

**UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP
FACULTY OF LAW**



**STUDENT'S
SOCIAL
SCIENCE
JOURNAL**

YEAR 2018, ISSUE NUMBER 6

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**

ISSN 2545-4021



**STUDENT'S
SOCIAL
SCIENCE
JOURNAL**

ISSUE 6

VOLUME VI

YEAR 2018

**STUDENT'S SOCIAL SCIENCE JOURNAL
FACULTY OF LAW
UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP**

**Year 2018, Issue Number 6
ISSN 2545-4021**

Publisher:

prof. Jovan Ananiev, Ph.D

Editorial Board

prof. Blažo Boev, Ph.D
prof. Liljana Gudeva – Koleva, Ph.D
Risto Kostruranov, LL.M
prof. Jovan Ananiev, Ph.D
Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph.D

International Editorial Board

Ivan Ilic

Faculty of Law, University in Nis, Serbia

Agim Nuhii

Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia

Dunja Duić

Faculty of Law in Osijek, Croatia

Olga Koshevaliska

Assistant professor at the Faculty of Law
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

Elena Maksimova

Teaching assistant at the Faculty of Law,
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

Ana Nikodinovska Krstevska

Assistant professor at Faculty of Law,
Goce Delcev University in Shtip, Macedonia

Olga Sidenko

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,
Lecturer at Voronezh State University, Russia

Dimitar Apasiev

Assistant professor at the Faculty of Law,
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

Andon Majhoshev

Assistant professor at the Faculty of Law,
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

Darya Scheglova,

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,
Lecturer at Voronezh State University, Russia

Boryana Aleksandrova

Sofia University "St. Kliment Ohridski", Bulgaria;
Faculty of Law, Department for International Law and International Relations, Bulgaria

Giorgia Bevilacqua

National Research Council, Institute for Research on Innovation and Services for
Development, Italy

Nives Mazur Kumrić

Faculty of Law, University of Liège, Belgium

Editorial Staff

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Ass. Elena Maksimova, LL.M.

Elena Trajkovska, Student

Kire Ivanov, Student

Editor in chief

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Language editor

Vesna Ristova
(Macedonian language)

Technical editor

Slave Dimitrov

Address of the Editorial office

University Goce Delcev – Stip
Faculty of Law
ul."Krstev Misirkov" 10-A PO.BOX 201
PO. Box 201, 2000 Stip
Republic of Macedonia

СОДРЖИНА

АНДОВ Дејан

Извршување заради наплата на парично побарување 3

ГЛИГОРОВА Магдалена

*Однесувањето на гласачите во функција на креирањето на изборна стратегија
..... 13*

ДОНЕВА Наташа

Боите на криминалот 35

ЃУРЃАЈ Никола

*Хармонизација на албанското право со европското право во делот на заштита на
малцинствата 47*

ИВАНОВА Наташа

*Убиство - поим, класификација и стапка на убиство во Република Македонија 2012 -
2017 година 57*

КРСТЕВ Трајче

*Европскиот економски и социјален комитет и неговата улога во донесувањето на
одлуките во Европската Унија 63*

МИТРЕВА Рената

Прикривање на стоки кои се предмет на криумчарење и царинска измама 71

МЛАДЕНОВСКИ Александар

Вовед во лажни вести – дефинирање и категоризирање..... 87

ПАВЛОВСКИ Марјан

*Слободното движење на работната сила – предизвик на законодавството на
Европската Унија и на Република Македонија 93*

ТАСЕВА Елена, ГЕОРГИЕВА Мартина

*Правата на жената при склучување работен однос, со осврт на забраната за
дискриминација при работа поради личен статус бременост 101*

ЦИДРОВА-КРСТОВА Наталија

Собирање и изведување на доказите во кривична постапка 119

**ПРАВАТА НА ЖЕНАТА ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС, СО ОСВРТ
НА ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПРИ РАБОТА ПОРАДИ ЛИЧЕН
СТАТУС БРЕМЕНОСТ**

Апстракт: Тргувајќи од значењето на човековите права, како и сè почестите прекашувања на правата на жените на пазарот на трудот претставуваат доволен мотив за целта за истражување на овој труд.

За да добиеме појасна слика за тоа како всушност жените се ставаат во надредена и дискриминаторска положба во продолжение ќе биде разработена законската рамка во поглед на родовата рамноправност, меѓународните документи, но и правните и судски механизми кои и стојат на располагање при извршена повреда на одредени права.

Сосема на крајот од овој труд ќе се отвори и прашањето за тоа кои слабости се јавуваат при конкретна имплементација на законските решенија и ќе бидат предложени одредени препораки во насока на зајакнување и унапредување на правата на жената на пазарот на трудот.

Клучни зборови: *родова еднаквост, вработување, еднакви можности, механизми на заштита.*

**RIGHTS OF WOMEN IN CONCLUSION OF EMPLOYMENT WITH REFERENCE
TO THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION AT WORK FOR PERSONAL
STATUS OF PREGNANCY**

Вовед

Состојбата на пазарот на трудот, родовата еднаквост претставува една од позначајните бариери кои сè уште се рушат. Имено пазарот на трудот во нашата земја се одликува со висока невработеност, мал процент на застапеност на жените, особено на раководни места. Повредите на правата на жената застапени преку низа прекршувања се поврзани со: изборот на машки кандидати пред женски кандидати при вработување, проблеми при користење на породилно отсуство, отказ за време на бременост, прашања во однос на планирање на семејниот живот, мобинг на работно место претставуваат само мал дел од честите повреди со кои жените се соочуваат секојдневно.

Подетално во овој труд ќе бидат опфатени правата регулирани преку законските одредби во нашата државата преку осврт на законската рамка. Во државата постои правна рамка преку која се регулираат правата и учеството на жените на пазарот на трудот, почивајќи на принципите на забрана за дискриминација, еднаквост на жените и мажите, како и подобрување на состојбата на жената на пазарот на трудот. Почнувајќи од Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за спречување на

вознемирување на работно место се само мал дел од документите кои претставуваат дел од домашното законодавство.

Од особено значење е да се заштитат жените и на истите да им се укаже на можноста од постоење на правото да побараат помош, да знаат да ја препознаат злоупотребата и да бидат информирани за начинот на кој би требало да постапат доколку се најдат во ситуација на прекршување на нивните права при остварување или вршење на својот работен однос.

Трудот ќе ја опфати законската рамка, меѓународните документи кои се однесуваат на заштита на жената од дискриминација, правните механизми за заштита од дискриминација од работа и ќе стави акцент на одредени детектирани слабости при конкретна имплементација на законските решенија а вооедно ќе посочи кон одредени препораки , предлози и мислења за подобрување на правата на жената.

Материјал и метод за работа

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

-квалитативна анализа на документи: закони, стратешки документи, овој метод се искористи со цел да добиеме слика за домашната законска рамка која се однесува на материјата која ја опфативме со темата;

-анализа на извештаи во областа, подготвени од страна на владини институции и граѓански организации, со цел да се утврди фактичката состојба и која е директната имплементација од законите;

-компаративен метод-споредување на домашната законската рамка со меѓународната законска рамка, од областа, со цел да се видат обврските кои произлегуваат за нашата земја од документите кои сме ги ратификувале

-метод на индукција и дедукција: методот на дедукција послужи за извлекување нови заклучоци од општи ставови и сознанија утврдени со спроведените анализи, додека методот на индукција беше употребуван за утврдување општи заклучоци од поединечни опсервации и анализи.

1. Законската рамка за правата при работен однос на бремени жени, мајки и родители ¹

Законот за работните односи предвидува посебна заштита на бремените жени, доилки, мајки и родители. Паралелно со тоа, кандидатките за вработување и работничките уживаат посебни права токму поради нивната состојба и својство како бремени жени, мајки и родители. Работодавачот смее да бара од кандидатката за вработување, која е бремена жена или мајка да приложи само докази со кои се потврдува дека таа ги исполнува бараните услови за вршењето на работа на соодветното работно место. При склучување на договорот за вработување, работодавачот нема право да бара од кандидатката за вработување податоци за семејниот, брачниот статус и планирање на семејството. Исто така, без разлика на видот на работното место за кој се заснова работниот однос, работодавачот не смее да побара од кандидатката да достави докази и исправи коишто не се во непосредна врска со работниот однос, како на пример тест за

¹ Закон за работни односи (пречистен текст) „Службен весник“ бр. 129/15,27/16 и 120/2018 (во понатамошниот текст ЗРО).

бременост или потврда за таков тест. При склучувањето на договорот за вработување, работодавачот е должен да им укаже на бремените жени и мајки за природата на работата, видот на задачи што ќе ги извршуваат и средината во која ќе се обавува работата. Бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат мораат да бидат информирани од работодавачот за опасностите кои произлегуваат од онаа работа која носи значителен ризик по здравјето на мајката и детето, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа.

- **Безбедност и здравје при работа** - Законот за работните односи² и Законот за безбедност и здравје при работа се основните закони со кои се утврдуваат обврските на работодавачот во однос на обезбедувањето на безбедни услови за работа за бремените жени, за работничка која неодамна родила или дои, но и за идните бремени работнички. Обезбедувањето на безбедни услови за работа од работодавците е дел од посебната заштита која ја уживаат работниците поради бременост и родителство. Во „Правилникот за минималните барања за безбедност и здравје при работа на бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат“, се пропишани кои се условите за безбедност при работа на бремените жени, како и на што не смеат да бидат изложени бремените жени (нема авторите да навлегуваат детално во овие прописи). Треба да се потенцира дека, доколку работодавачот не ги почитува обврските за обезбедување на услови за безбедност на животот и здравјето на бремените работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат, и здравјето на плодот или доенчето, тој сторува прекршок за што се изрекува соодветна прекршочна санкција.
- **Забрана на вршење работа подолго од полното работно време** - Согласно важечките норми полно работно време изнесува 40 часа неделно и, по правило, работната недела трае 5 работни дена³. Сепак, со закон, односно со колективен договор може да се одреди дека полно работно време трае помалку од 40 часа, при што работникот треба да работи најмалку 36 часа неделно. Законодавецот посебно ги заштитил работниците за чии работни места постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетување, и предвидел дека за нив полно работно време може да трае помалку од 36 часа. Во овие временски параметри за полно работно време, забрането е работодавачот да наложи работа подолго од полното работно време на работникот жена, поради заштита на бременоста, раѓање и родителството.⁴ Оваа забрана се однесува и на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост.
- **Скратено работно време** - Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.⁵ Скратеното работно време во овој случај се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.
- **Годишен и платен одмор** - Согласно Законот за работните односи, работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена, а со колективен

² ЗРО Член 25 став 4.

³ ЗРО Член 116 став 1.

⁴ ЗРО Член 120 став 1 точка 2.

⁵ ЗРО Член 169.

договор или договор за вработување годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена.⁶ Работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор. Ако годишниот одмор не се искористи во тековната календарска година заради породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, тогаш работникот има право да го искористи неискористениот годишен одмор до 30 јуни идната календарска година.⁷ Покрај годишен одмор, работникот има право на платен одмор во времетраење од најмногу седум дена заради склучување на брак, а ваков одмор може да користи и таткото при раѓање на дете.⁸

- **Работа во странство на бремена жена, мајка и родител** - Во зависност од видот на работата, договорот за вработување може да предвиди можност работодавачот да го испрати работникот на работа во странство. Времетраењето на работата во странство ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето. Но бремена жена, родител кој се грижи за дете кое не наполнило седум години или родител кој се грижи за дете кое не наполнило петнаесет години, ако живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да го одбие испраќањето на работа во странство.⁹
- **Право на породилно отсуство¹⁰** - Работничката има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца платеното отсуство од работа е 15 месеци. Задолжително е бремената работничката да го започне отсуството од работа 28 дена пред раѓањето. Работничката има право тоа да го направи и 45 дена пред раѓањето. За тоа има должност да го извести својот работодавач во рок од 30 дена пред почеток на породилното отсуство. Правото на породилно отсуство има и работничка која посвојува дете до негова деветмесечна возраст, а ако станува збор за две или повеќе деца, отсуството е 15 месеци. Правото на отсуство од работа по основ на родителство, може да го користи и таткото, односно посвоителот на дете, доколку не го користи работничката – мајката. За да може работникот којшто користи отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство да го остварува и правото на надоместок на плата, треба да бидат исполнети два услови: работникот да бил здравствено осигуран најмалку шест месеци непрекинато пред настапување на случајот, и придонесот за здравствено осигурување редовно да бил уплатуван или со задоцнување од најмногу 60 дена. Тоа значи дека ако работникот којшто користи отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство не ги исполнува горенаведените услови, тој нема право на надоместок на плата од средства на Буџетот на Република Македонија.
- **Враќање на работа по завршување на родителското отсуство¹¹** - Со цел работодавачот навремено да биде известен за времето на започнување и завршување на родителското отсуство, работникот е должен ова да му го најави на работодавачот 30 дена однапред. На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување. Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството

⁶ ЗРО Член 137 став 1 и став 2.

⁷ ЗРО Член 141.

⁸ ЗРО Член 146.

⁹ ЗРО Член 248 став 2.

¹⁰ ЗРО Член 165.

¹¹ ЗРО Член 166.

поради бременост, раѓање и родителство, а започнува да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно. Во ова време се засметува 8 дневната пауза. Правото на платена пауза во времетраење од еден и пол час го има работничката до наполнета една година возраст на детето.

➤ **Отказ од работа на бремени жени, мајки, родители** - Согласно член 101 од ЗРО работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот во следниве ситуации, односно при следниве пет состојби:

1. за време на бременост, раѓање и родителство;
2. за време на сместување на дете кај посвоител;
3. отсуство од работа поради родителство од страна на татко или посвоител на дете;
4. за работа со скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби;
5. отсуство од работа поради неџа на дете до тригодишна возраст.

Ако и покрај оваа изречита забрана, работодавачот врати отказ на договорот за вработување на работникот тогаш таквиот отказот е ништовен, односно не произведува правно дејствие од денот на неговото издавање. За да овој отказ е ништовен, треба работодавачот да бил запознаен со горенаведените околности на работникот на денот на врачувањето на отказот или пак самиот работник, во рок од 15 дена од врачување на отказот, да го извести работодавачот за постоење на горенаведените околности со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.

Ако станува збор за договор за вработување склучен на определено време и при истек за времето за кои тој е склучен, работодавачот не е спречен да донесе одлука за отказ на работник, иако постојат горенаведените состојби. Кога работникот кој се наоѓа во една од петте горенаведени состојби потешко ги прекрши договорните обврски, односно го крши работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласно со закон и колективен договор. Во овие случаи работодавачот може да го откаже договорот за вработување, но само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот што се штити од отказ. Во случај да работникот не е член на синдикат или кога кај работодавачот не е формиран синдикат тогаш оваа претходна согласност за отказ ја дава надлежниот инспектор на трудот.

При разгледување на Законот за работни односи, кој се однесува на прашањата за заштита од дискриминација на работничките, врз основа на личен статус –бременост, сметаме дека е потребно законодавецот да ја разгледа можноста од бришење на ставот 3 од членот 101, за да се намалат можностите од злоупотреба на оваа одредба во случаи на бременост, а сепак со бришењето на одредбата сметаме дека нема да се засегне во договорите кои се склучуваат на определено време.

2. Правни лекови кои се користат, доколку работодавачот ги крши правата на бремената жена, мајката, родителите¹²

Ако работничката смета дека работодавачот и го крши правото на породилно отсуство има право да:

¹² ЗРО Член 181.

- Поднесе писмено барање до работодавач за да го отстрани прекршувањето.

Ако работничката смета дека правото е прекршено со писмена одлука, има право:

- Во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката да поднесе барање до работодавачот за да го отстрани прекршувањето.
- Ако работодавачот во рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање од работникот не ги исполни своите обврски, работникот има право во рок од 15 дена да поднесе тужба до надлежен суд.

Во однос на надоместоците за породилно отсуство работникот може независно од роковите да поднесе тужба до надлежниот суд.

Работничката може да поднесе:

- барање до Државниот инспекторат за труд да изврши инспекциски надзор. Барањето, работникот може да го поднесе писмено или да го изјави усмено пред инспекторот. Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци. Исто така инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.¹³

3. Домашна законска рамка за заштита од дискриминација при работа врз основа на личен статус-бременост

3.1 Устав

Уставот на Република Македонија, како највисок правен акт најправо во членот 9 предвидува дека „граѓаните 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. Дополнително преку членот 32 конкретно се 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 откажат¹⁴.

3.2 Закон за работни односи

Законот за работни односи го регулира правото на работниците, нивната заштита при оставрување и во текот на траењето на работниот однос. Согласно член 6 во кој е содржана општата забрана за дискриминација: Работодавачот не смее барателот на

¹³ ЗРО Глава XXV. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.

вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности. На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; 2) условите за работа; 3) еднаква исплата за еднаква работа; 4) професионални шеми за социјалното осигурување; 5) отсуство од работа; 6) работно време и 7) откажување на договорот за вработување. (3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

Она коешто е особено значајно е превидената заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство. Согласно Законот се забранети сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно закон. Забраната на ваквата дискриминација се однесува на пристапот на вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство. Ваквиот став од законот е охрабрувачки со оглед на фактот што честа пракса на работодавачите е при вршењето на интервју на кандидатките да им поставуваат прашања поврзани со нивниот приватен живот, а кои се однесуваат на тоа дали планираат да основаат семејство, а доколку се во брак дали и кога планираат да имаат деца.

3.3 Закон за спречување и заштита од дискриминација

Законот за спречување и заштита од дискриминација од поблиску ги гарантира правата на лицата кои се соочиле со непочитување на човековите права и истите биле дискриминирани. Дискриминацијата по нееднаков третман при правото на работа. Како облици на дискриминација се јавуваат директната дискриминација која се состои од секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување 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.¹⁵

Индиректна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање на определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики, произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.¹⁶

Ваквите одредби од законот нудат одредена заштита, со оглед на фактот што жените честопати се јавуваат во улога на лица кои се дискриминирани врз основа на пол или

¹⁵ Закон за спречување и заштита од дискриминација „Службен весник“ бр. 50/10, 44/14, и 150/15 Член 6 став 1 (во понатамошниот текст Закон за спречување и заштита од дискриминација).

¹⁶ Закон за спречување и заштита од дискриминација Член 6 став 2.

бременост, па на истите веднаш по информирање на работодавецот за нивната бременост се случува да добијат отказ или да не им биде продолжен договорот за работа.

Во однос на Законот за спречување и заштита од дискриминација сметаме дека во однос на постапката по претставка од страна на лице кое смета дека било подложно на дискриминација, потребно е заради правилно утврдување на фактичката состојба и заштита и унапредување на правата на работничките, потребно е да има мислење и од синдикалната организација од институцијата каде што навадно е направена дискриминацијата. Мислењето да се дава како за членови така и за работничките кои не се членови на синдикалната организација. Во случај пак, да нема формирано синдикална организација, ваквото мислење да се обезбеди од Сојуз на синдикати во соработка со здруженија на граѓани кои работат и функционираат на тоа подрачје каде што се наоѓа институцијата/работодавачот каде работи работничката која ја поднела претставката.

3.4 Закон за еднакви можности на мажите и жените

Со овој закон се уредуваат воспоставувањето на еднаквите можности на мажите и жените, како и еднаквиот третман, основните и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и должностите на Правниот застапник за еднакви можности на жените и мажите.

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

Законот содржи и глава на посебни мерки кои се преземаат со цел да се надмине постоечката неповолна општествена положба на жените и мажите, а која е резултат на систематска дискриминација или структурна родова нееднаквост произлезена од историски и социо-културни околности. Ваквите посебните мерки се насочени кон отстранување на пречките или давање на посебен придонес и поттикнувања заради остварување на еднакви појдовни позиции на жените и мажите, еднаков третман, балансирано учество или еднаков општествен статус, развивање на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој и еднакво користење на придобивките од тој развој. Посебните мерки вклучуваат позитивни мерки, охрабрувачки мерки и програмски мерки.¹⁷

-Позитивни мерки се мерки со кои при еднакви услови се дава приоритет на лица од помалку застапениот пол, сè додека не се постигне еднаква застапеност или не се постигне целта заради која се преземени. Позитивните мерки особено ќе се применуваат во сите органи и на сите нивоа во областа на законодавната, извршната и судската власт и во други органи и организации, во локалната власт, како и во сите други јавни установи и служби, во политичките партии при вршењето на политичките функции, комисии и одбори, вклучувајќи и учествување во телата што ја претставуваат државата на меѓународно ниво додека не се постигне еднаква застапеност.

-Охрабрувачки мерки се мерки кои обезбедуваат посебни поттикнувања или воведуваат посебни поволности со цел да се елиминираат околностите кои доведуваат до нееднакво

¹⁷ Закон за еднакви можности на мажите и жените „Службен весник“ бр. 06/12, 166/14 и 150/15 Член 7 став 3.

учество на жените и мажите или нееднаквиот статус на еден наспроти друг пол или нееднаква дистрибуција на општествените добра и ресурси.

-Програмски мерки се мерки кои се насочени кон подигање на свеста, организирање активности и изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднакви можности.

Посебните мерки се усвојуваат врз основа на анализи и опис на ситуацијата во кои живеат жените и мажите како и факторите и околностите кои придонесуваат за нееднаквоста, во кои е содржана оправданоста за примената на таквите мерки, вклучително и влијанието кои овие мерки ќе го постигнат врз нивните животи и можности. Субјектите кои усвојуваат посебни мерки, донесуваат план за имплементација на посебните мерки по претходно добиено позитивно мислење од Министерството за труд и социјална политика.

4. Меѓународни документи кои се однесуваат на заштита на жената од дискриминација

4.1 Универзалната декларација за човекови права

Денес начелото на еднаков третман и правото на недискриминацијата претставуваат камен темелник на основните права и вредности на кои се заснова Организацијата на Обединети нации и тие се признаени од страна на најзначајните меѓународни документи донесени од оваа организација, односно во Универзалната декларација за човекови права. Оваа Декларација за човекови права укажува дека: „сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права“. На сите им припаѓа еднаква заштита од каква и да е дискриминација, што е во спротивност на оваа Декларација и од какво и да е поттикнување на таква дискриминација“. Оваа декларација има универзално и суштинско значење пред сè поради фактот што таа денес служи како основа на сè повеќе меѓународни, регионални, национални договори коишто ги штитат и промовираат човековите права.

4.2 Конвенцијата на ОН за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената (CEDAW)

Конвенцијата на ООН за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената како ултимативна цел има поставено *de facto* и *de jure* остварување на правото на еднаквост на жената. Конвенцијата беше ратификувана од страна на Република Македонија на 18 јануари 1994 година. Дополнително, факултативниот протокол на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената од 1999 година беше ратификуван во 2003 година.

4.3 Меѓународниот пакт за граѓански и политички права

Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (МПГПП) овозможува заштита на граѓанските и политичките права. Членот 2 гласи: „Секоја држава членка на овој Пакт презема обврска да ги почитува и им ги гарантира правата признати со овој Пакт на сите лица на својата територија кои се под нејзина јурисдикција, без правење разлика по било кој основ, како што е раса, боја на кожа, пол, јазик, религија, политичко или друго убедување, национално или општествено потекло, сопственост, раѓање или друг статус“. Овој меѓународен документ беше потпишан на 18 јануари 1994 година. Факултативниот Протокол на Меѓународниот пакт за граѓански и политички права беше ратификуван од страна на Република Македонија на 12 декември 1994 година.

4.4 Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (МПЕСКП) е уште еден од инструментите на ОН за промовирање и заштита на основните човекови права. Значењето на начелото на недискриминација е експлицитно потенцирано во членот 2 од овој Пакт кој гласи: „Државите членки кон овој Пакт преземаат гаранција дека правата кои се утврдени со овој Пакт ќе се извршуваат без дискриминација по било која основа како што е раса, боја на кожа, пол, јазик, религија, политичко или друго убедување, национално или општествено потекло, сопственост, раѓање или друг статус”. Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права беше ратификуван од страна на Република Македонија на 18 јануари 1994 година.

Република Македонија бидејќи е потписничка на речиси сите меѓународни конвенции и други правно обврзувачки документи на ОН кои се поврзани со заштитата на човековите права и промовирањето на концептот на недискриминацијата, па оттука сите кои се потпишани и ратификувани, имаат правно-обврзувачко дејство на територијата на РМ. Со ратификувањето на горенаведените конвенции на ООН, Македонија е обврзана да поднесува редовни извештаи до надзорните тела на ООН во врска со нејзиниот напредок при промовирањето или штитењето на правата заштитени со овие меѓународни правни документи.

4.5 Европската конвенција за човекови права

Начелото на недискриминација имало големо влијание при креирање на законодавните документи донесени од страна на Советот на Европа гледајќи притоа на тоа како на основна слобода која треба да биде заштитена. Како резултат на ова, Европската конвенција за човекови права, која во суштина се темели врз принципите загарантирани со Универзалната декларација за човекови права, експлицитно се залага за забрана на секако дискриминаторско однесување и постапување. Членот 14 од Конвенцијата гласи: „Уживањето на правата и слободите, признати со оваа Конвенција, ќе се обезбеди на сите без дискриминација, без оглед на пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, политичко или друго уверување, национално или социјално потекло, припадност на национално малцинство, сопственост, род или друг со заштитата на човековите права и промовирањето на концептот на статус“. Дополнително, во 2000 година беше донесен Протоколот 12 кон ЕКЧП, со што на некој начин дополнително се прошири предметот на заштита од дискриминација. Членот 1 од Протоколот 12 гласи: „Уживањето на секое право предвидено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација врз било која основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус. Протоколот 12 дава можност за генерална забрана на дискриминацијата и тој дојде како резултат на сè поприсутното становиште дека дискриминацијата мора да се елиминира колку е што можно поефикасно. Имено, Протоколот 12 забранува дискриминација во однос на „уживањето на некое право предвидено со закон“ и оттука тој има поголем опсег од членот 14 кој се однесува само на правата загарантирани со ЕКЧП. Република Македонија го има ратификувано Протоколот 12, што укажува на нејзината обврска заштитата од дискриминација да ја остварува погенерално и пошироко, а не стриктно врзано само за член 14 од ЕКЧП.

4.6 Европска социјална повелба

Со оваа Повелба се овозможува воспоставување надзорен механизам со кој се гарантира почитување и заштита на човековите права од страна на земјите потписнички и ја дополнува Европската конвенција за човековите права. ЕСП се однесува на социјалните и економските права како домување, здравство, образование, вработување,

социјална и правна заштита, движење на лица и недискриминација. ЕСП се темели на начелото на недискриминација поради што тоа е наведено и во самата Преамбула на Повелбата. Македонија ја ратификуваше ЕСП во 2005 година. Сите 47 земјичленки на Советот на Европа, вклучувајќи ја и Република Македонија, поднесуваат годишни извештаи на Европскиот комитет за социјални права (ЕКСП) којшто е одговорен за надгледување на усогласеноста на секоја од земјите со ЕСП. Други акти на Советот на Европа поврзани со начелото на недискриминација Покрај ЕКЧП и Протоколот 12 кон оваа Конвенција, постојат повеќе други правни документи на Советот на Европа во кои се вградени начелата на еднаквост и недискриминација.

4.7 Меѓународната организација на трудот (МОТ) и нејзината улога при заштита од дискриминација¹⁸

Основа на активностите на МОТ се темелат на принципите на еднаквост, недискриминација и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена во мноштво меѓународни документи. Конвенциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од неговото основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ во 1919 година се однесуваат на жените: **ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5)**. МОТ одигра важна улога во подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенциите бр.100 и бр.101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр.111 опфаќа и малцинства и други категории.

4.8 Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 - посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалку платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр. 90. Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, која е ратификувана и од Република Македонија. Цели на Конвенција бр. 100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместокот што го примаат работниците од машки и женски пол. Средства за остварување на оваа Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизмите за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства. Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува само на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи често пати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, ентитетот, што влијае врз начинот на кој се платени.

¹⁸ Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, магистарски трудови (2018). *Дискриминација во работниот однос со посебен осврт на мобингот* (2014). Прочитано на 22 септември 2018 година. www.eprints.ugd.edu.mk

4.9 Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Оваа Конвенција промовира политика на еднакви можности за сите.

Разгледувајќи ја меѓународната законска рамка, а со оглед на извештаите кои ги добиваме како земја-кандидат за членство во ЕУ, сè уште постои потребата од подобра координација и имплементација во однос на спроведување на овие законски норми. Ваквиот заклучок произлегува и од фактот што кај нас сеуште нема доволна судска пракса, за донесени одлуки кои се однесуваат на овој вид дискриминација, што ќе се види и во текстот подолу, односно на ниво на Република Македонија е донесена само една пресуда со позитивен исход за работничка, односно утврдено е дека е сторена дискриминација. При носењето на одлуки отсутствува користењето на меѓународни норми кои се ратификувани и се дел од нашето законодавство, а се однесуваат на оваа тема. Органите кои овде треба да се координираат се Судскиот совет заедно со Министерството за правда, како и Министерството за труд и социјална политика, се со цел воспоставување на еднаква судска пракса на ниво на Република Македонија.

5. Правни механизми за заштита од дискриминација при работа

5.1 Вонсудски механизми за заштита од дискриминација

Народен правобранител¹⁹ - Народниот правобранител на Република Македонија има улога на национален превентивен механизам кој постапува по индивидуални претставки од физички и правни лица, и по своја иницијатива во случаите на повреда на уставните и законските права од страна на органите на државната управа. Работничката може да поднесе претставка до Народниот правобранител кога ќе оцени дека и се повредени уставните и законските права. Претставката поднесена до Народниот правобранител треба да биде потпишана и да содржи лични податоци за подносителот и да ги содржи околностите, фактите и доказите врз кои се темели претставката. Претставката за покренување на постапка се поднесува писмено или усно на записник. Претставката со која се иницира постапката нема пропишана форма. Народниот правобранител, постапувајќи по претставката, може:

- да не покрене постапка,
- да покрене постапка и
- да ја запре или прекине постапката.

Кога народниот правобранител ќе одлучи да покрене постапка за тоа го известува подносителот на претставката во рок од 15 дена од денот на приемот на претставката.

Кога Народниот правобранител ќе констатира дека се повредени правата на подносителот од државните органи може:

- да даде препораки, предлози, мислења и укажувања за начинот на отстранување на констатираните повреди;
- да предложи повторно спроведување определена постапка во согласност со закон, ако се исполнети законските услови за повторување или обнова на постапката по барање на странката или ако има основ за промена на управниот акт по службена должност;

¹⁹ Закон за народен правобранител „Службен весник“ бр. 60/2003, 114/2009 и 181/2013.

- да покрене иницијатива за поведување дисциплинска постапка против службено или одговорно лице, ако оцени дека со неговото постапување, односно непостапување има основ за сомнение дека ја прекршило работната или службената должност;
- да поднесе барање до надлежниот јавен обвинител за утврдување казнена одговорност, доколку се оцени дека постои основано сомение за сторен прекршок или кривично дело предвидени со закон;
- да побара времено одложување на извршувањето на управниот акт до одлуката на второстепениот орган или до донесување одлука од надлежен суд, ако констатира повреда на правата, а извршувањето на управниот акт би предизвикало ненадоместлива штета за некоја од странките во спорот.

5.2 Комисија за заштита од дискриминација²⁰ - Комисијата за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган составен од седум члена. Работничката кое смета дека претрпела дискриминација може: да поднесе претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, и да ја поднесе најдоцна во рок од три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето за актот на дискриминација. Со претставката лицето поднесува докази и факти од кои може да се утврди актот или дејствието на дискриминација. Комисијата може да поведе постапка и по истекот на рокот доколку оцени дека се работи за случај од таква важност за кој би било неопходно и целесходно да се води постапката. Комисијата постапува по претставката доколку постапката пред судот за истата работа не е веќе поведена или правосилно завршена.) Комисијата дава мислење за наводната дискриминација во рок од 90 дена од денот на поднесувањето на претставката и за тоа го известува поднесувачот и лицето против кое е поднесена претставката. Лицето на кое препораката е упатена, е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката, како и за тоа да ја извести Комисијата. Ако лицето на кое препораката е упатена не постапи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

Во однос на Комисијата за заштита од дискриминација, во однос на именувањето на членовите од страна на Собранието кај јавноста се ствара недоверба во самата институција и нејзината работа поради можности од политички влијанија, па затоа сметаме дека е потребно како членови да бидат именувани и претставници од синдикални организации, а и застапеност на невладини организации кои работат во полето на заштита и забрана од дискриминација.

6. Судски механизми за заштита при дискриминација

Уставен суд на Република Македонија - Уставниот суд на Република Македонија е највисоката институција пред која граѓаните можат да бараат заштита на правото на еднаквост. Во Уставот на Република Македонија се утврдени надлежностите на Уставниот суд, меѓу кои една од надлежностите е да ги штити правата на човекот и граѓанинот, кои се однесуваат на слободата на уверувањето, совеста и мислата и јавното изразување на мислата политичкото здружување и дејствување и забраната на дискриминација на граѓаните по основ на пол, раса верска, национална социјална и

²⁰ Закон за спречување и заштита од дискриминација „Службен весник“ бр. 50/10,44/14,150/15 и Одлука на Уставниот суд У.бр. 82/2010 (во понатамошен текст ЗСЗД).

политичка припадност. Имено, според член 9 од Уставот граѓаните на Република 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. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви. Уставниот суд ја остварува преку вршењето на неговите две најзначајни надлежности: Преку оценката на уставноста и законитоста на законите и на другите прописи, т.н. апстрактна уставно-судска контрола, и преку одлучувањето по поединечните барања на граѓаните за заштита од дискриминација. Уставниот суд обезбедува заштита од дискриминација и преку неговата надлежност да одлучува по конкретните барања на граѓаните за заштита на слободите и правата. Постапката за непосредна уставно-судска заштита на слободите и правата, вклучувајќи ја и заштитата од дискриминација, е уредена со Деловникот на Уставниот суд на Република Македонија.²¹ Така, според член 51 од Деловникот, секој граѓанин што смета дека со поединечен акт или дејство му е повредено право или слобода може да бара заштита од Уставниот суд во рок од 2 месеца од денот на доставувањето конечен или правосилен поединечен акт, односно од денот на дознавањето за преземање дејство со кое е сторена повредата, но не подоцна од 5 години од денот на неговото преземање. Притоа е потребно да се наведат причините поради кои се бара заштита, актите или дејствата со кои тие се повредени, фактите и доказите врз кои се заснова барањето, како и други податоци потребни за одлучувањето на Уставниот суд. Барањето за заштита на слободите и правата се доставува на одговор до донесувачот на поединечниот акт, односно органот што презел дејство со кое тие се повредуваат, во рок од 3 дена од денот на поднесувањето, кој е должен да одговори во рокот од 15 дена. Најдоцна во рок од 30 дена од денот кога предметот е даден во работа се поднесува реферат за седница или Судот се известува за текот на постапката. Согласно Деловникот, со одлуката за заштита на слободите и правата Уставниот суд ќе утврди дали постои нивна повреда и во зависност од тоа ќе го поништи поединечниот акт, ќе го забрани дејството со кое е сторена повредата или ќе го одбие барањето.

6.1 Управен суд - Управна судска заштита опфаќа заштита на правата на граѓаните од повреди сторени со поединечни незаконски акти на државната управа и други органи и организации кои вршат јавни овластувања. Управниот суд во основа не е институција пред која може да се бара остварување на правото на еднаквост или спречување на забрана на дискриминација. Но во законот за управните спорови со кој во основа се уредува составот и надлежностите на работата на управниот суд и Вишиот управен суд е предвидено дека може да се бара заштита на правата и слободите загарантирани со Уставот на Република Македонија преку поднесување на барање за заштита на слободите и правата загарантирани со Уставот, ако таа слобода и право се повредни со конечен поединечен акт, а не е обезбедена друга судска заштита, одлучува судот надлежен за управните спорови. Постапката по барањето е итна и приоритетена.

6.2 Граѓански суд - Ако кандидатката за вработување или работничка која е бремена жена или пак мајка смета дека врз неа е извршена дискриминација од било кој облик, таа има право да поведе судска постапка и да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи. Неизбраната кандидатка за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација може во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот, да поднесе тужба и да бара надомест на штета пред надлежниот суд. Во таков спор, работодавачот има обврска, односно товар, да докаже дека при спроведувањето на изборот за вработување, засновањето или реализирањето на договорот за вработување не извршил

²¹ Деловник за Уставен суд на РМ (Сл. весник бр. 70/92).

дискриминација врз кандидатката за вработување или работничка која е бремена жена или пак мајка. Треба да се напомене дека во поглед на постапката при водењето на предметите за заштита од дискриминација според Законот за парничната постапка, според која во постапката по споровите кои се однесуваат на работните односи, севкупната постапка пред надлежниот првостепен суд мора да биде завршена во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата (член 405, став 4). Оттука произлегува итноста и приоритетноста во постапувањето по предметите за заштита од дискриминација според процесните одредби за заштита на правото утврдено со некој од материјалните закони. Постапките кои се водат во судовите за случаите на дискриминација се итни и приоритетни според законот, меѓународните стандарди и правила. Судот според Законот за спречување и заштита од дискриминација, исто така не смее да бара прелиминарност на претставката до Комисијата или друг орган која би претходела на тужба до судот. Според законските одредби, мислења и препораки на Комисијата по поднесени претставки за наводна дискриминација не се предуслов за судската заштита од дискриминација.

7. Резултати и дискусија

Уште при самото барање на работа многу жени сведочат дека работодавецот често поставува прашања кои се однесуваат на личниот статус на жената (односно дали е бремена, дали планира да основа семејство), иако овие прашања не смеат да се поставуваат при интервју за работа сепак работодавачите тоа го прават. Од статија на порталот Призма кој е под наслов „Жените губат работни места поради бременост“²² жена сведочи за дискриминацијата која била сторена врз неа, односно како заради тоа што е жена таа не ја добила работата за која конкурирала. Советување водено на тема „Правна заштита на работничките – жртви на дискриминација поради бременост, раѓање или родителство“ водена од Македонското здружение на млади правници и проект подржан од УСАИД токму како еден од проблемите во пракса кој го детектираат адвокатите е овој, на жената – кандидат за работа која не ја добила работата заради тоа што е жена. На истото советување како друг проблем со кој се соочуваат жените, како и кога ќе се постави прашањето зошто тие многу често не бараат заштита од дискриминација, одговорот правниците го гледаат во разликата во плати кој постои помеѓу мажот и жената. За работно време од осум до 16 часот жените во Македонија треба да заминат од работа во 15:04 часот за да бидат еднакви со мажите што е соодветно на јазот во плати од 12 проценти. Тоа го покажува инфографиконот изработен во рамки на проектот “Herose and sheroes”: „Знаења за анализи и застапување за еднакви плаќања на жените и мајките во Македонија“ на Институтот за економски истражувања Finance Think.

Во однос на законската рамка која се однесува на правата на жените, како и законите кои штитат од дискриминација, интересно е да се разгледа прашањето од кои причини еден работодавач склучува договор за вработување на определено време од еден месец или три месеци и потоа го продолжува со анекси. Во суштина се работи за избегнување на законската обврска за основан и образложен прекин на важноста на договорот или откажување на договорот за вработување од страна на работодавачите.²³ Член 60 од ЗРО

²² Статија со наслов „Жените губат работни места поради бременост“
<http://prizma.mk/zhenite-gubat-rabotni-mesta-poradi-bremenost/>

²³ Правно мислење за нееднаквото постапување и дискриминација во работните односи кон жените поради бременост, родителство и мајчинство во Република Македонија <http://www.myla.org.mk>

ја уредува можноста за пробна работа. Во случаите каде работодавачите не ги продолжуваат договорите на работничките токму во периодот кога ќе останат бремени, постојат сериозни индикации дека во најголем број на случаи причината поради која договорот не е продолжен е состојбата на бременост. Според член 101 став 1 и 2 од Законот за работните односи, работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство и отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите согласно став 1 со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. Можноста за наведен „основан“ престанок на работниот однос без образложение и со истекот на времето за кое е склучен договорот е дадена со ставот 3 од членот 101 од ЗРО. Ставот 3 од членот 101 не треба да се применува доколку договорот не се продолжи како вообичаено во подолг временски период бидејќи работодавачите очигледно во одредени случаи ја прекинуваат важноста на договорот поради тоа што работничката е бремена, на што укажува и фактот дека во најголем број случаи за работничките нема претходна дисциплинска постапка или било какво предупредување за несовесно или нестручно вршење на работата. Напротив, во сите пријавени случаи претходно кај работодавачот постоела волја да го продолжува договорот за вработување. Најчесто работодавачите не ја продолжуваат важноста на договорите во периодот на рана бременост и само на бремената работничка и се прекинува договорот за вработување наспроти останатите работници во рамки на едно правно лице. Но, во случаи кога има воспоставена пракса на продолжување на договорот на определено време со редовни анекси, кога нема исполнети услови за отказ, кога работничката ги извршува успешно своите работни обврски, кога кај работодавецот нема причини за намалување на бројот на вработените (на место на работничката потоа вработува друго лице) кога нема променета фактичка состојба од последното продолжување на договорот до актуелното (потенцијалното), со исклучок на фактот дека работничката е бремена, тогаш злоупотребата на ставот 3 од членот 101 е очигледна.

Во однос пак на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Венецијанската комисија упатува забелешки на адреса на независноста на членовите на Комисијата, исто така Комисијата вели дека треба во новиот предлог - закон да се предвиди во составот на Комисијата за заштита од дискриминација да бидат застапени и социјални претставници кои се вклучени во заштитата и унапредувањето на еднаквоста.

Во однос на судската пракса, како позитивен пример може да се издвои донесувањето на првата пресуда Основниот суд Скопје II Скопје во месец март 2016 година која утврди дискриминација и нееднаков третман врз основа на личен статус, семејна и брачна состојба, односно бременост, со прекинување на работниот однос. Иако ова е позитивен пример сепак од Анализите на здружението на млади правници на пресудите за дискриминација, сè уште се гледа дека судовите не се доволно сензибилизирани за оваа материја, најчесто ги почитуваат роковите во однос на постапката за работни односи, но има и случаи кога некои постапки се развлекуваат до недоглед. Сè уште нема вооедначена пракса, односно за исти, односно слични ситуации судовите во Република Македонија носат различни пресуди. Иако во предметите за заштита од дискриминација товарот на докажување е на тужениот, сепак често се покажува во пракса дека тужителките треба да имаат обезбедено доволен број на докази доколку сакаат да успеат

во предметот. Сето ова не ја нуди соодветната заштита и правна сигурност, па затоа е и една од причините заради која жените не се осмелуваат да поднесат тужби.

Заклучок

При изработка на овој труд и разгледување на домашната и меѓународната правна рамка која се однесува на заштита од дискриминација при работа, поради личен статус/бременост се заклучи дека Република Македонија има обезбедено соодветна законска рамка за да ја спречи и да ги заштити работничките од ваков вид на дискриминација. Сепак и покрај обезбедената законска регулатива, ратификација на меѓународни норми постојат слабости во однос на заштитата на работничките од дискриминација врз основа на личен статус-бременост. Тоа се согледува од отсуството на голема судска пракса во однос на оваа тема, и покрај голем број на поднесени тужби за заштита од ваков вид на дискриминација. Слабости се согледуваат и во однос на одредени законски решенија кои треба да претрпат измени или да бидат укинати, сè со цел соодветна законска рамка која овозможува борба против дискриминација и заштита од истата.

Заклучокот до кој дојдовме во однос на тоа дали и колку се почитуваат правата на жените, потребно да тие бидат запознати со нивните права, но исто така и кои се механизмите за да се заштитат доклку тие права им бидат прекршени.

Во однос на јазот којшто постои за платите сметаме дека е неопходно да се вршат контроли за намалување на родовиот јаз, исто така да се врши едукација и кај граѓаните во однос на комплексноста на овој проблем. Препораките од аналитичарите и познавачите на проблематиката во однос на родовиот јаз помеѓу платите препорачуваат со зголемување на учеството на жените во стручното образование, како и родова еднаквост и изедначување на платите и во приватниот сектор.

Во однос на судовите и судската пракса, размислувањата се дека во однос на начелото на итност и приоритетност на постапката за предметите во кои се бара заштита од дискриминација, треба доследно да се почитуваат.

Да се одржат обуки за судиите во однос на принципот на споделување на товарот на докажување, т.е. преминот на товарот на докажувањето, и до која мера тужителот, односно дискриминираното лице е должно да наведе докази, а од кога дискриминаторот, односно тужениот треба да докажува дека не постои дискриминација. Исто така и да се потенцира важноста од меѓународните стандарди кои се однесуваат за правата, но и начинот на нивна заштита, како и начинот на спречување на дискриминацијата.

Користена литература

- Закон за работни односи (пречистен текст) „Службен весник“ бр. 129/15,27/16 и 120/2018
- Закон за спречување и заштита од дискриминација „Службен весник“ бр. 50/10, 44/14, и 150/15
- Закон за еднакви можности на мажите и жените „Службен весник“ бр. 06/12, 166/14 и 150/15
- Закон за народен правобранител „Службен весник“ бр. 60/03, 114/09 и 181/13
- Закон за парнична постапка (пречистен текст) „Службен весник“ бр. 07/11 и 124/15
- Устав на Република Македонија <http://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspх>
- Деловник на Уставниот суд на Република Македонија „Службен весник“ бр. 70/92
- Македонско здружение на млади правници (2018). *Анализа за стратешко водење на предмети во судска постапка*. Прочитано на 23 септември 2018 година www.myla.org.mk
- Првата пресуда за дискриминација врз основа на бременост . Прочитано на 22 септември 2018 година <https://www.akademik.mk/prvata-presuda-za-diskriminatsija-vrz-osnova-na-bremenost-e-mnogu-vazhna-za-ostvaruvaneto-na-rabotnichkite-prava-advokat-sofija-bojkovska/>
- Правно мислење за нееднаквото постапување и дискриминација во работните односи кон жените поради бременост, родителство и мајчинство во Република Македонија. Прочитано на 23 септември 2018 година www.myla.org.mk/публикации/правни-мислења
- Статија со наслов „Жените губат работни места поради бременост“. Последно прочитано на 22 септември 2018 година <http://prizma.mk/zhenite-gubat-rabotni-mesta-poradi-bremenost/>
- Статија со наслов „Јаз од 12% помеѓу платите на мажите и жените во Македонија“, објавена на 30 јануари 2017 година. Прочитано на 22 септември 2018 година www.bankarstvo.mk
- Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, магистарски трудови (2018) . *Дискриминација во работниот однос со посебен осврт на мобингот (2014)*. Прочитано на 22 септември 2018 година. www.eprints.ugd.edu.mk
- Андон Мајхосев, Војо Беловски, Трудово право, Штип 2017
- Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, магистарски трудови (2018) *Повеќекратна дискриминација - принципи и практики(2016)*. Прочитано на 22 септември 2018 година. www.eprints.ugd.edu.mk