиректна дискриминација, трудовиот инспекторат постапува само како во случаи на повреда на правата од работен однос. За голем дел од случаите во текот на извештајниот период, каде што на жени работнички покрај повредата на работничките права им беше сторена и дискриминација врз основа на пол и род, тоа не беше нотирано од институциите надлежни за заштита. Одговорноста на работодавачот, во овие случаи, останува несанкционирана или е сведена на отстранување на неправилностите преку прекршочен платен налог за повреда на работничко право. Прекршочните одредби, во таа смисла, предвидени со Законот за спречување и заштита од дискриминација, се посоодветни за поведување прекршочна постапка.

Како дополнителен заштитен механизам, произлегува и Комисијата за спречување и заштита од дискриминација која може да постапува во случаи на дискриминација од областа на работата и работните односи. Слабоста на овој механизам е што Комисијата има надлежност единствено да дава мислења и препораки.

Комисијата може да започне иницијатива за поведување постапка пред надлежен орган или да го овласти лицето кое смета дека му е сторена дискриминација да поднесе тужба пред надлежен суд, но понекогаш тоа може да биде од пропишаните рокови за постапување. Моменталната состојба со Комисијата, а и во текот на извештајниот период, упатува на тоа дека граѓаните се лишени од користењето на овој заштитен механизам, со оглед на тоа што Законот за спречување и заштита од дискриминација беше донесен неодамна, а новиот состав на Комисијата уште не започнал со работа.

Уште еден заштитен механизам во случаи на повреда на работнички права и сторување директна или индиректна дискриминација, а со оглед на неговата задача да ги штити и промовира правата на граѓаните и лицата кога им се повредени со акти, дејствија, и пропуштање на дејствија од органите на државната управа, локалната самоуправа и други организации што имаат јавни овластувања, е и Народниот правобранител. Народниот правобранител има слична функција како Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, со оглед на неговата улога да спречува и превенира сторување на секаков вид дискриминација, вклучувајќи ја и интерсекциски базираната и родовата.

Повредата на правата од областа на работата и работните односи може да се заштити преку поднесување тужба за поведување работен спор пред судовите, односно тужба за утврдување на дискриминација од областа на работните спорови, доколку е повредено правото на еднаквост врз основа на кој било дискриминаторски основ, меѓу кои се и полот и родот. Имено, токму оваа можност упатува на судската заштита како механизам на заштита во случаи на повреда на работничките права, кога истовремено се сторува и директна или индиректна родово базирана дискриминација. Покрај природата на тужбата, еден друг важен елемент за судовите како заштитни механизми е пократкиот процесен рок за решавање на судските спорови од работни односи. Така, во работните спорови, судот секогаш ќе посвети доволно внимание на потребата за итно донесување одлука. Во секој случај, довербата во судовите од страна на работниците не е голема. Имено, од работата на основните судови на цела територија на РСМ, 49,9 % од испитаниците во

едно истражување се изјасниле дека воопшто не се задоволни, а 17,2 % одговориле дека делумно не се задоволни од работата на основните судови, додека делумно задоволство искажале 3,3 %, а целосно задоволство од работата на споменативе судови искажале само 1 % од работниците.<sup>8</sup>

Во текот на извештајниот период и за потребите на овој извештај, до основните судови на територијата на РСМ беа испратени барања за информации од јавен карактер за број на поведени постапки за дискриминација врз основа на пол и род во работни односи во 2020, во кои тужителите се жени; број на пресуди во кои се утврдува дискриминација врз основа на пол и род во работни односи во 2020, во кои тужителите се жени; број на пресуди во кои не се утврдува дискриминација врз основа на пол и род во работни односи во 2020, во кои тужителите се жени. Од вкупно 22 одговори од страна на основните судови, добиени се 19 негативни одговори. Од Основниот суд во Битола одговорија дека во текот на 2020 заведен е еден предмет – по основ забрана на дискриминација во кој тужителката е жена. Судската одлука по овој предмет со која тужбата се смета за повлечена, с\_ уште не е правосилна бидејќи тужителката има поднесено жалба до второстепениот суд. Основниот суд во Скопје одговори дека се поднесени 12 тужби со основ дискриминација, по што се оформени 12 предмети од кои во 3 предмети како тужители се јавуваат жени за сторена дискриминација врз основа на пол и род, и по истите не се донесени одлуки.

Од овој краток приказ на одговорите на основните судови на територијата на РСМ, може да се забележи комплетното отсуство на традиција на заштита на работниците и работничките, во смисла на заштита на нивните права од областа на работата и работните односи, и истовремено нивна заштита од дискриминација на која било нивна заштитена карактеристика. Дополнително, непрецизноста во одговорите на судовите, упатува на тоа дека судската пракса и судовите како заштитни механизми не ја извршуваат својата примарна задача, така што оставаат простор за висока недоверба. Само споредбено, во однос на трендовите во регионот, вредно

---

<sup>8</sup> Види повеќе во: *Анализа на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019.*

е да се истакне дека неодамна судот во Атина донесе одлука со која се утврдува индиректна дискриминација врз основа на род во приватниот сектор на работните односи.<sup>9</sup>

## СЛЕДЕЊЕ И ОБРАБОТКА НА СЛУЧАИ

Во текот на извештајниот период од јануари 2020 година до февруари 2021 година до Хелсиншкиот комитет за човекови права беа испратени вкупно 26 барања за бесплатна правна помош во случаи на родово базирана дискриминација на работно место од страна на работнички. Вклучувајќи ги основите на дискриминација на работно место како род, пол, личен и семеен статус во контекст на оспособување на националната економија наспроти тековната пандемија со ковид-19, може да се забележат низа прекршувања на социо-економските и граѓанските права на работничките во Република Северна Македонија. Правата заштитени и гарантирани со Уставот на РСМ и посебните закони како Закон за работни односи, Закон за инспекциски надзор, Закон за заштита од вознемирување на работно место и Закон за спречување и заштита од дискриминација, како што покажуваат случаите, се често прекршувани од страна на работодавачите.

Со оглед на тоа што во најголем дел од случаите од извештајниот период, повредите се однесуваат на личниот и семеен статус на работничките, важно е уште еднаш да се напомене дека македонското трудово законодавство ги штити бремените жени и мајките на деца со експлицитни правни задолжувања за работодавачите. Ваквата

---

<sup>9</sup> Ваквата пресуда се должи на одлуката на една приватна банка која решила да го затвори одделот за одржување на хигиена, со цел овие активности да бидат доделени на надворешни фирми. Жените работнички од овој оддел биле отпуштени од работа без можност да бидат прераспределени на други работни позиции. Причина за тоа било тоа што во банката претежно биле вработени мажи работници кои обавувале физичка работа, па поради тоа, жените хигиеничарки не можеле да бидат прераспределени на некои од тие работни позиции, додека на мажите им било овозможено правото да бидат прераспределени на други работни позиции. Види повеќе во: Првостепен граѓански суд во Атина – Пресуда број 2323/12.12.2018.



заштита е гарантирана со членовите 9-б, 25, 100, 108, 120, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 171 од Законот за работни односи, каде што жените работнички експлицитно се штитат од сите облици на дискриминација, се забранува користење на лични податоци во врска со состојбата на бременост и мајчинство при вработување, се води сметка за безбедноста на работа, се забранува отказ поради бременост, раѓање и родителство, се задолжува исплаќањето на еднаква плата за еднаква работа, се забранува прекувремена и ноќна работа, правото на посебна заштита во работниот однос, право на платено отсуство, право на надоместок на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање, родителство. Контекстот во кој се сторени повреди на гарантираните права на работничките, покрај кршењето на законски одредби од страна на работодавачите, упатува и на имплицитно кршење на принципот на еднаквост и еднаков пристап до здравствена заштита на начин на кој преку работното место и условите за работа се зголемува ризикот од пренесување на ковид-19. Физичкиот интегритет на вработените е подреден на профитната логика и во спротивност со актуелните времени мерки за спречување или намалување на здравствениот ризик. Во врска со овие и други случаи на повреда на работничките права на жените и родовата дискриминација на работно место, може да се постапува користејќи повеќе формални механизми и поведувајќи постапка пред Државниот инспекторат за труд, Народниот правобранител и судовите.

Во текот на извештајниот период, и во врска со некои од споментатите случаи, беа упатени барања до Државниот инспекторат за труд за вонреден инспекциски надзор, со цел да се утврдат прекршувањата на правата на работничките и воопшто неправилностите во работењето од страна на работодавачите, а со оглед на законската можност за ова барање пропишана во Законот за инспекциски надзор и посебно неговите членови 71, 72 и 83. Дополнително, со оглед на надлежностите пропишани со Законот за Народен правобранител (како, на пример, членот 24), беше упатена и претставка до Народниот правобранител во врска со еден случај за родова дискриминација на работно место каде што станува збор за нееднаква положба на мажите и жените во однос на распоредување на работно место и бодови за повисока плата.

Во текот на извештајниот период, беше поведена и една судска постапка пред Основниот граѓански суд во Скопје во случај на прекршување на неколку законски основи пропишани со Законот за работни односи, Законот за еднакви можности на мажите и жените, Законот за спречување и заштита од дискриминација, а кои се однесуваат на еднаквата положба на жената работничка, нејзиниот семеен и личен статус.

Во продолжение, со цел расчленување на трендот на повреди на граѓанските и социо-економските права на жените работнички од една страна, и од друга (не)постапувањето на институциите во овие случаи, а со оглед на отежнатите околности од извештајниот период поради пандемијата со ковид-19 и времените мерки за заштита, ќе бидат сумарно прикажани случаите за кои до Хелсиншкиот комитет беа поднесени барања за бесплатна правна помош.

Имено, во првата половина од извештајниот период (јануари – јуни, 2020), беа регистрирани 18 случаи на родово базирана дискриминација на работнички, и од овие случаи може најчесто да се забележат повредите на личниот и семеен статус на работничките, дискриминацијата врз основа на пол и род, како и сексуално вознемирување на работно место како форма на дискриминација. Случаите за кои беа доделени правни совети се однесуваат на: продолжување на договор за вработување на определено време на бремена работнички, начинот и условите на користење на правото на породилно отсуство, работење прекувремена и ноќна работа на работнички кои имаат дете до тригодишна возраст, користење на неплатено родителско отсуство, сексуално вознемирување при вработување или на работно место, забраната бремена работнички да работат прекувремена и ноќна работа, прекршување на владините мерки кои се однесуваат на ослободување од работни обврски на бремена работнички и мајки на деца до 10-годишна возраст поради пандемијата со ковид-19.

Пред Државниот инспекторат за труд беа иницирани вкупно 6 постапки за спроведување на вонреден инспекциски надзор. Една се однесуваше на отказ на бремена работничка, две на сексуално вознемирување при вработување, а другите на незаконско намалување и неисплаќање плати на работнички кои се мајки на деца до 10-годишна возраст и се ослободени од работни обврски. Во

овие постапки, Државниот инспекторат за труд утврди прекршување во случаите на незаконско намалување и неисплаќање плати на работнички мајки на деца до 10-годишна возраст кои се ослободени од работни обврски, согласно со владините мерки за борба против ковид-19. Во случаите на сексуално вознемирување при вработување, и покрај спроведениот вонреден инспекциски надзор, не можело да се утврди состојбата поради промена на адреса на работодавачот.

Во врска со посебната ранливост и изложеност на бремените работнички во областа на работните односи, во текот на овој извештаен период беше забележано и незаконско прекинување на работен однос додека работничката користела боледување. Станува збор за работничка на која непосредно откако го информирала работодавачот дека е бремена и бил откажан договорот за вработување. Работодавачот ѝ го врачил отказот на работничката додека таа била на боледување, со образложение дека неоправдано отсутувала од работа во претходниот период, што претставува повреда на одредбите на Законот за работни односи. Симптоматично е што работодавачот како причина за отказ наведува наводно отсуство на работничката од работа, а за истото таа никогаш претходно не добила никакви предупредувања. По спроведување на вонреден инспекциски надзор, откако случајот беше пријавен во Државниот инспекторат за труд, беше констатирана повреда на Законот за работни односи, а беше донесено и решение со кое се укина решението за прекин на работниот однос на работничката и му се наложува на работодавачот да ја врати работничката на работа. Работодавачот постапи по наредбата на Државниот инспекторат на труд и ја врати работничката на нејзиното работно место.<sup>10</sup>

Во овој дел од извештајниот период, беше поведена и една судска постапка пред Основниот граѓански суд во Скопје, во случај на жена работничка која за време на бременост добила известување за непродолжување на работниот однос, против што тужителката поднела приговор за престанокот на работниот однос каде што

---

<sup>10</sup> *Види повеќе во Соопштение на Хелсиншки комитет за човекови права: Бремените работнички се посебно заштитени со закон, од 28 февруари, достапно на <https://mhc.org.mk/news/bremenite-rabotnichki-se-posebno-zashtiteni-so-zakon/>*

е наведено дека поради бременост, раѓање и мајчинство е дискриминирана од страна на работодавачот. Судската постапка е во тек, а од досегашните одржани две рочишта може да се констатира отпорот на тужениот да ја прифати состојбата во која тужителката е дискриминирана врз основа на пол, род и личен статус, односно тој инсистира на тоа дека станува збор за спор од работни односи. Тоа дека не станува збор само за спор од работни односи, произлегува од фактот дека тужителката во текот на работниот однос, кој бил продолжуван со неколку анекси на Договорот за вработување, била и унапредена од една во повисока работна позиција, а во текот на своето работење не била укорена, опомената, или дисциплински казнувана за неизвршување на своите работни задачи. Наспроти тоа, по нејзиното соопштување до работодавачот дека е во состојба на бременост, наишла на промена на работната атмосфера, како и најава за непродолжување на работниот однос. Во меѓувреме, тужениот активно побарува нови лица за работа, преку објавување огласи за работната позиција на тужителката, што укажува на фактот дека не престанала потребата од извршување токму на тие работни задачи. Во вториот извештаен период (јули 2020 – февруари 2021), беа регистрирани 8 случаи на родово базирана дискриминација на работнички и од овие случаи може најчесто да се забележат повредите на личниот и семеен статус на работничките, како и повреда на принципот на рамноправна положба помеѓу мажите и жените на работно место. Случаите за кои беа доделени правни совети се однесуваат на: продолжување на правото на породилно отсуство на оние работнички на кои им истекле договорите за вработување на определено време за времетраење на редовното породилно отсуство, нееднаков пристап до унапредување и доквалификување на работното место во споредба со колеги од машки пол, работење ноќна и прекувремена работа на работнички мајки на деца до 1-годишна возраст и мајки на деца од 1-годишна до 3-годишна возраст, непродолжување на договор за вработување на определено време на бремена работничка.

Беше иницирана постапката пред Државниот инспекторат за труд поради неоснован отказ на текстилна работничка која претходно поднела пријава за намалување на нејзината плата за 50 % додека била ослободена од работни обврски како мајка на

дете до 10-годишна возраст заврши со негативен исход, така што Инспекторатот утврдил дека работниот однос на работничката прекинал по основ на истек на рокот за којшто бил склучен нејзиниот договор за вработување.

Поради пандемијата предизвикана од коронавирусот, на 2 април 2020 година Владата на РСМ донесе Уредба со законска сила за примена на Законот за работните односи за време на вонредна состојба, со која породилното отсуство се продолжува до истекот на времените мерки за заштита од ширење и превенција од ковид-19, а надоместокот за отсуството продолжува да се исплаќа. Законот за работните односи во членот 170 став 2 предвидува дека работничката на која ѝ престанал договорот за вработување на определено време поради истек на договорот и користи надоместок на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување. Оттука, без исклучок, на сите работнички на кои им престанал договорот за вработување на определено време додека го користат породилното отсуство имаа право на продолжување на породилното отсуство и исплата на надоместокот сè до истекот на времените мерки. На работничките на кои им прекинаа договорите за вработување за времетраење на породилното отсуство, а пред донесување на владината Уредба, не им беше продолжено правото на породилно отсуство. Од тие причини, Хелсиншкиот комитет за човекови права до Министерството за труд и социјална политика поднесе барање за исправка на ваквиот начин на толкување на оваа Уредба, но постапката заврши со негативен исход. Имено, Министерството во своето мислење образложи дека работничките кои биле на редовно породилно отсуство во време на донесување на Уредбата, а им биле истечени договорите за вработување, немале обврска да се вратат на нивните работни места. Тие имале можност да останат дома и да се грижат за сопственото здравје и здравјето и безбедноста на детето во период кога градинките беа затворени

---

<sup>11</sup> *Види повеќе во Соопштение на Хелсиншки комитет за човекови права: Дискриминаторско толкување на уредба за породилно отсуство, од 1 септември, достапно на <https://mhc.org.mk/news/diskriminatorsko-tolkuvanje-na-uredba-za-porodilno-otsustvo/>*

како мерка за спречување од ширење на ковид-19, а работничките кои биле сè уште во работен однос ја немале таа можност.<sup>11</sup>

Беше поднесена и една претставка до Народниот правобранител против Министерството за внатрешни работи<sup>12</sup>, во случај на кршење на принципот на еднаквост помеѓу мажите и жените на работно место, и директна полова и родова дискриминација на вработена во Министерството за внатрешни работи, како и кршење на законски пропишаното правило од Законот за работните односи во членот 6 став 2 алинеја 1 каде изрично и децидно се забранува дискриминацијата и предвидува дека: „На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата.“ По поднесувањето на претставката, и по спроведувањето на постапка од страна на Народниот правобранител, беше утврдено дека вработената во Министерството, била дискриминирана врз основа на нејзиниот пол и род. Народниот правобранител ја согледува дискриминацијата во повреда на законските одредби од Законот за работни односи и Законот за спречување и заштита од дискриминација, лоцирајќи дека системското решение според кое жените полицајки кои не може да бидат унапредени за време на трудничко боледување и мајчинство бидејќи не присуствувале на тренинзи и обуки кои се задолжителни за полициските службеници, се ставаат во неповолна положба. Со ваквото постапување на Министерството за внатрешни работи се создаваат практики спротивни и на законските решенија за борба против нееднаквоста, како и највисокиот правен акт Уставот во кој во членот 54, став 3 е предвидено дека: „Ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба“.

---

<sup>12</sup> Види во Соопштение на Хелсиншки комитет за човекови права: *Дискриминација врз основа на пол и род во Министерството за внатрешни работи, од 30 септември, достапно на <https://mhc.org.mk/news/polova-diskriminacija-vo-ministerstvoto-za-vnatreshni-raboti/>*

## ПРЕПОРАКИ

Имајќи ги предвид случаите на повреда на работнички права и сторувањето на директна или индиректна родово базирана дискриминација, како и нивното обработување во контекст на испитување на националното законодавство и институционална пракса, а и во однос на европските стандарди за заштита во областа на работата и работните односи, би можело да се изведат следниве препораки:

- Почитување на принципот на еднаквост и недискриминација во работните односи и областа на работата и трудот;
- Механизмите на заштита треба да се содржат во достапни институции, јасни и едноставни процедури и расположливи алатки;
- Потребно е прецизирање и усогласување на законските одредби од Законот за работни односи со Законот за спречување и заштита од дискриминација во однос на родово дискриминација на работно место;
- Во однос на Државниот инспекторат за труд, како еден од заштитните механизми кон кој се пристапува во најголем дел од случаите во текот на извештајниот период, потребно е системот на пријавување да се доближи до потребите на работниците и работничките, а истовремено инспекторите во пракса да ги користат законски пропишаните можности, како и да се намали рокот за постапување;
- Траењето на работните спорови треба го следи начелото на итност на постапката;
- Во однос на судските постапки каде се застапени повреди на работничките права, како и родово базираната дискриминација, не треба различно да се толкуваат законските одредби и на тој начин да се заобиколува или искривува намерата на законодавецот;
- Да се обезбеди дисеминација на информации за правните алатки и механизмите за заштита, во областа на работата и работните односи, и во јавниот и во приватниот сектор;
- Подигање на свеста и запознавање на работниците и работничките со нивните работнички права;
- Треба да се има политичка посветеност за унапредување на системот на заштита на работничките права, со цел зголемување

на довербата во институциите;

- Изработка на водичи и прирачници, од страна на релевантни институции, за правните алатки и заштитните механизми, кои ќе може да ги користат работниците и работничките со цел да бидат добро информирани, сензибилизирани и подготвени да бараат заштита.



