

UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP
FACULTY OF LAW



STUDENT'S
SOCIAL
SCIENCE
JOURNAL

YEAR 2018, ISSUE NUMBER 4

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

**Year 2017, Issue Number 4
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 Nuhiu

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

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian language)

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Address of the Editorial office

University Goce Delcev – Stip
Faculty of Law
ul.”Krstev Misirkov” BB PO.BOX 201
PO. Box 201, 2000 Stip
Republic of Macedonia

СОДРЖИНА:

АТАНАСОВСКА Невенка, *ПРАВНАТА ИНФОРМАТИКА И НЕЈЗИНАТА ПРИМЕНА*.....стр.5

БОГДАНОВА-СМИЛЕВСКА Билјана, *КРИВИЧНО-ПРАВНА ОДРЕДЕНОСТ НА ЗЛОУПОТРЕБАТА НА ДРОГА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*.....стр.11

БОЖИНОВСКА Елица, *АКРЕДИТИВОТ КАКО БАНКАРСКИ ИНСТРУМЕНТ ВО МЕЃУНАРОДНИОТ ПРОМЕТ НА СТОКИ И УСЛУГИ*.....стр.23

ГОЦИРОВ Кирил, *ЕВРОПЕИЗАЦИЈАТА НА ЗАПАДЕН БАЛКАН*.....стр.31

ЗАХОВА Цветанка, *ОДГОВОРНОСТ НА ПРЕВОЗНИКОТ ВО МЕЃУНАРОДНИОТ ПРЕВОЗ НА СТОКА*.....стр.37

ИЛИЕВА Ивана, *ПОИМОТ РЕОРГАНИЗАЦИЈА И ПЛАН ЗА РЕОРГАНИЗАЦИЈА ВО СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА ВО ПРАВОТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*.....стр.47

МИЦЕВСКА Каролина, *ОДНОСИТЕ СО ЈАВНОСТА И ВЛИЈАНИЕТО ВРЗ ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ*.....стр.55

МЛАДЕНОВА Ева, *АНАЛИЗА НА МАКЕДОНСКИТЕ БЕРЗАНСКИ ИНДЕКСИ МБИ10 И ОМБ СО ПОСЕБЕН ПРЕГЛЕД НА 2016 ГОДИНА*.....стр.63

РИБАРЕВ Симеон, *ОБВРСКИТЕ НА ИЗВЕДУВАЧОТ КАЈ ДОГОВОР ЗА ГРАДЕЊЕ СПОРЕД МАКЕДОНСКОТО ПРАВО*.....стр.73

СТОЈАНОВА Жаклина, *ПОЛОЖБА НА СТРАНСКИТЕ РАБОТНИЦИ, МИГРАНТИТЕ И ЛИЦАТА БЕЗ ДРЖАВЈАНСТВО СПОРЕД МАКЕДОНСКОТО НАЦИОНАЛНО ПРАВО*.....стр.83

ХРИСТОВ Павле, *НАДВОРЕШНА ПОЛИТИКА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА КОН РЕПУБЛИКА ТУРЦИЈА*.....стр.91

СЕКЦИЈА ПОСВЕТЕНА НА АНТИДИСКРИМИНАЦИЈА, ПРЕВЕНЦИЈА НА ГОВОР ОД ОМРАЗА И КРИМИНАЛ ОД ОМРАЗА.....стр.99

АМЕДОВ Абдул, *ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА НАЦИОНАЛНА ПРИПАДНОСТ*.....стр.101

БОЖИНОВСКА Елица, *ПРАВО НА АБОРТУС И ЗАКОНСКИТЕ ПРОЦЕДУРИ ПРИ ОСТВАРУВАЊЕ НА ОВА ПРАВО*.....стр.105

ЗАХОВА Цветанка и КОСТУРАНОВА Ана, *ГОВОРОТ НА ОМРАЗА ВО ЈАВНИОТ ДИСКУРС И НИВОТО НА НЕГОВА ТОЛЕРАНЦИЈА ВО МАКЕДОНСКОТО ОПШТЕСТВО*.....стр.111

ЈОВАНОВА Душица, <i>ГОВОР НА ОМРАЗА И МЕДИУМИ</i>	стр.117
КАРОВА Марина, <i>ЗАБРАНАТА ЗА ТОРТУРА НА МЕЃУНАРОДНА И НАЦИОНАЛНА СЦЕНА</i>	стр.121
МАРИНКОВА Марија, <i>ГОВОР НА ОМРАЗА И МЕДИУМИ</i>	стр.129
МИТРОВИЌ Давид, <i>НЕЗАВИСНОСТ НА СУДСТВОТО КАКО ЗНАЧАЕН ПОСТУЛАТ ВРЗ КОЈ СЕ ЗАСНОВА ВЛАДЕЕЊЕ НА ПРАВОТО</i>	стр.153
НИКОЛОВ Иван и КАРОВА Марина, <i>СЛОБОДА НА ИЗРАЗУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</i>	стр.159
НИКОЛОВ Иван, <i>КРИМИНАЛ ОД ОМРАЗА И МАРГИНАЛИЗИРАНИ ГРУПИ</i>	стр.163
РАЈЧИНОСКИ Ѓорѓи, <i>ПОЛИТИЧКА ДИСКРИМИНАЦИЈА СО ОСВРТ НА ПОЛИТИЧКАТА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</i>	стр.169
РИСТОВСКА Венета, <i>ПРИПАДНОСТА КОН ЕТНИЧКИТЕ ЗАЕДНИЦИ И ВЕРСКИТЕ УБЕДУВАЊА КАКО ОСНОВИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ</i>	стр.177
СТЕПАНОВСКА Моника, <i>РАСА, БОЈА НА КОЖА И ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ – ДОМИНАНТНИ ОСНОВИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА</i>	стр.183
ТОМЧЕВСКА Симона, <i>ДИСКРИМИНАЦИЈА БАЗИРАНА ВРЗ ПОЛ</i>	стр.189
ТРАЈКОВА Александра, <i>РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ И ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ЖЕНАТА</i>	стр.195
ЧЕСТОЈНОВА Пепица, <i>ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКО ПОТЕКЛО</i>	стр.199

ПРИПАДНОСТА КОН ЕТНИЧКИТЕ ЗАЕДНИЦИ И ВЕРСКИТЕ УБЕДУВАЊА КАКО ОСНОВИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Апстракт: “Le droit du travail, c’est droit vivant” или на македонски „Правото на работа е право на живот“. Оваа реченица го става акцентот на трудот и работата како основни извори на егзистенција, а тоа е една од централните точки на овој труд. Важноста на работата како елементарен извор на егзистенција е исто така една од главните причини за пишување на овој труд, а и поради тоа што најголемиот број од претставките кои се поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација, се токму од областа на работните односи. Третата причина за изготвување на овој труд е тоа што Република Македонија е „конституирана како национална држава на македонскиот народ во која се обезбедува целосна граѓанска рамноправност и трајно сожителство на македонскиот народ со Албанците, Турците, Власите, Ромите и другите националности кои живеат во Република Македонија“. Како една од задачите на овој труд е да дознаеме колкаво е влијанието на ваквата етничка разноликост во работните односи и како таа се манифестира во нив. Како предмет на овој труд покрај верските убедувања и припадноста кон етничките заедници ќе бидат разгледани и другите основи за дискриминација и тоа колку тие се застапени во работните односи, во споредба со дискриминацијата врз основа на етничка припадност и вера. Целта на овој труд не е да укаже на постоењето на дискриминацијата во работните односи, затоа што сите сме свесни дека постои, туку да ги изнајдеме соодветните (законски) решенија со кои би можеле да се заштитиме и да се бориме со дискриминацијата.

Клучни зборови: *единство, еднаквост, заштита, работа, труд.*

Вовед

“Le droit du travail, c’est droit vivant” или на македонски „Правото на работа е право на живот“. Оваа реченица го става акцентот на трудот и работата како основни извори на егзистенција, а сите знаеме дека трудољубивите и вредни работници се столбовите на секое општество.

Но треба и да ја сакаме работата која ја работиме. Уште од мали не учеа дека доколку ја избереме работата која ја сакаме, никогаш во животот нема да „мораме“ да работиме. Членот 32 од Уставот на Република Македонија ни ја дава можноста за слободен избор и ни вели дека секој има право на слободен избор при вработувањето и додава дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Што секако одговара на напишаното во преамбулата на истиот со кој Република Македонија е „конституирана како национална држава на македонскиот народ во која се обезбедува целосна граѓанска рамноправност и трајно сожителство на македонскиот народ со Албанците, Турците, Власите, Ромите и другите националности кои живеат во Република Македонија“.

Сепак колку и да звучи ова одлично, останува само на хартија, а причина за тоа се сè уште присутните предрасуди и стереотипи кои пак водат до поделби и нееднаков третман спрема поединци и одредени групи, односно водат до дискриминација. Според една од многуте дефиниции дадени за оваа појава: „Дискриминацијата претставува секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на одредена

карактеристика на некое лице или одредени групи“. За жал, според статистиките, а и според најголемиот број на претставки кои се доставени до Комисијата за заштита од дискриминација, оваа појава е најмногу застапена во процесот на вработување и работните односи.

De jure секому (под еднакви услови) му е достапно секое работно место, ама de facto состојбата е сосема поинаква. Во процесот на вработување, работниците се бирани врз основа на пол, раса, етничка припадност, верско уверување, инвалидност, сексуална определба, а особено популарно во нашата држава е бирањето на работници врз основа на партиската определба. Уште од почеток кандидатите за вработување се ставени во нееднаква положба и покрај јасната забрана за дискриминација во член 6 од Законот за работни односи и во членовите 3 и 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Користени методи

Целта на овој труд не е да се укаже на постоењето на дискриминација во работни односи (врз основа на етничка и религиозна припадност) затоа што факт е дека постои, целта на овој труд е да се изнајдат соодветните законски решенија со кои би можеле да се заштитиме и бориме со дискриминацијата. При изработката на овој труд е анализирана стручна литература и се прегледуваа соодветните законски прописи.

Литературата искористена во овој труд опфаќа повеќе извештаи и истражувања во врска со македонското и странски законодавства, а земени се предвид и пресудите во врска со дискриминацијата од судската пракса на Европскиот суд за човекови права и Судот на правдата на Европската Унија.

Исто така, анализирана е и постојната законска рамка за заштита од дискриминација во Република Македонија, која се состои од Законот за спречување и заштита од дискриминација донесен во 2010 година, со којшто се регулираат основите за дискриминација и нејзините облици како и постапката за спречување и заштита од дискриминација пред судовите и Комисијата за заштита од дискриминација. Предвид е земена и Анализата за примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација, изготвена од страна на Институтот за човекови права.

Извршена е анализа и на претходните извештаи на Комисијата за заштита од дискриминација, како и на Законот за работни односи. Предмет на анализа е и работата на Народниот правобранител во поглед на заштитата од дискриминација.

Анализирани се и мерките преземени од страна на државата и резултатите од таквите мерки за што сведочат заклучоците и препораките упатени од Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација кои се содржани во извештајот поднесен на 87-та сесија и чиешто спроведување е предвидено во Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020 на Министерство за труд и социјална политика.

Исто така, предвид се земени и повеќе објавени истражувања, трудови и книги на ОБСЕ во соработка со Комисијата за заштита од дискриминација и други органи и организации.

Резултати

Забраната за дискриминација е многу актуелна тема којашто е обработена во многу меѓународни и национални документи. Со универзалната декларација за човекови права се вели дека *„сите човекови суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права“.* Европската конвенција за човекови права (ЕКЧП) го забранува не еднаквото третирање во остварувањето на правата и слободите коишто се предвидени со неа по разни основи кои се наброени во чл.14 од Конвенцијата, но истата е проширена со праксата на Европскиот суд за човекови права, како и со протоколот со бр.12 на ЕКЧП со кое се проширува полето на правата и слободите по однос на оваа заштита.

Освен со Универзалната декларација за човековите права и со Европската конвенција за човекови права, во правната рамка со која се заштитуваат граѓаните од дискриминација спаѓа и

Уставот на Република Македонија. Чл.9 од истиот вели дека: „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“.

Со чл.32 од Уставот се регулира еднаквиот пристап до вработување и работа „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето ... Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место...“

Дискриминацијата во работните односи е забранета и со став 1 чл.6 од Законот за работни односи со кој изрично се забранува ставањето на работникот во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, боја на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго уверување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради кои било други лични околности.

Во Република Македонија дискриминацијата е регулирана и со посебниот Закон за спречување и заштита од дискриминација, но сепак во пракса се уште има дискриминација и дискриминаторско однесување, а како главни причини за нив се наведуваат сè уште присутните предрасуди и стереотипи кон одредени општествени заедници или пак кон поединци.

Важноста на работата како елементарен извор на егзистенција и влијанието на различните етникуми во Македонија врз работните односи, беа едни од главните причини за пишување на овој труд, а како што покажаа извештаите на Комисијата за заштита од дискриминација, оние на Народниот правобранител на Република Македонија и на сите други извештаи најчеста област во која се врши дискриминација се токму работните односи и вработувањето.

Иако сите извештаи покажуваат значаен напредок во застапеноста на различните етнички заедници во државната администрација (до 25% до крајот на 2009 година), дури 47% од населението сметаат дека некои етнички заедници се попривилегирани во вработувањето од други, а дури 81% не ја оправдуваат таквата ситуација.

Најголемиот број од претставките кои се поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација, од нејзиното формирање па сè до денес, се токму од областа на работните односи, а најпопуларна основа е етничката припадност. Во годишниот извештај на Комисијата од 2012 година, од 78 претставки дури 28 биле од областа на работата и работните односи, а најголемиот број на претставки биле за дискриминација врз основа на Етничка припадност – 16. Слична е состојбата и во наредните години. Во извештајот на Комисијата од 2013 г., 45% или 36 претставки (од 83 поднесени) биле од областа на работните односи, повторно најголемиот број на претставки биле поднесени врз основа на етничка припадност (21 претставка). Во извештајот од 2014 година од 106 претставки, дури 42 биле од областа на работата и работните односи, а повторно „најпопуларната“ основа била етничка припадност со 26 поднесени претставки. Во последниот извештај на Комисијата за заштита од дискриминација од 2015 година се вели дека најголемиот број од поднесените претставки или 42% (30 претставки) биле од областа на работните односи и повторно „најпопуларната“ основа за дискриминација била етничка припадност (со 9 поднесени претставки). Ако може да се суди според извештаите на Комисијата сепак најзастапена основа на дискриминација е етничката припадност, а не политичката како што досега се мислеше.

Честата појава на дискриминација врз основа на етничка припадност во работните односи, како и можните последици од нејзиното присуство ја наметнаа потребата за попрецизно регулирање на оваа област, чија главна цел беше елиминирање на причините за постоењето на дискриминацијата и креирање на општество во кое не би постоела ваквата девијантна појава.

За жал и покрај постоењето на низа закони со кои се штити од дискриминација, дури во 2016 година е донесена првата пресуда со која се утврдува постоење на дискриминација во работен однос и истата се однесува за дискриминација и нееднаков третман во работен однос по основа на личен статус односно бременост. И покрај големиот број на претставки кои се поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација и Народниот правобранител, до денес сè

уште нема пресуди за случаи за дискриминација во работен однос врз основа на етничка и верска припадност.

Што се однесува до соодветната и правична застапеност која е една од темелните вредности загарантирани со Уставот на Република Македонија, Народниот правобранител со годишниот извештај за 2015 година констатира дека има некавалитетна примена на ова начело. Со овој извештај Народниот правобранител изразува и јавна критика за состојбата во Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор (од вкупно 1.856 вработени, 86,2% се Албанци) и за состојбата во Народната банка на Република Македонија (од 437 вработени, 87,2% се Македонци). Препораката на Народниот правобранител за надминување на проблемот со соодветна и правична застапеност е институците да преземат конкретни и афирмативни мерки и реално да го имплементираат начелото на соодветна и правична застапеност за припадниците на сите етнички заедници кои живеат во Република Македонија.

Уште една основа за дискриминација кој станува сè „попопуларен“ низ светот, а исто така е застапен и во Република Македонија е религијата, односно верските убедувања. Религијата е еден од главните елементи со коишто се дефинира нацијата (барем на Балканот) и таа претставува атрибут за припадност кон нацијата, а религиските прашања доминираат во процесот на формирање на нациите.

Во Република Македонија дури 64% од населението се декларираат како православни христијани, а веднаш по нив следуваат граѓаните со исламска вероисповест со 33% (четврта по големина муслиманска популација во Европа по процент), додека помалку од 3% се католици, протестанти или друго. Со оглед на ваквата религиозна шареноликост не е воопшто изненадувачки што има претставки до Комисијата за заштита од дискриминација и по оваа основа.

Во 2012 г. од вкупниот број на претставки до Комисијата, три биле по основа на религија и верско уверување. Бројот на претставки по оваа основа се зголемува на пет во 2013 година, за во 2014 г. бројот на претставки по основа на религија и верско уверување да се зголеми на седум.

Важно е да се напомене дека поради големото преклопување на етничката припадност со верската на овие простори често се мисли дека и дискриминација по основа на верска припадност е доста голема, најмногу поради тоа што се поистоветува со дискриминација по основа на етничка припадност.

При истражувањето за изработка на овој труд најдовме на Одлука на Уставниот суд на Република Македонија од 2000 година, со којашто се одлучува за дискриминација во работен однос, а како основа беше наведена верската припадност, истата гласеше на одбивање на барањето на подносителот.

Механизми за заштита од дискриминација

- *Народен правобранител*

Со Законот за Народниот правобранител е воспоставена надлежност за Народниот правобранител со која тој презема дејствија и мерки за заштита од дискриминација во државните органи на централно и локално ниво.

Народниот правобранител постапува по сопствена иницијатива но и бесплатно по претставките на граѓаните кои можат да бидат поднесени писмено на образец, усно на записник или по електронски пат и на кој било од службените јазици во државата.

Доколку при постапувањето Народниот правобранител утврди дискриминација тој може да даде препорака, укажување, мислење или сугестија до органите на државната власт, единиците на локалната самоуправа или до органите со јавни овластувања.

- *Комисија за заштита од дискриминација*

Комисијата претставува самостоен и независен орган со својство на правно лице, истата е составена од седум комисионери и постапува во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Постапката пред Комисијата е бесплатна и се поведува со претставка писмено или усно со записник. Претставката може да биде поднесена од кое било физичко или правно лице кое смета дека било дискриминирано и за што мора да достави докази со кои би можело да се констатира постоењето на дискриминација.

Рокот за да се поднесе претставка е три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето за дискриминацијата.

Откако Комисијата ќе констатира повреда таа може да даде препорака или мислење кое треба да биде испочитувано од страна на извршителот на дискриминаторското дејствие.

- *Уставен суд на Република Македонија*

И Уставниот суд може да врши заштита од дискриминација и истата ја остварува преку две надлежности:

- Апстрактна уставно-судска контрола (оценка на уставноста и законитоста на законите);
- Одлучување по барања на граѓаните за заштита од дискриминација.

Во член 110, алинеја 3 од Уставот се вели дека:

„Уставниот суд на Република Македонија:

- ги штити слободите и правата на човекот и граѓанинот што се однесуваат на слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата, политичкото здружување и дејствување и забраната на дискриминација на граѓаните по основа на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност“.

Постапката пред Уставниот суд е утврдена со Деловникот на судот.

- *Судска заштита*

Во чл.34 од Законот за спречување и заштита од дискриминација се вели дека кога некое лице смета дека е дискриминирано истото е овластено да поднесе тужба пред надлежен суд. Постапката е итна, а докажувањето дека не постои дискриминација паѓа на товар на тужената страна.

Со тужбата странката може да бара да биде утврдено дека ѝ е повредено правото на нееднаков третман и со него може да бара забрана или утврдување на одредени дејствија со кои би се отстранила дискриминацијата.

Странката може да побара и надомест на материјална и нематеријална штета, како и објава на пресудата во медиумите (на трошок на тужениот).

Заклучок

Иако според многу анкети и истражувања граѓаните на Република Македонија сметаат дека најзастапени основи за дискриминација се партиската припадност и сексуалната определба, сепак искуството од практиката наговестува поинаку. Најголемиот број на претставки до Комисијата за заштита од дискриминација и до Народниот правобранител се однесуваат на дискриминацијата по основа на етничка припадност. Но повеќето анкети покажуваат дека граѓаните се во право кога сметаат дека областа во која најмногу се дискриминира се вработувањето и работните односи, ваквото размислување ја отсликува и фактичката ситуација во државата.

Иако граѓаните се свесни за постоењето на дискриминација, сепак загрижува фактот што тие не си ги знаат правата во случај на дискриминација и не се свесни за механизмите со кои

можат да ги заштитат своите права. Но факт е дека познавањето на правата расте пропорционално со степенот на образование.

Доколку сакаме општество без дискриминација, потребно ни е многу повеќе отколку добри закони и институции кои нив ќе ги спроведуваат. Потребни ни се и граѓани кои свесни за своите права, ќе ја препознаат и ќе реагираат на постоењето на дискриминација, а за тоа потребна е нивна едукација. Бидејќи, за жал, во праксата има многу повеќе случаи на дискриминација (по сите основи и во сите области), не се само оние евидентирани. Иако е важно да се надмине дискриминацијата во секоја област, од особено значење е да се надмине дискриминацијата во работните односи поради тоа што таа директно допира до egzистенцијата на граѓаните.

Само заедно можеме да ја надминеме дискриминацијата и да создадеме општество во кое сите граѓани би биле и de facto еднакви и рамноправни.

Користена литература

Устав на Република Македонија „Службен весник на РМ“, бр.52/1991.

Закон за спречување и заштита од дискриминација „Службен весник на РМ“ бр.177/2015 (пречистен текст).

Закон за работни односи „Службен весник на РМ“ бр.54/31 (пречистен текст).

Котевска, Б. (2013). Водич за основи за дискриминација. ОБСЕ – Скопје.

Кржаловски, А. Андреевска, Е. Љатифи, В. Чупи, Р.А. Камбери, М. Мисев В. (2010) ДИСКРИМИНАЦИЈА по основа на етничка припадност: Извештај од истражување. ОБСЕ – Скопје.

Попоска, Ж. Стојановски, С. (2016) Истражувачки извештај - Влијание на стереотипите и етничката дистанца за појава на дискриминација, говор на омраза и криминал од омраза. ОБСЕ – Скопје.

Михаилоvsка, Ј. Поповиќ, М. (2013) Барометар за еднакви можности. Македонски центар за меѓународна соработка (МЦМС) – Скопје.

Народен правобранител на Република Македонија. (2016) Годишен извештај за степенот на обезбедување и почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права: 2015. Народен правобранител на Република Македонија – Скопје.

Комисија за заштита од дискриминација (2012/2013/2014/2015). Годишни извештаи. Преземени на 19 декември 2016 г. <http://www.kzd.mk/>

Кржаловски, А. (2011, Март). Дискриминација во Македонија по основа на етничка припадност. МСМС. <http://www.mcms.org.mk/mk/za-nasata-rabota/istranzuvana-i-publikacii/istranzuvana/1037-diskriminacija-na-etnicka-osnova.html>

Беличанец, Р. (2013 Јули 15). Стереотипи, нивната употреба и нивното зацврстување преку медиумите (2). Окно. <https://okno.mk/node/16916>